

Voz y Acción de la Empresa Privada



PO BOX 9024033 SAN JUAN PR 00902-4033
CALLE TETUÁN #100 VIEJO SAN JUAN PR 00901
www.camarapr.org
787-721-6060 | Fax: 787-723-1891



16 de enero de 2018

Hon. Ángel Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales
Cámara de Representantes
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad de presentar comentarios sobre los Proyectos de la Cámara 243, 306 y 759. El primero propone crear la “Ley Especial Contra el Maltrato Emocional Laboral “Anti-Bullying Workers Law”, a los fines de proveer un ambiente laboral saludable y productivo, protegiendo al empleado contra patrones de ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada y personal. El PC 306, propone crear la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” y establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral. Asimismo, el PC 759 propone fijar la política del gobierno con respecto al acoso laboral, entre otras cosas.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Desde este punto de vista evaluamos las medidas presentadas.

Todos los proyectos proponen crear nuevas medidas para atender el acoso laboral o el maltrato emocional en el lugar de trabajo. Por ello, comentaremos las mismas en conjunto.

La CCPR coincide con los proponentes en la importancia de los derechos de los trabajadores y de mantener un ambiente saludable en el lugar de trabajo. Entendemos y somos fieles creyentes que un clima de armonía y mutua comprensión obrero-patronal es indispensable para el desarrollo socioeconómico y para el bienestar del pueblo de Puerto Rico.

Sin embargo, los proyectos analizados son similares a otros que expresamente han sido objetos de Informes Negativos de la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes o vetos del Gobernador en el pasado: véase, P. de la C. 4040 (Informe Negativo del 12 de mayo de 2008); P. de la C. 1946 (Informe Negativo del 17 de enero de 2007); P. del S. 2901 (veto de bolsillo 22 de septiembre de 2004); P. de la C. 980 (informe negativo de 10 de junio de 2015) y el P. del S. 501 (veto expreso 13 de junio de 2014).

El tema y la discusión del acoso laboral no es un asunto nuevo. De hecho, se este concepto se conoce por diferentes nombres, acoso laboral o moral, violencia psicológica, mobbing o bullying,¹ depende del autor que se esté leyendo. Todos estos conceptos describen “interacciones o relaciones abusivas en el lugar de trabajo.”²

Sin embargo, Puerto Rico cuenta con un robusto andamiaje de protecciones y leyes laborales que protegen a las personas contra ataques en el lugar de trabajo. 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, la Sección 8 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico dispone que “[t]oda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar.”

Mientras que la Sección 16 del mismo Artículo plantea que:

Se 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 horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.

Estos derechos operan ex proprio vigore según ha determinado el Tribunal Supremo de Puerto Rico.³

Por otro lado, vemos que hay leyes que regulan esta conducta en condiciones más específicas como por ejemplo: (i) la Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, que regula ciertas acciones contra lo empleados basadas en edad, sexo, color, raza, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas u otras condiciones protegidas; (ii) la Ley 17-1988, que prohíbe el acoso laboral en el contexto de conducta sexual no deseada en el empleo y (iii) la Ley 252-2006, según enmendada, sobre el hostigamiento sexual virtual en el trabajo, entre otras.

Las partes además pueden incoar una acción por daños y perjuicios de acuerdo al Artículo 1802 del Código Civil que dispone que “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.”

Como vemos, si bien no existe una ley que defina el acoso sexual, hay múltiples leyes que regulan este tipo de conducta de forma específica. Por ello, entendemos que es innecesaria la aprobación de legislación adicional en estos momentos ya que los derechos de los trabajadores están

¹ Véase Robert Alex Flemming, *El Acoso Laboral: Apuntes legales*, 2008, a través de la dirección web: <http://www.abogadoslaborales.com/seguridad-y-salud-ocupacional/leyes-que-regulan-el-acoso-laboral/>

² Id.

³ Roberto Vigoreaux *Lorenzana v. Quizno's Sub, Inc.*, 2008 TSPR 38, *Arroyo v. Rattan Specialties*, 117 DPR 35 (1986).

adecuadamente cubiertos por el ordenamiento actual.

Por otra parte, existe una controversia real en jurisdicciones como la nuestra, donde existe amplia protección bajo las leyes existentes, sobre (a) la posibilidad de definir adecuadamente qué es “acoso laboral” sin representar una intromisión indebida en las operaciones normales del taller de trabajo; (b) ¿si verdaderamente hace falta dicha legislación en cada jurisdicción?; (c) si las normas en el sector privado deben ser iguales a las aplicables en el sector público en vista de las claras diferencias en los ambientes de trabajo; (d) el impacto de dichas leyes sobre los derechos a recibir tratamiento bajo sistemas de seguros obreros y la cuestión de la inmunidad patronal; y (e) si existe un problema significativo en determinada jurisdicción, ¿cuál es la manera de reglamentar la situación? ¿Se deben establecer solamente normas administrativas supervisadas bajo OSHA o se debe permitir reclamaciones monetarias individuales mediante las cuales los abogados de las víctimas ayudan a procesar/adelantar las reclamaciones? El mejor ejemplo de lo anterior, es que nos encontramos frente a tres proyectos diferentes, con definiciones y propuestas diferentes sobre un mismo tema. Ante la complejidad del tema y perspectivas significativamente encontradas, resulta esencial tener un cuadro claro en cuanto a la necesidad de esta legislación.

Es importante recordar que esta Administración ha impulsado en todo momento medidas dirigidas al desarrollo económico ante la necesidad de hacer a Puerto Rico una jurisdicción más atractiva para la inversión. El Plan para Puerto Rico recaba la importancia de esto al disponer la necesidad de evitar la sobre reglamentación para facilitar el ambiente de negocios y por lo tanto la inversión.

En esta línea, reiteramos que la legislación de Puerto Rico al presente prohíbe el discrimen, el acoso, el hostigamiento y violencia psicológica contra cualquier trabajador cuando la razón que motiva dichos actos es la edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas o afiliación política o religiosa, matrimonio, discapacidad (impedimento), condición de veterano, incurrir en actividades concertadas, reclamar o solicitar beneficios o licencias protegidas en ley. Todas estas leyes tienen severas sanciones monetarias y remedios interdictales y criminales. Al amparo de las mismas se han tramitado exitosamente un sinnúmero de reclamaciones que han dado paso a el desarrollo extenso de jurisprudencia que reconoce la conducta prohibida y atiende efectivamente los derechos de los trabajadores.

Ante lo anterior, solamente puede intuirse, que los proyectos ante nuestra consideración pretenden establecer un “estándar” menos exigente, más confuso y de mayor intromisión en el ambiente de trabajo. Ello claramente crea un incentivo para presentar reclamaciones. Nótese, aún más, que no hay consecuencia de presentar reclamaciones infundadas- pero presentar las mismas genera inmediatamente una obligación por parte del patrono.

Esperamos que estos comentarios le sean de utilidad a esta Honorable Comisión, reiterándonos a su orden para cualquier otro asunto en que le podamos servir en el futuro sobre este Proyecto de Ley o cualquiera otro.

Atentamente,

Alicia Lamboy Mombille
Presidenta