ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17ta. Asamblea Legislativa

2da Sesión Ordinaria

CAMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO
OFIC. DE ACTAS Y RECORDS
2013 AUG 22 PM 12: 38

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 79

INFORME POSITIVO

22 de agosto de 2013

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

Vuestra Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público, previo estudio y consideración, tiene el honor de recomendar a este Augusto Cuerpo la aprobación del Proyecto de la Cámara 79, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara 79 - de la autoría de los Representantes Meléndez Ortiz, Penna Ramírez, Matos García y Santa Rodríguez - persigue crear la *"Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico"*. Ello, con el fin de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral de Puerto Rico; definir su ámbito de aplicación, prohibiciones y sanciones; disponer para la promulgación de reglamentos para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Surge de la Exposición de Motivos de la pieza de ley que en nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. Específicamente señala que en el Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se establece que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones.

Sin embargo, se expone que en Puerto Rico no se contempla de manera expresa el acoso laboral como una de las conductas prohibidas a pesar de ser una de las peores situaciones que puede enfrentar un trabajador.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada, por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por el trabajador, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Los estudiosos del tema coinciden en que el acoso laboral tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas tales como: estrés post-traumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, crisis nerviosas, fatiga crónica, cambios en la personalidad, deterioro en las relaciones de pareja, y hasta el suicidio. Se resalta el daño colateral en el entorno familiar, social, profesional y económico.

En la actualidad varias jurisdicciones de Estados Unidos estudian legislación para prohibirlo, mas solo en el Reino Unido, Suecia, Francia, Alemania, Bélgica y Polonia y Canadá ya fue adoptada.

La Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público celebró dos vistas públicas para recibir el insumo de las agencias con injerencia en el tema, así como de grupos que representan el interés del sector privado. Algunas entidades comparecieron a exponer sus comentarios mediante ponencia oral y otros sometieron sus comentarios por escrito. En síntesis, la mayoría de las entidades consultadas coinciden que en Puerto Rico no hay una ley especial que proteja a los empleados del acoso laboral o "mobbing" - según se le conoce en inglés - aunque todos reconocen que existen mecanismos legales mediante los cuales se puede denunciar tan reprochable conducta, protegida incluso, constitucionalmente, en el Artículo II, secciones 1, 8 y 16. Estas disposiciones de carácter constitucional reconocen que la dignidad del ser humano es inviolable. A pesar de ello, las entidades del sector público vieron favorablemente el que se defina el término acoso laboral, para excluir de la definición ciertas conductas que deben ser permitidas a los patronos como mecanismo para disciplinar su fuerza trabajadora y operar adecuadamente, así como prohibir la conducta y disponer sanciones específicas para quien incurra en las actuaciones prohibidas, y para establecer mecanismos y estrategias para prevenir el acoso laboral en el empleo.

A continuación exponemos los comentarios y recomendaciones de las entidades y personas que se expresaron en torno al Proyecto de la Cámara 79.

Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH)

La OCALARH reconoció que, en esencia, el propósito para la cual se propone el

P. de la C. 79 es uno beneficioso para el mejor desarrollo de ambientes de trabajo libres de hostilidad, necesarios para mantener la paz laboral y maximizar la eficiencia y productividad, tanto en el ámbito gubernamental como en el sector privado.

Consideran que la definición sobre la conducta a ser regulada o prohibida del proyecto de ley según redactado, adolece de imprecisión y amplitud. Expresaron su preocupación en cuanto a que pudiese ser declarada inconstitucional la legislación por un asunto de vaguedad y violación al principio de debido proceso de ley, toda vez, que las leyes deben proveer a las personas de ordinaria inteligencia, oportunidad razonable para conocer cuál conducta es la prohibida y así evitar la aplicación arbitraria y discriminatoria de sus preceptos.

En atención a lo antes señalado, recomendaron que en la legislación a aprobarse se delimitara en la forma más precisa los actos constitutivos de acoso laboral y sugirieron incluir las conductas que en adelante se detallan:

1. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces.

2. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

3. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

4. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

5. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.

6. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.

8. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.

9. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

Considera la OCALARH que en los demás casos, que no estén no enumerados, el foro con competencia determinará si la conducta alegada es constitutiva de acoso laboral según lo dispuesto y definido en la ley que se apruebe a esos efectos.

Entienden razonable incluir la siguiente lista de conductas que no constituyen acoso laboral:

1. Todos aquellos actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.

2. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.

3. La formulación o promulgación de reglamentos o memorados para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.

4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

5. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.

7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Sugieren además, una enmienda al Artículo 13 del P. de la C. 79 para incluir en sus disposiciones al Director de la OCALARH y conferirle idénticas facultades a las que se otorgan al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ambos poseen como funciones delegadas el adoptar la correspondiente regulación sobre el ámbito laboral, teniendo el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos jurisdicción sobre el sector privado y la OCALARH sobre el sector público.

En fin, endosan la legislación propuesta y concurren con la intención legislativa de la medida ante el hecho de que la trascendencia e impacto del acoso en el ámbito laboral merece apremiante consideración, pues ésta constituye una práctica repudiable e inaceptable que atenta contra los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. Además, les resulta preocupante la falta de legislación que, de manera particular y directa, provea una causa de acción independiente para prohibir el acoso laboral.

Departamento de Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

El primer punto que atendió el DTRH es la definición de acoso laboral. Su percepción fue que la definición del proyecto de ley según redactado, carece de varios elementos fundamentales. Mencionan el concepto malicia y un estándar que consiste en el significado de la concepción de conducta hostil y ofensiva para una persona promedio.

Recomiendan que este punto se atienda antes de convertir la medida en legislación.

Para el DTRH es importante que se considere una definición de acoso laboral que atienda la intención de esta Asamblea Legislativa con parámetros y estándares claros acerca de la conducta descrita como "acoso laboral" o "maltrato emocional laboral". Consideran que la definición debe tomar en consideración la severidad, frecuencia de la conducta, y qué constituye conducta hostil y ofensiva para una persona promedio, donde se abarque el concepto de la totalidad de las circunstancias.

En términos de definir el concepto, vieron plausible que el P. de la C. 79 utilice como mecanismo para determinar si una alegada conducta constituye acoso laboral el estándar de "la totalidad de la circunstancias" y que en la determinación de legalidad de una acción se haga tomando en consideración los hechos de cada caso en particular.

Consideran favorable que la medida le imponga un deber a todo patrono público y privado de mantener el centro de trabajo libre de acoso laboral así como el que se establezca un procedimiento de querellas para atender situaciones de acoso.

El DTRH recomendó enmendar el Artículo 5 de proyecto de ley para que incluya el concepto de "omisión" como una de las causas para que el patrono incurra en responsabilidad por acoso laboral. A su vez, señalaron que el Artículo 6 de la medida según presentada, no indica en qué consistirá la responsabilidad del patrono cuando discrimina contra un empleado por razón de represalias ante el hecho de haber denunciado actos constitutivos de acoso laboral. Por lo cual, recomendaron que en esos casos se haga referencia a la conocida "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. sex. 194, et seq. Sobre el término prescriptivo recomiendan que se establezca el término de un año que comience a discurrir luego del último acto de acoso laboral alegado. El DTRH presentó preocupación en cuanto la medida según propuesta, y de ser aprobada, aplicaría a los "aspirantes a empleo".

En cuanto al Artículo 10 del P. de la C. 79, mencionaron que no contempla que los tribunales pudieran ordenar la reinstalación del empleado con paga retroactiva y el cese y desista del acto que se trate, en las sentencias que se dicten en acciones contra patronos privados; y que tampoco se establece que de no ser posibilidad de la reposición en el empleo, los tribunales determinen la compensación por concepto de daños ocasionados.

También llamaron la atención en cuanto a la redacción del Artículo 12 de la medida, relacionado al Procedimiento Sumario. Consideran que según redactada la disposición, se da la opción al trabajador perjudicado de optar por el procedimiento sumario o el procedimiento ordinario. La Ley de Reclamaciones Obrero Patronales crea un procedimiento abreviado que facilita que los trabajadores sostengan una amplia gama de reclamaciones de índole laboral contra sus patronos o ex patronos ante los

tribunales. La celeridad en el trámite judicial que el mencionado estatuto propone, responde a la intención de favorecer a los trabajadores al hacer dichos procesos lo menos onerosos y costoso para éstos. Así pues, recomendaron que se tome en consideración lo antes expresado y se distinga, en la medida propuesta, el procedimiento sumario como primera opción, ello sin menoscabar la discreción de nuestros tribunales de tramitar las causas por la vía ordinaria.

El DTRH expresa favorecer toda iniciativa que beneficie a la clase trabajadora. No obstante, son conscientes del historial legislativo y de las interpretaciones que han realizado tanto los foros judiciales, como los administrativos, en relación a lo propuesto mediante esta pieza legislativa para que cualquier cambio que se legisle atienda y responda a dicho crisol. Señalaron que existen derechos consagrados en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que protegen a un trabajador en caso de ser acosado moralmente en el trabajo y que así ha sido resuelto tanto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico como por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos.

El DTRH entiende que nuestro ordenamiento jurídico reconoce acciones y provee remedios ante violaciones a la dignidad e integridad personal del trabajador. Consideran importante destacar que aunque nuestra legislación no contemple una protección expresa contra el acoso laboral, en su opinión, el trabajador podría instar una acción en daños bajo el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico.

El DTRH reseñó una Sentencia reciente del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico, Región Judicial de Arecibo, Guayama y Utuado, emitida el 30 de enero de 2013, *Márquez Saliveras v. Departamento de la Familia,* 2013 PR App LEXIS 33, en la cual el foro apelativo señaló varios criterios que debería contener una causa de acción por hostigamiento laboral basada en la violación de los derechos constitucionales del trabajador. En lo pertinente, el Tribunal se expresó de la siguiente manera:

> *"[P]odríamos afirmar que para que se configure una causa de acción por hostigamiento laboral, bajo la protección constitucional contra ataques abusivos a la dignidad, integridad personal e intimidad y el artículo 1802 del Código Civil, las actuaciones contra el empleado deben ser unas arbitrarias, irrazonables o caprichosas; que generen una atmósfera hostil para el empleado que impida del todo su sana estadía en el trabajo; que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo; o que contengan expresiones que sean claramente difamatorias o lesivas a la dignidad e integridad personal".*

El criterio rector del análisis de la conducta discriminatoria alegada es que esta sea "lo suficientemente severa y ofensiva como para alterar las condiciones de empleo y

crear un ambiente de trabajo abusivo". *Albino Agosto v. Ángel Martínez Inc.,* 171 D.P.R. 457 (2007). El DTRH señaló además que la jurisprudencia federal ha establecido que para determinar si un ambiente de trabajo es lo suficientemente hostil o abusivo debe examinarse la totalidad de las circunstancias, entre las cuales se destaca la frecuencia de la conducta discriminatoria, su severidad o si la conducta es físicamente amenazante o humillante. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado la doctrina federal al señalar que, en el análisis de la conducta discriminatoria deberá tomarse en consideración factores tales como "la naturaleza de la conducta alegada, su frecuencia e intensidad, el contexto en que ocurre, la duración de la misma y la conducta y circunstancias personales de la alegada victima". *Albino Agosto v. Ángel Martínez, Inc., supra.*

El DTRH citando a Alexandre Vicente Xavier, expresa que el acoso moral en el empleo constituye un problema que repercute en la salud de los trabajadores y su productividad. En su tesis doctoral titulada, La *Respuesta Jurídica Frente al Acoso Moral en el Trabajo,* Universidad de León, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa (León 2010-11), Vicente Xavier define el acoso moral de la siguiente manera:

> "*El acoso moral consiste en comportamientos hostiles reiterados que se suceden en periodos más o menos largos de tiempo, dependiendo de las circunstancias concretas del caso, y, en particular, de la intensidad de la conducta, y cuyo efecto es la lesión de la integridad moral de la persona y de la degradación de su ambiente de trabajo y, en su caso, de otras condiciones de trabajo.*"

El DTRH presentó además los hallazgos de una encuesta realizada por Marcelino Rivera, decano de la Escuela de Negocios y Empresarismo de la Universidad del Turabo. De la misma se desprende que el "bullying" afecta al 45% de los trabajadores puertorriqueños. Asimismo, Rivera indicó que de acuerdo con el "Workplace Bullying Institute" (WBI), el hostigamiento laboral es cuatro veces más común que la discriminación racial o el acoso sexual en el trabajo y lo define como "una forma de violencia no física que frecuentemente genera daño emocional". El término "mobbing" es conocido también por la doctrina con las acepciones de acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico en el trabajo o psicoterror laboral, y se puede realizar de tres formas: a) vertical, que es la practicada por los superiores jerárquicos, b) la horizontal que es la realizada por los compañeros de trabajo, y c) las de tipo mixto.

A manera ilustrativa, señaló el DTRH, que países europeos, como el Reino Unido, Suecia, Francia, Alemania, Bélgica y Polonia han promulgado legislación que proscribe el acoso laboral. Ello demuestra que está emergiendo un reconocimiento de que esta conducta es un asunto de salud pública. En Norteamérica, Canadá ha sido el pionero en legislación en contra del acoso laboral. Actualmente, en ese país tres provincias han promulgado estatutos que prohíben esta conducta y están haciendo cumplir las políticas establecidas en sus estatutos de cero tolerancia.

En Estados Unidos aún no existe legislación para atender expresamente el acoso laboral, más el Dr. Gary Namie y el Dr. David Yamada han comenzado una iniciativa privada que consiste en el "Healthy Workplace Bill". La iniciativa del "Healthy Workplace Bill" ha sido presentada ante 20 legislaturas estatales. Señala el DTRH que el proyecto modelo presentado establece que será ilegal someter a un empleado a un ambiente abusivo y hostil y le impone responsabilidad vicaria al patrono. Además, establece que el ambiente abusivo ocurre cuando un demandado, actuando con malicia, somete a un empleado a una conducta abusiva, tan severa, que causa daño emocional y en algunos casos hasta físico. La pieza concede remedios interdictales, reposición, daños y honorarios de abogado. Por último, el proyecto exime de tener que agotar remedíos administrativos.

Finalmente, el DTRH calificó como acertada y loable la intención de la presente Asamblea Legislativa de legislar para proteger en el ámbito laboral, los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en nuestra Constitución.

Departamento de Justicia (DJ)

El Departamento de Justicia señaló que el concepto de acoso o "*mobbing*" en el lugar de empleo se adjudica al psicólogo Heinz Leyman, quien utilizó dicho término, por primera vez, durante el Congreso de Hamburgo de 1990 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.[1] El concepto "*mobbing*" proviene del inglés "*lo mob* ": atacar, asaltar, como sinónimo de "psicoterror" ejercido en el lugar de trabajo.

Expusieron que Heinz en sus estudios concluyó que existen al menos, cuarenta y cinco (45) actividades típicas de "*mobbing*" que se agrupan conforme a los siguientes propósitos:

(1) Limitar la comunicación;
(2) Limitar el contacto social;
(3) Desprestigiar la persona ante sus compañeros;
(4) Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral;
(5) O comprometer su salud.

Reseñó el DJ que en el año 1999, la siquiatra francesa Marie France Hirigoyen define el término acoso moral en el trabajo como:

> "Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actividad, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización a la dignidad, a la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro el empleo de esta, o degradando el clima de trabajo."[2]

Expusieron además, que a lo largo del desarrollo de esta figura se han acuñado otros conceptos como acoso laboral u hostigamiento para cobijar las situaciones relacionadas a un ambiente de trabajo abusivo que produce daños físicos o psicológicos. También, que se utiliza el concepto conocido como "*bullying*", pero normalmente se ha diferenciado

este último para utilizarlo cuando el ambiente hostil ocurre contra los niños o jóvenes en las instituciones educativas.

El DJ expone que el acoso o "*mobbing*" puede producirse por una o un grupo de personas. Puede ocurrir de forma vertical, cuando el hostigador está en un nivel jerárquico superior; horizontal, donde el ambiente hostil es creado por compañeros o una forma mixta que incluye elementos de las dos formas antes mencionadas. No se excluye el que un supervisado pueda crear este ambiente hostil a un empleado de jerarquía superior.

Exponen que en términos generales, el acoso o "*mobbing*" puede considerarse como una forma general de discrimen, con un elemento de conducta intencional no deseada, que crea un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo y que atenta contra la dignidad de un trabajador.

El DJ reseñó que existe legislación sobre el acoso o "*mobbing*" en otras jurisdicciones.

A. Unión Europea

Los primeros estudios clínicos y el desarrollo del concepto del acoso o "*mobbing*" se originan en Europa. En 1993, Suecia se convierte en el primer país en promulgar una ley en contra del acoso u hostigamiento. Posteriormente, luego de una serie de acciones conjuntas sobre políticas de empleo, el Parlamento de la Unión Europea (UE, por su siglas) promulgó la Resolución sobre Hostigamiento en el Lugar de Empleo del año 2001.[4] Esta acción legislativa recomienda a los estados miembros de la UE a reexaminar y, si es apropiado, a suplementar la legislación existente con una definición del hostigamiento o acoso. De igual forma, entre otras estrategias para abordar este fenómeno, la Resolución recomienda a los Estados Miembros que requieran a los negocios, agencias de servicio público y otras entidades a promulgar políticas efectivas de prevención y de establecer procedimientos específicos para resolver el problema de acoso de las víctimas, entre otros.

Según las fuentes consultadas, para el año 2002, Francia promulgó la *Social Modernization Law* que incluyó enmiendas al Código Laboral francés proveyendo remedios civiles y criminales por el acoso moral.[5] Gran Bretaña e Irlanda son otros de los estados de la UE que se identifican con legislación sobre el acoso o "*mobbing*". Fuera de Europa, Australia y Canadá cuentan con protecciones sobre el acoso en el lugar de empleo.

B. Estados Unidos de América

Desde el año 2003, en los Estados Unidos de América se ha estado considerando en veintitrés (23) estados el modelo de legislación nominado como *"The Healthy Workplace Bill"*. De esos, actualmente, cinco (5) estados tienen pendientes de trámite legislativo siete (7) proyectos de ley, basados en la legislación modelo, pero ningún estado ha aprobado una ley especial relativa al acoso moral en el trabajo ni tampoco el gobierno federal.

Reiteraron que el acoso o "*mobbing*" constituye una forma general de discrimen que

atenta contra la dignidad de un trabajador y que resultaba necesario destacar que la dignidad del ser humano goza de protección constitucional en nuestra jurisdicción. Específicamente, la Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que:

> "La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana."

Asimismo, en nuestro ordenamiento jurídico, la Sección 8 del Artículo II de la Constitución consagra el derecho a la intimidad. Dispone que "toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar." La intimidad constituye "uno de los derechos de la personalidad, de índole innata y privada, inherente al hombre".[8] "[T]rata de la inviolabilidad personal en su forma más completa y amplia [reconociendo, que el] honor y la intimidad son valores del individuo que merecen protección cabal, no sólo frente a atentados provenientes de otros particulares, sino también contra ingerencias [sic] abusivas de las autoridades."[9]

De igual forma, las Secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico incorporan a la Carta de Derechos las protecciones de los trabajadores. Sobre el particular, y en lo pertinente a la medida ante nuestra consideración, la Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho (8) horas de trabajo.

En la aplicación e interpretación de estos preceptos, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que el derecho a la intimidad consagrado en la Constitución opera *ex proprio vigore* y puede ser invocado frente a personas privadas. En Arroyo v. Rattan Specialties, 117 D.P.R. 35, 59 (1986), se analizaron los contornos de los derechos a la intimidad y a la dignidad del ser humano y a estar protegido de riesgos contra la integridad personal, consagrados en nuestra Constitución, en el contexto de una relación obrero-patronal. Al hacerlo, se realizó un balance entre estos derechos individuales y el derecho del patrono al pleno disfrute de su propiedad, también garantizado en la Sección 7 del Artículo II de la Constitución.

Por lo que, ante lesiones a la intimidad y dignidad personal por parte de personas privadas, todo ciudadano tiene derecho a acudir a los tribunales para obtener un remedio interdictal mediante el cual se ordene al patrono que cese y desista de continuar con cualquier práctica que incida sobre tales derechos. Este remedio constituye un mecanismo de naturaleza extraordinaria que permite a todo empleado "proteger su derecho constitucional a la intimidad y a su integridad personal en el trabajo".

En Arroyo v. Rattan Specialties, además, se resolvió que todo trabajador u obrero puede acudir a los tribunales para reclamar cualesquiera daños que se le hubieran ocasionado y que sean atribuibles al patrono. De este modo, además del remedio interdictal, un obrero puede acudir a los tribunales para resarcir los daños sufridos

como consecuencia de la lesión a sus derechos constitucionales, como lo son el derecho a la intimidad y el derecho a la protección contra ataques a la honra y reputación personal.

Sin embargo, precisaron señalar que nuestro ordenamiento jurídico no regula, de manera específica, el acoso moral, aunque la ausencia de esta legislación "no excluye la responsabilidad civil de un patrono por conducta torticera en que incurriere por otros motivos que no sean la mera violación de una disposición de las leyes del trabajo".

Nuestro Tribunal Supremo definió que la conducta patronal constitutiva de un ambiente de hostigamiento y persecución puede violar el derecho a la intimidad de un obrero y, por consiguiente, generar en el patrono la obligación de resarcir los daños y perjuicios. Además, de ser meritoria su causa y cumplir con los requisitos jurisprudenciales, el reclamante puede optar por presentar una acción de responsabilidad extracontractual al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, el cual dispone que:

> *El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. La imprudencia concurrente del perjudicado no exime de responsabilidad, pero conlleva la reducción de la indemnización.*

Además de los derechos consagrados en la Carta de Derechos, nuestra Ley Suprema también reconoce la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo. De la búsqueda de la armonía entre estos preceptos y, en el desempeño de otras facultades reconocidas a la Asamblea Legislativa, se ha aprobado amplia y diversa legislación laboral.

Los estatutos que proveen protecciones al obrero o trabajador prohíben el discrimen en todas las fases del empleo: reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, cesantías, represalias, términos y condiciones de empleos y otros. Se prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, impedimento físico o mental u hostigamiento sexual. Por lo que al amparo de la legislación vigente, las controversias atendidas de hostigamiento o acoso surgen por razón de las prohibiciones de discrimen reconocidas en la Constitución y en los estatutos protectores del trabajador. Pero, en nuestra jurisdicción no existe legislación especial que atienda el acoso moral. Nótese que conforme se ha desarrollado este concepto, la conducta prohibida no requiere que exista un despido o despido constructivo para que se constituya la conducta antijurídica.

Ahora bien, al igual que los reclamos por acoso o "*mobbing*" que se han presentado bajo el amparo de cláusulas constitucionales, el concepto de "*mobbing*" ha sido discutido dentro de controversias obrero patronales relacionadas con alegadas violaciones a convenios colectivos. Por ejemplo, en Centro Cardiovascular de Puerto Rico y el Caribe v. UGT, Caso Núm. A-03-3005, Laudo de Arbitraje, sobre Falta de Respeto y trato hostil, el árbitro explica que toda conducta que constituya acoso moral u hostigamiento, lesiona los principios recogidos en el Convenio Colectivo por ser acciones que atenían contra el propósito establecido en su Declaración de Principios. Es de notar que la Declaración de Principios a la que alude este laudo, entre otras cosas, incluye una prohibición de utilizar los poderes o prerrogativas que se reconocen

al patrono para arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros.

Igualmente, vemos que en otros laudos de arbitraje, el árbitro detalla que las actuaciones groseras, gesticulaciones y la utilización de un lenguaje amenazante de forma reiterada constituyen acoso moral o "*mobbing*". Enfatiza que este tipo de clima se considera dañino a la salud emocional del trabajador así como entorpece su derecho a ganarse la vida, entre otros.

Por lo tanto, el DJ expone que aún en ausencia de un estatuto específico que defina el acoso o '''*mobbing*", los distintos foros administrativos y judiciales han tenido y resuelto controversias relacionadas a este tipo de discrimen al amparo de las protecciones constitucionales, las obligaciones que surgen de los convenios obrero patronales y las obligaciones extracontractuales al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico.

Sin embargo, explican que ello no es óbice para que la Asamblea Legislativa determine legislar sobre este asunto, si luego del análisis profundo y ponderado de la medida, se determina que es necesaria la promulgación de una legislación especial sobre acoso laboral. No obstante, recomiendan que se evalúe si dicha intención legislativa debe tramitarse como una legislación aplicable tanto al ámbito público o privado; o si corresponde enmendar la legislación laboral que regula el sistema público y, de igual forma, legislación que se aplica al sector privado. Destacan que la medida le asigna funciones al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos cuando en el servicio público la función de asesoramiento de los componentes de la Rama Ejecutiva corresponde a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

Otro aspecto que les pareció fundamental es evaluar si la política pública de este estatuto debe aplicarse a los aspirantes de empleo, ya que como bien se observa en el texto de la pieza legislativa se equipara el término a "aspirante de empleo" al término "empleado".

Además de lo antes expuesto, hicieron las siguientes observaciones y recomendaciones de técnica legislativa:

1. En la Exposición de Motivos, página 3, último párrafo, se indica que se propone promulgar la "Ley contra la Violencia Psicológica en el ámbito laboral en Puerto Rico", pero el título y el Artículo 1 de la medida indica que la Ley se conocerá como "Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico".

2. En el Artículo 3, sobre el ámbito de aplicación, página 4, línea 12, se expresa que la legislación aplicará tanto a hombres como mujeres que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral o violencia psicológica. El DJ señala que es innecesaria la alusión a "hombres y mujeres" porque por imperativo constitucional se exige una igual protección de las leyes y se proscribe el discrimen por sexo. De igual forma, recomiendan que se revalúe la redacción de la segunda oración de ese mismo artículo y utilice una nomenclatura más clara. Por ejemplo,

en lugar de "funcionarios y agentes", recomiendan se utilice "funcionarios u empleados". Señalan que en otros artículos, como el inciso (2) del Artículo 4, página 5, línea 9, se alude a "agentes y supervisores".

3. Entienden que deben clarificarse los términos "centraliza o descentralizada".

4. En el Artículo 2, página 5, línea 15 en adelante, se dispone sobre el significado de "Acoso Laboral" o "Violencia psicológica". Expone el DJ que uno de los aspectos más importantes del desarrollo de este tipo de legislación ha sido definir claramente el concepto y los contornos de lo que constituye "acoso laboral" por lo que recomiendan que la definición se reevalúe y se presente una definición más simple.

5. El Artículo 11, página 9, línea 12 a la 16, dispone sobre la prescripción de las acciones bajo el propuesto estatuto. Se establece que "toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción. Disponiéndose, que el referido término comenzará a decursar un año después del último acto de laboral o violencia psicológica alegado". Exponen en primer lugar, que la frase "acto de laboral" debe leer "acto de acoso laboral". Segundo, recomiendan que se reescriba dicha disposición porque consideran que el efecto de la misma es que concede un año sin acción alguna de parte de la persona afectada, antes de que comience el año de prescripción para la acción.

Junta de Relaciones del Trabajo (JRT)

La JRT considera que la legislación propuesta incide en la creación de relaciones laborales armoniosas. Sin embargo, reconocieron su loable propósito en cuanto brinda el derecho al trabajo, fomenta un ambiente seguro y digno al Capital Humano puertorriqueño.

Puntualizaron como sugerencias y observaciones lo siguiente:

1. Encomendar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico su ejecución y fiscalización para que garantice la praxis de los propósitos antes consignados.

2. Observar las disposiciones de los convenios suscritos bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130-1945, Ley Núm. 45-1998 y la Ley Federal de Relaciones del Trabajo. Así como brindarle deferencia a las cláusulas de arbitraje que estén incluidas en dichos acuerdos colectivos, conteniendo disposiciones similares a la aquí expuesta en la presente medida.

3. Evaluar el impacto y el cuadro fiscal de las arcas del tesoro estatal que genere la medida.

La JRT, no favorece la medida según redactada, aunque expusieron que procuran por que ocurra un balance entre los derechos que protegen al trabajador y el impacto de las leyes laborales en la economía que a su vez afectan directamente al trabajador.

Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR)

La Asociación de Industriales de Puerto Rico reconoce el valor que tienen los empleados en las empresas y apoya el que se vele porque el ambiente de trabajo sea uno seguro y saludable. No obstante, consideran que los derechos de los trabajadores se encuentran más que protegidos bajo la legislación vigente y que la medida propuesta resulta incompatible con el ambiente de armonía en el empleo que desean fomentar.

Al igual que otros deponentes, traen a colación que aunque no exista una ley que contenga de manera expresa la violencia psicológica o "mobbing", la Constitución de Puerto Rico, siendo ésta de factura más ancha que la Constitución de Estados Unidos, contiene una Carta de Derechos la cual en su sección ocho (8) expone que: "Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y su vida privada o familiar". Consideran que estos derechos operan "ex propio vigore", o sea, que no dependen de una ley habilitadora o mecanismo de ley alguna para su aplicación.

Ante lo expuesto, entienden que en Puerto Rico toda persona tiene disponible una causa de acción al verse afectado de manera emocional o física su reputación, honra o su vida familiar o privada. Todo patrono que incurra en dicha conducta está expuesto a incurrir en responsabilidad civil por daños o perjuicios causados al empleado bajo el Artículo 1802 del Código Civil.

A juicio de la AIPR, la inclusión de esta causa de acción en nuestro derecho tendría el efecto inmediato de aumentar litigios y pondría en jaque la supervisión efectiva que podría fácilmente confundirse con la definición de acoso laboral.

Al revisar las medidas presentadas en Estados Unidos con respecto a este tema, la AIPR observó que entre éstas se encuentran medidas presentadas desde el año 2005, que al día de hoy no han sido aprobadas, como lo es el caso del estado de Oregon. Exponen que en el estado de Massachusetts también fue presentada legislación en enero de 2011 y al día de hoy no ha sido aprobada. A esto se une una lista de países y estados los cuales han votado en contra de la creación de legislación al respecto.

La AIPR entiende que al aprobarse esta medida se añadiría otra ley a la lista de legislación laboral vigente, la cual ya categoriza a Puerto Rico como uno de los lugares más

costosos donde hacer negocios. Se le exigiría a todo patrono el que implante políticas internas, concientice a todos sus empleados sobre la prohibición de esta práctica en el empleo, cree un protocolo para investigar cualquier alegación sobre el particular e imponga las sanciones correspondientes. Añade que aunque el patrono no haya autorizado los actos, éste será responsable por las actuaciones de sus empleados, salvo que demuestre que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. No obstante, no se exige que el patrono haya tenido conocimiento de los hechos. De esta forma el patrono se ve obligado a fiscalizar todo comentario y actuación de sus empleados para poder así tratar de evitar reclamaciones.

Opinan además, que el imponer una sanción igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo y brindarle a este un (1) año para presentar su acción, el cual comenzará a contar un (1) año después del último acto de acoso laboral o violencia psicológica alegado, resultaría en imposiciones demasiado onerosas para los patronos.

La AIPR señala que la creación de empleos e incentivos para la inversión en Puerto Rico es trabajo de todos. Invitan a trabajar unidos para logar echar la economía de nuestro pueblo hacia adelante. Entiende la AIPR que la aprobación de este tipo de medidas, aunque bien intencionadas, tiene repercusiones negativas en las empresas y por consiguiente, en la economía puertorriqueña. Reiteraron que los empleados que se ven afectados por este tipo de prácticas de acoso laboral o psicológico tienen disponibles los mecanismos para conseguir los remedios necesarios. Por ello, se opusieron a la aprobación del P. de la C. 79.

Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA)

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) comparte el repudio de los proponentes de esta medida a cualquier conducta que pueda ser abusiva, intimidante, humillantes, hostil u ofensiva ya sea en el lugar de empleo, las escuelas o en cualquier otra circunstancia de la vida. Sin embargo, **no recomendaron** la aprobación del P. de la C. 79 por entender que el tema ya está atendido en la legislación laboral. A su juicio, continuar añadiendo conceptos complica aún más la administración de los recursos humanos, perjudicando sus posibilidades de creación de los empleos que tanto se necesitan.

MIDA entiende que la protección de los derechos de los trabajadores es fundamental para la productividad de las empresas y que es en el mejor interés de los empresarios y patronos salvaguardar el ambiente de trabajo de sus empleados. Sin embargo, entienden que un patrono debe tener la flexibilidad suficiente para administrar su empresa sin que el estado le imponga regulaciones excesivas e innecesarias. Arguyeron que el exceso de regulación desincentiva la creación de empleos y en muchos casos, tiene consecuencias contrarias al propósito de las mismas.

Exhortaron a la Asamblea Legislativa a aprobar medidas en el ámbito laboral sólo si demuestran ser indispensables y urgentes. El P. de la C. 79, a su juicio, no lo es. Otra

alternativa que recomiendan sería realizar una evaluación abarcadora de la legislación laboral local para simplificarla y ponerla al día, lo cual conocen se ha considerado pero no ha podido avanzar. Hasta que este proceso no culmine, sugieren que no se aprueben leyes especiales adicionales.

Para MIDA esta medida crearía una causa de acción adicional a las múltiples existentes, para reclamar asuntos que en los casos meritorios estarían cubiertas por otras legislaciones vigentes. Señalaron que actualmente, las personas protegidas por la Ley de Derechos Civiles federal pueden reclamar hostigamiento laboral según han reconocido los tribunales. También coinciden con varios de los deponentes en que existe la causa de daños en el Código Civil, así como las garantías constitucionales a la intimidad y la dignidad de los ciudadanos.

Expresaron además que el acoso laboral es un tema que lleva muchos años discutiéndose, principalmente en Europa, sin que se haya producido legislación en los Estados Unidos debido a la dificultad de definirlo con precisión. En Puerto Rico ya se ha discutido este tema en varias medidas legislativas, siendo las más recientes el P. de la C. 1946 y el P. de la C. 4040 que recibieron informes negativos de la Comisión que lo evaluó durante el cuatrienio 2004-2008 y el P. de la C. 3898 que no fue aprobado el pasado cuatrienio.

MIDA reitera su preocupación con la vaguedad y ambigüedad del término, porque entienden que podría fomentar litigios innecesarios. Su preocupación estriba en que el acoso moral, aparte de las actuaciones ya prohibidas por otros estatutos, se evalúa subjetivamente. Tal dificultad para definir específica y claramente el comportamiento prohibido es lo que a su juicio, hace una legislación como la propuesta difícil de administrar, ya que jurídicamente no puede definirse sino por la reacción del supuesto perjudicado.

A pesar de que reconocen que el patrono debe mantener un lugar de trabajo adecuado para la convivencia, entienden que tampoco puede llegar al punto de convertirse en un garante de la salud emocional de todos sus empleados. Señalan que en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier entorno social, pueden darse situaciones que resulten incómodas para ciertos individuos sin que esto se deba a una actuación impropia por parte del patrono o de otros empleados.

A su juicio, salvo casos particularmente protegidos por razones de política pública, los seres humanos deben aprender a convivir en sociedad con lo que eso conlleva. Opinan que las relaciones no siempre son ideales, las personalidades muchas veces son incompatibles, pero que el lugar de trabajo, como un microcosmos del entorno social, no puede convertirse por legislación en uno totalmente libre de roces sociales que puedan causar incomodidad a las personas.

Por todo lo antes expuesto MIDA no recomienda la aprobación del P. de la C. 79, por considerarla innecesaria ante las protecciones existentes y porque su vaguedad abona a un ambiente litigioso, lo que a su vez añade costos en la administración de los recursos humanos. Sin embargo, reconocen que este proyecto, a diferencia de sus

antecesores, especifica que la conducta debe ser ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono y de esa manera, atiende aspectos de la supervisión que podrían caer bajo este concepto.

The Workplace Bullying Alliance (WBA)

The Workplace Bullying Alliance (WBA), es una organización sin fines de lucro que representa la alianza educativa compuesta por cinco (5) organizaciones entre ellas el *Workplace Bullying Institute* (WBI), con sede en el estado de Washington; la Escuela de Negocios y Empresarismo de la Universidad del Turabo, que desde el año pasado ha estado haciendo varias iniciativas para educar sobre el tema del acoso moral; el Programa de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Carlos Albizu, la cual es dirigida por el Dr. Miguel Martínez, pionero en la realización de estudios en Puerto Rico enfocados en estudiar este mal; y, la empresa *Parenting Resources*, organización líder en el estudio del *bullying* escolar y *Dragonfly Coaching Group*, quien lleva más de tres (3) años trabajando con el tema. La alianza tiene el objetivo de estudiar de forma científica y educativa el fenómeno del acoso laboral en Puerto Rico, conocido internacionalmente como "*mobbing*" o '*bullying*" laboral en todas sus manifestaciones.

Expusieron que la alianza fue uno de los resultados del primer Conversatorio sobre "*Bullying*" en el Trabajo que se celebró el año pasado en la Universidad del Turabo en donde más de 100 profesionales asociados a los recursos humanos intercambiaron información. El propósito de su comparecencia fue aportar su conocimiento y experiencia en la preparación del P. de la C. 79, "*Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico*" ya que están confiados en que con la aprobación de una ley que atienda este mal, ayudará a miles de trabajadores que hoy día están desprovistos de disposiciones legales para atender el acoso laboral.

WBA comenzó por definir el término de *mobbing, bullying* o acoso laboral en el trabajo, *labor harrasment* en inglés, ya que expresan que aunque el *Dr. Heinz Leymann,* científico y pionero mundialmente en estudiar la somatización de los efectos del acoso laboral en los noventa, utilizó los términos de terrorismo sicológico o "*mobbing*", entienden que ambos términos no comprenden la realidad de este mal.

De acuerdo con el *Workplace Bullying Institute* (WBI), organización reconocida mundialmente como la que ha estudiado más extensamente el acoso laboral en los Estados Unidos y la única que ha realizado encuestas nacionales desde el 2001, "el *hostigamiento laboral es cuatro veces más común que la discriminación racial o el acoso sexual en el trabajo*" y además lo definen como "*una forma de violencia no física que frecuentemente genera daño emocional.*"

A su juicio, la definición contenida en el P. de la C. 79 carece de unos elementos necesarios. La definición que internacionalmente se está utilizando para describir esta

"epidemia del siglo 21" *como* se le conoce, es "*el conjunto de acciones malintencionadas y repetitivas que lleva a cabo un individuo contra otro, con el fin de intimidarlo, amenazarlo, menospreciarlo, apocarlo y destruirlo profesionalmente y lograr que abandone su lugar de empleo*".

Señalan que este patrón sistemático genera serios problemas en la salud emocional, mental y física de la persona acosada. Opinan que independientemente del motivo que tenga un acosador para atacar laboralmente a una víctima, el efecto siempre es el mismo. Expusieron que estar sumido en un patrón de acoso laboral sistemático y constante puede llevar a las víctimas a experimentar síntomas de daño emocional como lo es la depresión, baja autoestima, sentido de culpabilidad, "PTSD", ansiedad, falta de motivación y el deterioro en su vida social, entre otras condiciones.

Señalaron que físicamente, el daño puede manifestarse a través de ataques de pánico, dolores de cabeza, temblores en las manos y el cuerpo en general, sudoración excesiva, dolores de espalda, desordenes digestivos y alteraciones en los patrones de sueño, entre otros. Asimismo, que el patrón de acoso laboral causa en muchos casos que la víctima en primera instancia solicite un traslado interno o externo buscando salir acoso al que está sometido. Si no lo logra, en muchos casos deciden renunciar. En los casos en que la persona permanece en su área de trabajo y decide luchar porque la situación mejore, pero no ve resultados, ésta puede comenzar a deprimirse a tal extremo que pierda el interés por la vida, pesando en casos extremos hasta en el suicidio.

En otros casos extremos, explicaron que el nivel de impotencia y frustración puede ser tal, que la víctima llegue a considerar agredir físicamente o hasta asesinar a su agresor, lo cual se vio tan reciente como el año pasado en donde se alega por los medios de comunicación, que aparente y alegadamente, una mucama asesinó a su supervisora inmediata en un hotel del área este de Puerto Rico.

Reseñaron que en abril del 2012, seis (6) profesores de la Universidad de Puerto Rico del Recinto de Humacao presentaron con éxito una de las pocas demandas de acoso laboral presentadas en las cortes de Puerto Rico. Este caso ha creado, desde el punto de vista de la WBA, dos precedentes jamás antes vistos en la judicatura de este país.

Destacaron que en el primer caso el Tribunal Supremo no desestimó la demanda y lo devolvió al Tribunal de Primera Instancia para que lo viera en sus méritos y segundo, que como parte de las medidas remediativas, se le concedió un "*injuctition*" para evitar que el alegado acosador, que en este caso era su supervisor inmediato, no pudiera tener ningún tipo de contacto con los demandantes. Sin embargo, el 21 de mayo de 2013, la demanda fue desestimada, debido a que no existen los protocolos existentes en las Decisiones de Puerto Rico para atender este tipo de acoso. Al momento de la ponencia, la demanda se encontraba nuevamente en proceso de apelación.

La WBA señala que aunque la víctima es el objetivo principal y directo, cuando hay acoso laboral surgen víctimas colaterales como lo son los miembros de la familia, amistades y compañeros de trabajo. Todas estas personas eventualmente van a sentir el cambio negativo en el patrón de conducta de la víctima. Exponen que tan reciente como en enero del 2013, el diseñador español Manuel Mota se privó de su vida y la familia, luego acusó públicamente a la empresa *Pronovias* de ser los culpables de su muerte. Alegaron que fue acosado en su trabajo por espacio de más de 20 años, siendo la segunda persona en suicidarse de esa empresa en menos de un año.

La WBA expuso además, que entre las modalidades que se desconocen y de las cuales no se habla mucho, está la que se conoce como el "*Bullying*" Organizacional o Acoso Laboral Corporativo. Éste se compone de la creación de una cultura organizacional que es básicamente el conjunto de acciones y el modo o estilo particular en el que todos los miembros de una organización actúan a nivel laboral. Se refiere al patrón de conducta general que incluye cómo se tratan las personas entre sí, cómo hablan, cómo dirigen sus reuniones, como manejan los proyectos, cómo enfrentan situaciones de conflicto, etc. Explican que en ocasiones la cultura organizacional de las empresas propicia ambientes que llevan a que la organización, como un ente, se comporte según los patrones de acoso laboral que exhiben los individuos. La WBA explica que usualmente las organizaciones acosadoras muestran un deseo desmedido y excesivo por el logro de las metas y objetivos, menospreciando por completo la salud emocional de sus empleados en el proceso. Y que por otro lado, premian y reconocen a personas con personalidades "fuertes" y conductas agresivas, validando que aceptan esa conducta como exitosa y normal. Son en estas organizaciones en donde se percibe un miedo generalizado donde todos conocen la situación, pero nadie se atreve a ventilarla. Si alguna persona o personas decidieran levantar su voz en torno a una situación de acoso laboral, entonces son marginados. Señalaron que esto se da mucho en empresas multinacionales y en uniones laborales.

La WBA opina que el acoso laboral es un problema que ha existido siempre, pero ha tomado mayor vigencia y ha sido objeto de estudio directo dentro de la última década. Según un estudio realizado por el *Workplace Bullying Institute* (WBI) y la firma de investigación *Zogby International* en el año 2010, cerca de 53 millones de estadounidenses reportaron haber sufrido acoso laboral. Basándose en la misma encuesta, la WBA estima que en Puerto Rico el 45% de los empleados está siendo afectado por alguna forma de "bullying" en su área de trabajo. Resaltan que ese mismo estudio del WBI indicó que el 52.1 % de los latinos dijo que fue víctima de acoso laboral, seguido por los afroamericanos con 46 %, los blancos con un 33.5 % y los asiáticos en un 30.6 %.

Por otro lado, señalaron que de acuerdo al estudio de *Namie & Lutgen-Sandvik* realizado en el 2010, se reflejó que el 62% de los acosadores son hombres y el 38% son mujeres. A su vez, la mayoría de los que son acosadores son personas que están en una

posición de poder (72%), colegas (18%) y personas que no están en posiciones gerenciales o supervisando personal (10%).

La WBA reseña que el 23 de mayo de 2011, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, (OSHA) por sus siglas en inglés, incluyó en el Manual del Programa de Seguridad de sus empleados, por primera vez en la historia del gobierno de Estados Unidos, una política "Anti-Bullying" en el trabajo. Hasta el año 2012, treinta y seis (36) estados de los Estados Unidos tenían legislación pendiente contra el acoso laboral, pero ningún estado ha logrado que se apruebe legislación al respecto. Sobre Puerto Rico, señalan que ha habido varios intentos dirigidos a lograr que se convierta en ley y se establezca política pública sobre el acoso laboral, a saber: el Proyecto del Senado 2901 presentado por la ex-legisladora Velda González en el 2005; el Proyecto del Senado 1008 presentado por la legisladora Lucy Arce en el 2011 y quien fuera autora de más de cinco proyectos, y por último, el Proyecto de la Cámara 3898 presentado por el legislador Enrique Meléndez en el año 2012.

Luego del trasfondo antes presentado, la WBA esbozó algunas sugerencias para que el proyecto de ley tenga los elementos justos y necesarios para erradicar el acoso laboral. En primer lugar, recomendaron ser constantes en la utilización de los términos reconocidos por todas las instituciones educativas, gobierno y empresa privada y utilizar el término de Acoso Laboral. Por lo cual, cada vez que se haga referencia al mal se le debe sustituir por el término "acoso laboral", en lugar de utilizar sinónimos.

Además, dijeron interesar que se incluya la más amplia definición de las diferentes modalidades que se utilizan y que se han identificado internacionalmente en cada uno de los estudios realizados en Estados Unidos, Inglaterra, Europa y Australia. También sugirieron que se le otorgue un periodo de un (1) año a todos los organismos de la administración pública y empresas del sector privado, para la implementación y difusión de los alcances de la presente legislación, así como para que establezcan las políticas, protocolos y reglamentos, códigos de conducta, normas y/o añadir en sus manuales de empleados disposiciones que atiendan el acoso laboral.

Con relación al término prescriptivo de un (1) año para presentar la causa de acción, manifestaron estar de acuerdo, ya que se atempera al término del artículo 1802 del Código Civil sobre daños y perjuicios. Además, entienden que tratándose de un patrón de conducta reprobable, el paso del tiempo se prestaría para que la conducta no sea detenida oportunamente y la persona agraviada pueda acomodaticiamente dejar transcurrir más tiempo con la expectativa de obtener mayor compensación. Sin embargo, a fin de balancear los intereses de las partes envueltas y procurar la economía procesal, proponen que se recorte el término para presentar la causa de acción a un año posterior al último evento de agresión laboral.

Por otro lado, la WBA solicitó que se considere el establecimiento de una semana de concientización y prevención de este mal laboral, la cual sugieren sea durante la segunda semana de octubre, alineándose así con la celebración que se realiza anualmente en los Estados Unidos. Otro punto traído a colación por la WBA y que entiende necesario se considere, es cuánto le está costando a las agencias gubernamentales y las empresas privadas el no atender esta situación. Explican que se estima que las primas de estos patronos están siendo afectadas, aumentando entre un tres por ciento (3%) a un cinco por ciento (5%) anualmente. A manera de ejemplo, explicaron que el WBI, en su encuesta del 2010, indicó que el no tener guías y protocolos establecidos para el manejo de este mal en las empresas, solamente en EU, les cuesta más de un millón de días por ausencia adjudicados a este mal, sin contar los 300 billones de dólares que se estima que pierden las empresas por la falta de productividad de los empleados que están siendo acosados laboralmente.

Lcdo. Carlos Mondríguez Torres

El Lcdo. Carlos Mondríguez Torres expresó que no existe en el campo del derecho del trabajo un tema sobre el cual se haya escrito más en los últimos 10 años, que sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, mejor conocido como "mobbing".

Señaló que el concepto de "mobbing" o acoso en el lugar de empleo comienza a utilizarse por primera vez en el Congreso de Hamburgo de 1990 sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuando el sicólogo Heinz Leymann usó el término "mobbing", cuya etiología nos llega del inglés "to mob", que significa en español atacar o asaltar. En los últimos años, en que el terrorismo es un tema obligado, también se utiliza el concepto "mobbing" como sinónimo de sicoterror. Expuso que en 1999, la sicoanalista francesa Marie France Hirigoyen acuñó el concepto "acoso moral", con el propósito de darle un nombre diferente a esta circunstancia tan usual en los lugares de trabajo. Su objetivo principal al así definirlo fue obtener de la comunidad europea la penalización de ese tipo de conducta o, visto desde un punto de vista más positivo, la creación de las protecciones o salvaguardas jurídicas contra dichas prácticas.

Nos explicó el Lcdo. Mondríguez que la gran dificultad en un principio consistió en definir lo que constituye "mobbing" o acoso moral en el empleo. Existía la tendencia, nos explica, de complicar o adornar demasiado la definición. La definición de acoso moral se simplificó o se redujo a su forma más simple, alcanzándose una especie de consenso sobre ella. Nos señaló que hoy día se define el acoso moral en el lugar de trabajo **como aquella conducta no deseada que atenta contra la dignidad de una persona mediante la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo para cualquier empleado.**

El Lcdo. Mondríguez explica que ese tipo de clima, entorno o práctica evidentemente, es dañino a la salud emocional del trabajador, lo afecta y le entorpece su derecho a ganarse la vida, atenta contra su dignidad y afecta también los procesos mismos de producción y, con ello, la economía.

Expuso que es por eso que en la sesión del 28 de febrero de 2001, luego de 10 años de estarse debatiendo en Europa este nuevo concepto, la presidenta del Parlamento Europeo, Arma Lind — quien es recordada también como la Ministro de Relaciones Internacionales de Suecia que fue asesinada hace poco más de un año en medio del referéndum del euro en Suecia - autorizó a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales a elaborar un informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. Durante varios meses, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea (UE) estudió y discutió el asunto en múltiples sesiones, hasta que aprobó un informe y un proyecto de resolución que fueron presentados el 16 de julio de 2001 al Parlamento de la Unión Europea. Explica Mondríguez que constituyen dos de los documentos más importantes sobre el tema, por su contenido conceptual y los estudios científicos utilizados. Con ambos documentos comenzó la transformación de las políticas de empleo de los estados miembros de la UE que carecían de legislación al efecto, mediante directrices específicas que sancionan el acoso moral en el lugar de trabajo.

El Lcdo. Mondríguez explica que la preocupación de la UE sobre el acoso moral respondió a que los informes y estudios a su disposición revelaban que un 8% de los trabajadores de la Unión Europea, o sea, 12 millones de personas, afirmaban haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo durante sus últimos 12 meses de empleo. La encuesta fue realizada por la Fundación Europea para Mejorar las Condiciones de Vida y Trabajo, con sede en Dublín, Irlanda, y contó con una muestra de 21,500 trabajadores.

La UE concluyó que la cifra debía ser mayor, considerando que los informes sobre la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento presentaban grandes diferencias o variaciones entre los distintos estados miembros. Mientras en algunos países miembros no se informaban los casos de acoso moral en el empleo como parte de los informes sobre la ocurrencia de hechos de violencia en el lugar de empleo, debido a la falta de conciencia sobre este problema laboral, en otros estados miembros donde la consciencia sobre ese problema era mayor, dicho acoso figuraba en sus informes.

Precisamente, en los estados miembros con mayor consciencia sobre el tema, existe legislación para lidiar y prohibir el acoso moral en el empleo. En algunos estatutos, como el de Inglaterra, dicha conducta acarrea sanciones penales.

La Unión Europea contó también con el informe de la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el que se concluye que el acoso moral en el empleo puede resultar o constituir un riesgo para la salud, que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés y otras condiciones de salud emocional que deterioran la salud física y síquica de las víctimas y, con ello, la de sus familiares, que a menudo necesitan asistencia médica y sicoterapéutica, y por lo general se ven abocados a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral y a renunciar a su empleo para evitar daños mayores.

Narra el Lcdo. Mondríguez que a base de estos estudios e informes, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de la UE concluyó que el acoso moral en el empleo

constituye un grave problema, que requiere de mayor atención y de la creación de medidas y acciones destinadas a hacerle frente y combatirlo.

Manifiesta el Licenciado que aunque en Puerto Rico desconocemos a ciencia cierta la magnitud de este problema, los abogados que día a día litigan casos laborales - como es el caso del Lcdo. Mondríguez - se sabe que en nuestro país el problema es enorme, además de que ya se están presentando casos en los tribunales por acoso laboral. Resalta que solo en su oficina se han presentado cerca de una docena de casos los cuales a la fecha de esta exposición, todos en proceso de descubrimiento de prueba.

En su exposición, el Lcdo. Mondríguez abordó el tema desde el punto de vista de las posibilidades de una causa de acción por "mobbing" o acoso moral en el lugar de trabajo, en los tribunales de Puerto Rico, utilizando para ello el entorno jurídico vigente. Explicó que no existe, de forma taxativa, específica, una causa de acción primaria por acoso laboral o "mobbing" en Puerto Rico. Señala que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico no ha legislado el acoso moral como causa de acción independiente, salvo que se trate del hostigamiento sexual en el empleo comprendido en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (29L.P.R.A. sec. 155). Explicó que cuando el acoso laboral, en sus distintas manifestaciones, se da en virtud de un ánimo discriminatorio o en represalia por determinadas actuaciones del empleado que están protegidas por la legislación vigente, el empleado tiene, por ley, derecho a ser indemnizado con el doble de los daños resultantes de dicho acoso. Pero cuando dicho acoso laboral no obedece a un ánimo discriminatorio ni se da en represalia a una conducta del trabajador protegida por ley, el trabajador puertorriqueño carece de un remedio dispuesto taxativamente por legislación.

Opina el Lcdo. Mondríguez que la idea de que un patrono, por sí o por conducto de un supervisor, pueda humillar, maltratar, intimidar, victimizar, hostigar, difamar, aislar, insultar, degradar o burlarse de un trabajador, sin que éste tenga un remedio legal contra ello, resulta en una aberración jurídica dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Ante la ausencia de legislación taxativa sobre esta conducta, la tendencia en el Tribunal de Primera Instancia es desestimar los primeros casos presentados al amparo de una causa de acción por acoso laboral, aduciendo que no hay ley aplicable al caso. Desde su punto de vista, el Tribunal que así obre faltará a la responsabilidad u obligación que el artículo 7 del Código Civil le impone la cual le impone el deber de resolver conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural, de acuerdo con los principios generales del derecho, y los usos y costumbres aceptados y establecidos. 31 L.P.R.A. sec. 7.

El Lcdo. Mondríguez explicó además que los primeros fundamentos de una causa de acción por acoso laboral figuran en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. La dignidad del ser humano es inviolable. El licenciado sostuvo que el sosiego, la paz y la tranquilidad de la vida comunitaria, que son parte del derecho a la dignidad del ser

humano, acompañan al trabajador a su lugar de empleo. Por lo cual, dijo, no se puede concebir o permitir en nuestro estado de derecho el acoso moral en el trabajo, puesto que, por antonomasia, el acoso moral en el empleo es la antítesis del sosiego, la paz y la tranquilidad del trabajador.

El vocablo dignidad figura también en casi todas las definiciones de acoso laboral de los distintos estados europeos y de otros países en el resto del mundo. Opina que es el denominador común; aquello que precisamente se interesa proteger de los daños ocasionados por el acoso moral en el empleo. La dignidad es la esencia humana y, como sustancia humana, no puede abandonar al trabajador cuando éste entra a su lugar de empleo.

En ese sentido, señala, que la definición de acoso moral propuesta en Irlanda por el Grupo de Trabajo para la Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo es aquella "conducta inapropiada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo **que pueda razonablemente considerarse que merma el derecho del individuo a la dignidad.**"

En un discurso sobre la legislación contra el acoso en el lugar de trabajo, el Ministro de Trabajo de Bélgica definió el acoso moral en el trabajo como aquellas "conductas abusivas y reiteradas de origen externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidantes, actos, gestos, maneras de organizar el trabajo o escritos unilaterales, que tengan por objeto o puedan dañar la personalidad, **la dignidad** o la integridad física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo."

Explicó además, que el segundo derecho constitucional que sirve de fundamento jurídico para una acción de acoso moral en el trabajo es el consignado en la sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico, que "reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a **protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo,** y a una jornada que no exceda de ocho horas de trabajo." (1 LPRAII §16). (Énfasis nuestro).

El acoso laboral en el empleo, en la medida en que constituya, en la práctica, no en teoría, un riesgo para la salud emocional del trabajador, viola el derecho de éste contra riesgos para su salud emocional y física en el empleo. Del estudio e informe rendido por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, titulado "*El estado de la seguridad y la salud en el trabajo en la UE*", publicado en septiembre de 2000, se desprende que el acoso, la violencia física y la ergonomía, **constituyen factores de riesgo con vinculaciones psicológicas,** para el trabajador. Según dicha entidad, el acoso y los hostigamientos producen, con frecuencia, enfermedades relacionadas con el estrés y constituyen riesgos potenciales para la salud emocional y física.

Para los patronos, según la entidad antes mencionada, el acoso moral en el trabajo también tiene sus costos, pues acarrea gastos médicos, bajas por enfermedad, jubilaciones anticipadas, además de merma en eficacia y productividad, aumento de ausencias por enfermedad, cambios o "turn over" de empleados y hasta pérdida de ventas y clientes.

El Lcdo. Mondríguez Torres trajo a la atención de esta Comisión una interrogante importante que ninguna otra entidad había señalado: ¿procede la defensa de inmunidad patronal y remedio exclusivo dispuesta en la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (11 L.P.R.A. secs. 21) que provee inmunidad a los patronos asegurados que estén al día en el pago de sus primas a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por accidentes que sufran sus empleados, y establece que la indemnización provista por dicha Corporación será el remedio exclusivo para el trabajador lesionado o sus herederos?

Dicha inmunidad no es absoluta. **Segarra v. Royal Bank,** 145 DPR 37 (1998); **Odriozola v. Superior Cosmetic,** 116 DPR 485, 501 (1985). La primera gran excepción es aquélla de naturaleza estatutaria, que permite a un obrero que sufre un accidente en el escenario de trabajo instar una acción de daños y perjuicios contra su patrono, si éste no está asegurado. Véanse artículos 13 y 20 de la Ley Número 45 de 18 de abril de 1935, (11 LPRA 16 y 21) y a **Díaz Medina v. Santiago del Toro,** 110 DPR 139 (1980), **Vélez Sánchez v. Comisión Industrial,** 107 DPR 797 (1978).

Así las cosas, considera que un caso de acoso laboral que se presente contra un patrono no asegurado no debe confrontar problema alguno. Dicha inmunidad tampoco se extiende a lesiones o daños producidos **intencionalmente** por el patrono. 11 L.P.R.A. sec. 5; **Segarra Hernández v. Royal Bank,** ante; **Odriozola v. Superior Cosmetic,** ante. Precisamente, la adjudicación de la defensa de inmunidad patronal, en casos de acoso laboral, depende del alcance del concepto intención según la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, ante, y la jurisprudencia interpretativa.

Continuó expresando que el acoso moral en el empleo no es, por definición, un accidente del trabajo, por lo que, de acuerdo con Segarra, ante, el patrono no puede utilizar con éxito la defensa de inmunidad patronal y remedio exclusivo contenido en 11 LPRA 21. Por definición, los casos de acoso moral en el empleo contienen el elemento de intención. No puede concebirse una conducta reiterada de acoso moral en el empleo sin dicho elemento. La conducta repetida de acoso laboral, al igual que las represalias en el empleo y la conducta del patrono motivada por un ánimo discriminatorio, es conducta de tipo intencional, por lo que no procede la defensa de inmunidad y remedio exclusivo dispuesta en 11 LPRA 21.

Concluye el Lcdo. Mondríguez que a pesar de que en el derecho vigente en Puerto Rico existen las instituciones y principios generales para resolver acciones en las que el trabajador reclame contra su patrono o ex patrono distintos remedios por acoso moral en el empleo, lo ideal sería aprobar legislación al efecto. Expresa que mientras no se legisle, será deber del Tribunal Supremo formular la norma o normas de derecho indispensables

para resolver las acciones de acoso moral en el empleo. Considera que eso no es lo idóneo, pues sabido es que el Tribunal Supremo, en ausencia de legislación especial y en el cumplimiento de su obligación de crear la norma jurídica, considerará la prueba y los planteamientos que se traigan a su consideración, lo que está atado y limitado al caso particular ante su consideración. Por mejor fundada y erudita que sea la norma establecida por el Tribunal Supremo, entiende que dejará muchos aspectos sin considerar.

Por lo tanto, avala el que se apruebe legislación especial para prohibir el acoso laboral, pues, cuando se legisla adecuadamente una causa de acción, se atiende el problema en su total magnitud, incluyendo las definiciones, las partes sujetas de tutela jurídica, los términos prescriptivos, el procedimiento que se debe seguir, los remedios, las penalidades criminales, si algunas, los eximentes de responsabilidad, la tipificación de conductas que se pretende sancionar, etc.

En cuanto a los remedios a que debe tener derecho el trabajador afectado por el acoso laboral dependerán, expuso, del grado de lesión a los derechos constitucionales aquí discutidos y a la magnitud del daño sufrido a consecuencia del acoso. En casos en que el trabajador haya sido despedido o haya renunciado, obligado por las actuaciones de acoso laboral, según definidas éstas por el legislador, de haberse lesionado sus derechos constitucionales ya discutidos, el remedio no debe ser el dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Tratándose de una violación a un derecho constitucional, la compensación económica por los daños sufridos **debe ser el doble de** éstos, como se dispone en varias leyes prohibitorias del despido en violación a derechos constitucionales, y de igual forma **debe proceder el remedio a la instalación.**

En aquellos casos en que, como resultado del acoso laboral, el trabajador quede permanentemente incapacitado y, por consiguiente, sea imposible su reinstalación, deben entonces proceder los remedios dispuestos en **Afanador Irizarry v. Roger Electric Co.,Inc.,** 2002 DTS 056, 156 DPR ____.

En materia de prescripción, sugiere Mondríguez que el término debe ser similar al de las acciones de daños y perjuicios y aquéllas de discrimen en el empleo, es decir, de un año, a partir del conocimiento del daño.

Por último, expuso algunos datos de interés sobre algunas leyes sobre el acoso laboral en otros países.

- La principal ley sobre acoso laboral en Inglaterra es **The Protection From Harassment Act 1997,** que mediante sus secciones 2 y 4 crea dos tipos de ofensa criminal. También establece en su sección 3 la competencia de sus tribunales para conceder remedios de daños y perjuicios resultantes del acoso, incluidos remedios interdictales, según sea el caso.

- En la legislación de Uruguay (12 de abril de 2000), se tipifica el acoso laboral como una falta laboral de naturaleza grave. Constituye falta

laboral de la parte empleadora de la actividad privada todo acto de violencia, injuria, amenaza, o malos tratos, o cualquier otra violación al deber de respeto a la personalidad física o moral del trabajador, siempre que dichos actos revistan el carácter de graves, así como todo acto de acoso sexual. Los actos comprendidos serán los cometidos por el empleador o por quienes ejercen su autoridad en la empresa. El empleador será también responsable por sus actos constitutivos de acoso laboral y por los actos cometidos por sus familiares vinculados a la empresa o dependientes, que obren con su conocimiento o tolerancia.

Se prevé, asimismo, protección contra el despido ocurrido luego de efectuada la denuncia o reclamación, estableciéndose **la presunción legal de que el acto patronal obedece a represalia o desestímulo de futuras denuncias.**

- Uno de los países pioneros en este tipo de legislación es Suecia, que aprobó el 21 de septiembre de 1993 la ordenanza de la Junta Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de Medidas contra la Victimización en el Empleo. Esta exhaustiva pieza de legislación va dirigida a erradicar una serie de conductas negativas y dañinas hacia el trabajador.

  La medida tiene amplias definiciones, impone obligaciones al patrono sobre divulgación y publicidad del estatuto dentro de los predios del empleo y compele al patrono a actuar de inmediato para erradicar la conducta, cuando es evidente y conocida.

  Entre las conductas prohibidas, llaman la atención las siguientes: (1) notificaciones de tareas que deben realizarse con muy poca antelación; (2) carga excesiva o insuficiente de trabajo; (3) ausencia de notificación sobre las políticas de la empresa.

  El estatuto también prohíbe conductas típicas de acoso laboral, tales como: violencia sicológica, rechazo social, hostigamiento (se incluye el sexual), maltrato e intimidación ("bullying"), negarle o retenerle al trabajador información relacionada con su empleo y tareas, aislamiento obvio u ostracismo, sabotaje deliberado de su trabajo o restricciones indebidas a su desempeño, irreverencia, faltas de respeto, insultos deliberados, persecución en todas sus formas, ridiculización, supervisión sin el consentimiento del trabajador, sanciones ofensivas o injustificadas o sin motivo, traslados sin explicación o motivo, obstrucción en los procesos de solicitud de adiestramiento, vacaciones, licencias por enfermedad o de otros beneficios.

Reiteró que en Puerto Rico no existe una ley que trate, con la particularidad requerida, el acoso moral en el empleo y aunque contamos en nuestro derecho vigente con las instituciones y protecciones jurídicas necesarias para luchar contra el mismo, a la postre resultará necesario la creación de una nueva figura jurídica que defina y sancione el acoso laboral en sus amplias manifestaciones. Dicha ley debe estar dirigida no sólo a orientar a las partes del contrato de trabajo -patrono y trabajador- sino también, en gran medida, a reducir dicho problema y a establecer los remedios en ley necesarios para compensar adecuadamente al que por acoso moral en el empleo sufra daños y perjuicios.

Sostuvo el Lcdo. Mondríguez Torres que mientras no se legisle al respecto, el deber de los juristas es enfrentarse al problema del acoso moral en el empleo, utilizando para ello las instituciones y figuras de derecho que dimanan del Código Civil, la jurisprudencia y, particularmente, de nuestra Constitución, pensando siempre que lo dicho por los miembros de la Asamblea Constituyente de 1951, al efecto de que la dignidad del ser humano es inviolable y sobre el derecho del trabajador contra riesgos para su salud y seguridad en el empleo, no fue una expresión puramente declarativa o programática, sino una que representa el anhelo de los más caros derechos individuales de los puertorriqueños.

Asociación de Psicología de Puerto Rico (APPR)

La APPR compareció mediante ponencia escrita, respaldando la legislación. Señalaron que en un estudio realizado por Cuevas en el año 2000 en Puerto Rico, se informó que el 61% de las personas participantes indicaron que informaron a personas en puestos de autoridad de la organización la situación de acoso, pero sólo el 12% de las personas de autoridad investigaron el acoso y sólo el 13% tomó medidas para erradicar el acoso.

Para fortalecer la importancia del proyecto, la APPR sugirió que se añada en su Exposición de Motivos lo siguiente:

- El acoso laboral no solo afecta al individuo sino que hay repercusiones en otros empleados que son testigos. Estudios en Puerto Rico señalan un porcentaje promedio de 34.5% de personas que atestiguan del acoso (Martínez, 2006).

- También repercute en otras esferas. Participantes en un estudio de Arroyo (2004) informaron problemas en su relación de pareja, que tuvieron que usar fondos de ahorro personal, que redujeron sus actividades sociales y que tuvieron problemas en otras relaciones familiares (padres, hermanos, hijos).

- Las repercusiones en la salud mental son múltiples:

- Matthiesen y Einarsen (2001) encontraron un perfil de las víctimas de mobbing más característico de mujeres que se caracteriza por problemas psicosomáticos.
- Rosado (2005) encontró correlación entre estrategias de acoso percibidas y depresión.

- Rosario y Rovira (2007) encontraron correlaciones positivas y significativas entre la percepción de comportamientos de acoso psicológico en el trabajo y la depresión, la ansiedad y el estrés.

- Martínez et al. (2008) encontraron correlaciones entre el acoso psicológico y un bienestar subjetivo negativo, y entre el acoso y el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

- Rosario et al. (2009) encontraron correlaciones positivas y significativas entre acoso percibido y sintomatología de estrés postraumático.

La APPR también alertó sobre el acoso en grupo, ya que no siempre este fenómeno se da en una relación de uno a uno. Martínez (2006) encontró que en ocasiones participan otros supervisores y compañeros de trabajo en grupo. Piñuel (2012) suele referirse a esto como la "ganga" o "banda" de acosadores.

Por otro lado, añadieron las siguientes recomendaciones a incisos específicos del P. de la C. 79:

- En el Artículo 8 (b) que indica "Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición de esta práctica en el empleo" añadir: Esos métodos pueden incluir preparación y distribución de folletos informativos, programas de adiestramiento internos a la agencia u organización tanto para supervisores como para empleados, y apoyo para asistir a experiencias educativas sobre el tema fuera de la agencia u organización.

- Añadir al Artículo 9 - Una vez reportado el caso del alegado acoso, la persona debe ser reubicada a un escenario laboral con iguales beneficios y requisitos, pero alejada, de la persona o personas a quienes acusa del acoso. Debe mantenerse en esa posición hasta que concluya el trámite pertinente a su acusación. Este cambio es sugerido tanto para la salud psicológica de todas las personas involucradas como para el funcionamiento laboral óptimo de la unidad en la que está contratado.

Considerados los méritos del P. de la C. 79, la APPR favoreció su aprobación con las enmiendas sugeridas.

Sr. Edgardo Rodríguez Nieves

Esta Comisión contó con la participación escrita del ciudadano Edgardo Rodríguez Nieves. El señor Rodríguez es residente de la ciudad de Mayagüez, posee un Bachillerato en Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico y Maestría en Recursos Humanos de la Universidad Interamericana. Actualmente cursa estudios conducentes al grado de Doctorado en Desarrollo Gerencial y Negocios con una concentración en Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Señala que cuenta con más de veinte (20) años de experiencia en el campo de los recursos humanos.

Comparece para mostrar su apoyo a la pieza de ley que persigue establecer la política pública sobre la prohibición del acoso laboral. Luego de exponer un amplio e ilustrativo marco de conceptualización, requisitos y modalidades del acoso laboral, así como el tratamiento legal que al momento se le brinda, expresó que corresponde legislar de forma específica y clara las situaciones de acoso laboral tipificando sin vaguedad que es, como surge y se produce, y sobre todo el efecto que tiene el peor asesino laboral, que hace sufrir al empleado y por tanto a su familia. Entiende además, y así lo recomienda a esta Comisión, que corresponde tipificar la acción de acoso laboral por ser la intención del acosador el causar graves daños psicosociales, físicos y de salud, insertándolo como un delito grave en el Código Penal.

IMPACTO FISCAL

En cumplimiento con el Artículo 8 de la Ley Núm. 103-2006, esta pieza legislativa no representa un impacto fiscal negativo. La misma no requiere erogación de fondos públicos.

CONCLUSIÓN

Todas las organizaciones, entidades y grupos con pericia en la administración de recursos humanos apoyaron la medida. Coincidieron en cuanto a que es posible que en nuestro ordenamiento jurídico prospere una acción en cuyos hechos esté comprendido el acoso laboral, en virtud de garantías constitucionales estatuidas en el Art. II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; al amparo del Artículo 1802, sobre responsabilidad extracontractual, del Código Civil de Puerto Rico; o, cuando las acciones de acoso laboral, a su vez conllevan discrimen por algunas de las causas ya protegidas por ley como son: edad, color, género, impedimentos u hostigamiento sexual, entre otras, bajos las leyes especiales que prohíben el tipo de discrimen del que se trate.

Sin embargo, señalaron que en muchas ocasiones los actos constitutivos de acoso laboral quedan impunes dada la carencia de una política pública clara y enérgica que prohíba el acoso laboral y por ende, el desconocimiento de los trabajadores en cuanto a las protecciones que les cobijan.

Los empleados que se asesoran y se arman de valentía logran entablar acciones legales contra sus acosadores, pero la falta de legislación que guíe a nuestros tribunales para resolver tales controversias, la mayoría de las ocasiones, redunda en un fracaso de la justicia. Incluso, tribunales de justicia han desestimado reclamaciones legales de trabajadores, concluyendo que en Puerto Rico no hay una ley que conceda una causa de acción por acoso laboral.

La salud emocional de nuestro pueblo es una prioridad para esta Asamblea Legislativa. Nuestros trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo productivo diario en sus áreas de trabajo. Por lo tanto, se les debe garantizar paz y armonía en sus lugares de empleo. Lo que a su vez, debe redundar en una mayor productividad.

No podemos permitir que una víctima más de acoso laboral termine en un suicidio o en la muerte de un tercero, en hijos o cónyuges maltratados u hogares rotos. La salud emocional de un ser humano es pilar importante de su ser. En la medida en que la salud emocional de una persona es afectada por el acoso laboral, no solo su capacidad para desempeñarse en su empleo disminuye o se anula, sino que también sus respectivos roles en la vida también se marchitan.

Por ello, es imperativo dejar claramente establecido que para los patronos, el acoso laboral en sus centros de trabajo será intolerante. De esta manera, a todo empleado, de cualquier jerarquía, le debe quedar claro que incurrir en actos constitutivos de acoso laboral contra algún compañero, subordinado o superior, conllevará su despido.

No se puede consentir a que patronos inescrupulosos abusen de su poder y de la necesidad de empleo de nuestros trabajadores para mancillar la dignidad de éstos. Hace muchos años esta Asamblea Legislativa estableció que **la dignidad del ser humano es inviolable**. Se destaca de la información recopilada en el análisis de esta pieza, que el establecer protocolos y procedimientos para atender esta problemática, mejorará los niveles de productividad en la medida que se garantizan ambientes de trabajo adecuados a la vez que minimiza costos según presentado en este Informe.

Mediante el Proyecto de la Cámara 79 proponemos corregir este mal social mediante el establecimiento de la política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de cero tolerancia al acoso laboral en los centros de trabajo de nuestro País, tanto a nivel del gobierno como en la empresa privada; y brindar herramientas a la Rama Judicial para que pueda atender uniformemente este tipo de reclamo, ofreciendo la compensación más justa posible para mitigar el daño emocional que ocasiona el acoso laboral en un ser

humano de acuerdo a los hechos probados.

La mayoría de las enmiendas presentadas durante la consideración de la medida fueron incluidas, por lo que confiamos que la pieza de ley aquí presentada sea una que atienda de forma cabal la problemática, no solo en términos de su prohibición, sino principalmente en la prevención de este mal social.

Por todo lo antes expuesto, vuestra Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público, previo estudio y consideración, somete el presente Informe Positivo en el que recomendamos a este Augusto Cuerpo la aprobación, **con enmiendas**, del P. de la C. 79.

Respetuosamente sometido,

Jesús F. Santa Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales y
Sistemas de Retiro del Servicio Público

/dmh
/ecrg

ESTADO LIBRE ASOCIADO ~~GOBIERNO~~ DE PUERTO RICO
(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)

17ma. Asamblea Legislativa

1ra. Sesión Ordinaria

CÁMARA ~~CAMARA~~ DE REPRESENTANTES

P. de la C. 79

2 DE ENERO DE 2013

Presentado por los representantes *Meléndez Ortiz* y *Peña Ramírez*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público

LEY

Para crear la "Ley para prohibir *y prevenir* el Acoso Laboral en Puerto Rico"; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso ~~laboral o psicológico~~ en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, *procedimientos,* prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ~~de Puerto Rico~~ *y a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,* a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN ~~EXPOSICION~~ DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. De hecho, la propia Constitución *del Estado Libre Asociado* de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones. Asimismo, en nuestro ordenamiento *no se favorece el* ~~se prohíbe todo tipo de~~ discrimen en el ámbito laboral.

Al respecto, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos

Humanos recibe las querellas correspondientes relacionadas al discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio e impedimentos al amparo de las siguientes disposiciones legales: Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; ~~y~~ la Ley 427-2000, según enmendada; y la Ley 271-2006, según enmendada. Asimismo, la Unidad Antidiscrimen, como agencia delegada de la "Equal Employment Opportunity Commission", recibe reclamaciones presentadas al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el "Equal Pay Act" de 1963, el "American with Disabilities Act" (ADA) de 1990 y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). *Cabe destacar que el 29 de mayo de 2013, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, firmó la Ley Núm. 22-2013 a los fines de prohibir el discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo.* Tales disposiciones prohíben el discrimen en el empleo en todas las fases de empleo - reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y condiciones de empleo y otros beneficios marginales - mas no contemplan de manera expresa una de peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito ~~laboral~~ *profesional*: ~~la violencia psicológica~~ *el acoso laboral* o "mobbing" como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando ~~la violencia psicológica o acoso psicológico~~ *el acoso laboral* en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias por unas de las causas de acción señaladas.

Con la aprobación de esta legislación, esta Administración reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus ~~agentes,~~ supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecidos expertos en el tema, ~~la violencia psicológica o~~ *el* acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o pocos individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que aparece entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. ~~Respecto a los efectos de esta conducta, expresó la~~ *La* Asociación de Psicología de Puerto Rico *expresó* ~~en una comparecencia previa ante esta Asamblea Legislativa,~~ que

esta conducta tiene nefastas consecuencias ~~psicológicos~~ *psicológicas* en las víctimas, tales como: estrés post-traumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, "breakdown" o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja. ~~Sin mencionar~~ *Se hace necesario considerar además,* los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral. De acuerdo a *la* investigación realizada por el hoy fallecido profesor Heinz Leymann, considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación ~~de la violencia psicológica~~ *del acoso laboral* o "mobbing" en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban *dicha conducta* ~~acoso laboral~~. Según ha planteado Iñaki Piñuel y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación ~~de la violencia psicológica~~ *del acoso* en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso ~~psicológico~~ *laboral* en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud *física y/o emocional* de los trabajadores*, así como en* ~~(física y emocional) y~~ su productividad. Conforme a una encuesta realizada en la Unión Europea, cerca de un 8% de los trabajadores encuestados que representaban un total de 12 millones, *se* identificaron ~~que se identificaban~~ como víctimas de acoso ~~psicológico~~ *laboral* en sus lugares de empleo. A nivel de los Estados Unidos la situación es similar. Por esa razón, varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas similares dirigidas a legislar en contra *del acoso* ~~de la violencia psicológica~~ en el contexto laboral. *Véase,* H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, ~~actualmente,~~ existe legislación contra *el acoso laboral* ~~la violencia psicológica~~ en países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.

Si bien es cierto que *en Puerto Rico* la ausencia de legislación específica que regule la nefasta práctica *del acoso* ~~de la violencia psicológica~~ en el contexto laboral no impide que los patronos puedan incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, entendemos necesario y pertinente disponer de legislación ~~particular~~ que atienda las particularidades y complejidades de esta modalidad. En ese sentido es importante distinguir la figura del despido constructivo contemplada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, con lo relacionado ~~a la violencia psicológica~~ *al acoso laboral* aquí *establecido* ~~establecida~~. Ciertamente, *el acoso laboral* ~~la violencia psicológica~~ podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, mas la presente medida no contempla la renuncia del empleado como un elemento único a ser considerado al momento de evaluar una posible causa de acción basada en *el acoso laboral* ~~la violencia psicológica~~ aquí *definido* ~~definida~~. En ese sentido, mientras que el despido constructivo requiere

una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una *potencial* ~~potencia~~ causa de acción por *acoso laboral,* ~~violencia psicológica~~ no *lo requiere*. Por último, resulta importante~~, además,~~ aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta ley cumple con la categoría de *acoso laboral* ~~violencia psicológica~~, sino que *es aquella conducta malintencionada, no deseada,* ~~aquélla que sea arbitraria, irrazonable y caprichosa;~~ que genere una atmósfera hostil*, intimidatoria, humillante u ofensiva* para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas *que atenta contra la dignidad de su persona*.

El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El acoso ~~Tomando en cuenta que la violencia psicológica~~ en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en *la primera sección de la Carta de Derechos de* nuestra Constitución, *y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en la sección 16. Por lo cual,* esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la "Ley *para prohibir y prevenir el Acoso Laboral* ~~contra la Violencia Psicológica en el ámbito laboral~~ en Puerto Rico" *estableciendo así una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.* ~~Es importante que la presente Asamblea Legislativa tome acción afirmativa dirigida a asegurar que todo trabajador en Puerto Rico esté protegido por los valores de igualdad, dignidad e integridad personal reconocidos en la Constitución de Puerto Rico.~~

DECRÉTASE ~~*DECRETASE*~~ *POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

1 **Artículo 1.-Título**

2 Esta Ley se conocerá como la "Ley para prohibir *y prevenir* el Acoso Laboral en

3 Puerto Rico".

4 **Artículo 2.-Política Pública**

5 Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad,

dignidad e integridad personal expresados en la Constitución *del Estado Libre Asociado* de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. *Es* ~~Por lo tanto, es~~ nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.

Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.

Artículo 3.-Ámbito de Aplicación

La presente Ley, ~~se~~ aplicará *a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo,* ~~tanto a hombres como mujeres~~ que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral ~~o violencia psicológica~~. La misma alcanzará a *todos los patronos por igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas o cualquiera otra denominación de patronos que exista en el presente o se cree en el futuro* ~~funcionarios y agentes que integren las plantas de personal permanente o temporero en la administración pública, centralizada o descentralizada y cualquier organismo del Estado~~. ~~De igual forma, aplicará a todas las relaciones laborales que se entablen dentro del sector privado~~.

Artículo 4.-Definiciones

Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado que en este Artículo se les confiere:

(1) **"Empleado"** – Se define como toda persona que trabaja para un patrono y

que reciba compensación por ello ~~o todo aspirante a empleo~~. *Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.*

(2) **"Patrono"** – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno ~~de~~ *del Estado Libre Asociado de* Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, *los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales,* que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus ~~agentes y~~ supervisores. También, se incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, ~~las~~ organizaciones obreras ~~y otras organizaciones~~, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados ~~con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo~~, así como las agencias de empleo.

(3) **"Acoso Laboral"** ~~**o "Violencia psicológica"**~~ – Se define ~~el acoso laboral o la violencia psicológica en el contexto laboral~~ como aquella conducta *malintencionada, no deseada, repetitiva y* abusiva, *ya sea de forma* verbal, escrita o física ~~de forma reiterada~~ por parte del patrono, sus ~~agentes,~~ supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa ~~del patrono~~, ~~no deseada por la persona,~~ *que genera una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante y ofensiva, impide la sana estadía del empleado en el trabajo, que puede traer como resultado menospreciarlo, apocarlo o destruirlo*

profesionalmente, y que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos*, incluyendo su dignidad*. ~~Asimismo, se dispone que la referida conducta de acoso laboral es una que crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.~~

Artículo 5.-Responsabilidad del patrono

~~Incurrirá en responsabilidad según las disposiciones de esta Ley, toda persona que por sus actuaciones incurriese en acoso laboral o violencia psicológica~~. *Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.* Será responsabilidad de todo patrono ~~el~~ tomar las medidas necesarias para *eliminar o* reducir al mínimo ~~el riesgo de incurrir en~~ *la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo* ~~violencia psicológica~~. Por lo que, ~~debe implantar todas~~ *adoptará e implementará* las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar *el acoso laboral en sus centros de trabajo* ~~la violencia psicológica~~, así como ~~investigar~~ *investigará* todas las alegaciones sobre el particular ~~y~~ e ~~imponer~~ *impondrá* las sanciones correspondientes *en aquellos casos en que procedan*.

En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público"; y de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, que contengan cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta en este artículo,

siempre y cuando dicha cláusula sea análoga o más estricta, a la que mediante esta ley se requiere.

~~Para fines de la presente Ley, todo~~ *Todo* patrono será *siempre* responsable por las actuaciones del personal *de supervisión* a su cargo ~~contra cualquier trabajador en los términos de esta Ley, independientemente de si tales actos fueron autorizados o no,~~ *que constituyan acoso laboral. Igualmente será responsable por los actos de acoso laboral de sus otros empleados,* salvo que demuestre que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación *al momento en que se enteró del acoso*.

~~Todo patrono que demuestre que tomó una acción inmediata y apropiada con el propósito de corregir una situación de acoso laboral, luego de haber sido debidamente notificado,~~ *En ese caso el patrono* gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de esta Ley, *sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal*.

Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono directo del empleado querellante.

Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal

Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta ley, no podrá invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de 18 de abril de 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado".

Artículo 6 7.-Alcance de la Protección

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral ~~o violencia psicológica~~ será protegida por esta Ley*, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras no se pruebe que su alegación es falsa*. Todo patrono será responsable~~,~~ ~~bajo las disposiciones de esta Ley,~~ cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de *acoso laboral* ~~violencia psicológica~~, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral ~~o violencia psicológica~~, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Disponiéndose que:

a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con

relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Artículo ~~7~~ *8*.-Determinación de ~~Acción Ilegal~~ *Acoso Laboral*

~~Para determinar si la alegada~~ *La determinación de si una* conducta constituye *o no* acoso laboral ~~o violencia psicológica~~ en el empleo, ~~se considerará~~ *dependerá de* la totalidad de las circunstancias ~~en que ocurrieron los~~ *y los* hechos *probados en cada caso en particular*. ~~La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.~~

Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, actos como los que se desglosan a continuación:

(1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización

de palabras soeces.

(2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

(3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

(4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

(5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.

(6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

(7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.

(8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.

(9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

No constituye acoso laboral:

(1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los

supervisores sobre sus subalternos.

(2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.

(3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.

(4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

(5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

(6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.

(7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Artículo 8 *9*.-Difusión y Asesoramiento

En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o privado, *tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados para* ~~tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de actuaciones relativas al acoso~~

~~laboral o la violencia psicológica y deberá exponer claramente su política contra esta práctica ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de~~ prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral *en el lugar de trabajo. Todo patrono proveerá a sus empleados copia escrita de dichas políticas y procedimientos disponibles para denunciar un caso de acoso laboral.* ~~o la violencia psicológica en el empleo, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse, a las siguientes:~~

~~(1). (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política enérgica contra el acoso laboral o la violencia psicológica en el empleo.~~

~~(2). (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición de esta práctica en el empleo.~~

~~(3). (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo esta Ley, la Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; la Ley 427-2000, según enmendada; la Ley 271-2006, según enmendada; y de la Constitución de Puerto Rico.~~

~~(4). (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para~~

~~atender querellas de acoso laboral o violencia psicológica en el empleo.~~

Disponiéndose, que se faculta al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a permitir a los patronos *del sector privado,* mediante reglamento, el uso de protocolos existentes para el manejo de querellas en el lugar del trabajo para atender asuntos relacionados con las disposiciones de esta Ley. *Igual facultad se le confiere al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos en cuanto a los patronos del sector público se refiere.*

El patrono contará con un plazo de un (1) año para la adopción e implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

Artículo 9 *10*.-Procedimiento

~~Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo de inmediato a su superior~~ jerárquico. ~~En caso de que el alegado acoso provenga de su superior jerárquico inmediato o que informado del referido acoso laboral, éste no actúe de manera diligente para prevenirlo, investigarlo y sancionarlo, la persona afectada deberá comunicarlo al inmediato superior.~~

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en los parámetros establecidos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y por la Oficina de Capacitación y de Asesoramiento Laboral y de Recursos Humanos, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la

Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alterno y radicar la acción civil que provee esta Ley.

En cuanto a pequeños y medianos comerciantes con quince (15) empleados o menos, el mecanismo de mediación estará disponible como primera opción en aquellos casos en que el establecimiento del protocolo y los procedimientos establecidos en esta ley, pueda resultar oneroso o inoperante dada su naturaleza administrativa y operacional.

Artículo ~~10~~ *11*.-Responsabilidad Civil

Toda persona responsable de *acoso laboral* ~~violencia psicológica~~ en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado ~~o aspirante de empleo~~ *aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente*.

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de esta Ley contra el ~~Gobierno~~ *Estado Libre Asociado* de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva, reponga o reinstale en su empleo al (a la) trabajador(a) con paga retroactiva y que cese y desista del acto de que se trate. En tales casos, el patrono deberá certificar que el área de trabajo en la que se desempeñará es una libre de acoso laboral. *En los casos en que no sea posible la reposición en el empleo, el tribunal determinará la compensación por concepto de daños ocasionados según sostenido por la prueba presentada.*

Artículo ~~11~~ *12*.-Prescripción

Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción. Disponiéndose, que el referido término comenzará a decursar un año después ~~del último acto~~ de *que el empleado se sintió sometido al acoso* laboral ~~o violencia psicológica~~ alegado.

Artículo ~~12~~ *13*.-Procedimiento Sumario

En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta ley, la persona perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil para el Tribunal General de Justicia.

Artículo ~~13~~ *14*.-Reglamentación

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*, así como al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos,* a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo consignado en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico". No obstante, se conceden ciento ochenta (180) días naturales *a estos funcionarios* ~~al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos~~ para poner en función la reglamentación derivada de esta Ley.

Artículo ~~14~~ *15*.-*Cláusula de Separabilidad*

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 16.- **Vigencia**

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.