

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16<sup>ta</sup> Asamblea  
Legislativa

5<sup>ta</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 2144**

9 de mayo de 2011

Presentado por la señora *Arce Ferrer*

*Referido a las Comisiones de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos; y de lo Jurídico Civil*

**LEY**

Para fijar la política pública del gobierno con respecto al acoso laboral; definir la conducta de acoso laboral; prohibir ese tipo de conducta; imponer responsabilidades y deberes del patrono; fijar la responsabilidad civil del patrono; denegar la inmunidad patronal; fijar el término de prescripción de la causa de acción; instituir el recurso de injunction y el procedimiento sumario; fijar la responsabilidad por el pago de honorarios de abogado y costas del proceso judicial; otorgar dispensa de agotamiento de remedios administrativos; y para otros fines.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas. Las disposiciones constitucionales han dado lugar a una serie de leyes que garantizan el derecho a que no se pueda discriminar contra un empleado.

La legislación existente no prohíbe el acoso laboral, tampoco provee al trabajador una causa de acción independiente por conductas no deseadas en el entorno del trabajo, que están desprovistas de elementos constitutivos de discrimen.

En un artículo de la autoría del pasado presidente del Colegio de Abogados, licenciado Carlos Mondríguez Torres, publicado por la Revista Jurídica de dicho Colegio bajo el título “El Acoso Moral en el Trabajo”, se concluye lo siguiente:

“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.

Sin embargo, 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.

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 esté tenga un remedio legal contra ello, resulta en una aberración jurídica dentro de nuestro ordenamiento jurídico”.

La práctica del acoso laboral, en cualesquiera de sus modalidades, infringe derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar y la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional. La magnitud de este problema es algo que nos debe interesar y preocupar a todos, ya que el acoso laboral constituye una ofensa repudiable contra los derechos en el escenario del trabajo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya se ha expresado sobre aquellos tipos de conducta por parte del patrono que violan los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. En el caso de Ariel Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117D.P.R.35 (1986), el Tribunal analizó dentro del contexto de la relación obrero-patronal, el ámbito y contorno de los derechos a la intimidad y a la dignidad del ser humano, y a estar protegido contra riesgos para su integridad personal en el trabajo, consagrados en el Artículo II, Sección 1, 8 y 16 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En la decisión de este caso, el Supremo establece un balance entre estos derechos del individuo y el derecho del patrono al disfrute de su propiedad garantizado por el Artículo II, Sec. 7 de la Carta de Derechos.

Sobre los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores, se expresó de la forma siguiente:

“Los derechos a la dignidad, integridad personal e intimidad son derechos constitucionales fundamentales que gozan de la más alta jerarquía y constituyen una crucial dimensión en los derechos humanos. Su protección es necesaria para que se pueda lograr una adecuada paz social o colectiva. Una persona respetada en su intimidad y dignidad—que no es otra cosa que el amplio y, en ocasiones, complejo mundo interior individual—sentirá y vivirá la paz, el respeto y la consideración merecida por todo ser humano en una sociedad. Es de esperarse, pues, que esos mismos sentimientos, vitales para una ordenada, racional y pacífica convivencia social, sean proyectados de manera efectiva a nuestro orden social.

En ausencia de circunstancias especiales que configuren intereses apremiantes del Estado, nuestra sociedad requiere que inclinemos la balanza en favor de la protección de los derechos del obrero a la intimidad, dignidad y a estar protegido contra riesgos para su integridad personal en el trabajo, frente al derecho del patrono al disfrute de su propiedad privada.

Repetidamente hemos resuelto que el carácter y primacía del derecho a la intimidad opera ex proprio vigore y puede hacerse valer aun entre personas privadas. *Colón v. Romero Barceló*, 112 D.P.R. 573, 576 (1982); *Figueroa Ferrer v. E.L.A.*, supra; *E.L.A. v. Hermandad de Empleados*, supra; *Alberto Quiñones v. E.L.A.*, 90 D.P.R. 812 (1964); *González v. Ramírez Cuerda*, 88 D.P.R. 125 (1963). A igual conclusión tenemos que llegar en lo que respecta al derecho constitucional que propugna la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y aquel que protege a todo trabajador contra riesgo a su integridad personal en el trabajo.

También hemos reconocido el derecho a ser indemnizado por los perjuicios que se causen cuando un ciudadano privado interfiere con uno de estos derechos. *Colón v. Romero Barceló*, supra. Esta acción de daños no impide que la persona afectada salvaguarde y proteja su derecho a la intimidad y a la integridad personal en el trabajo mediante el uso del recurso de injunction. *P.R. Tel. Co. V. Martínez*, supra; *Sucn. de Victoria v. Iglesia Pentecostal*, supra.”

Esta legislación atiende la necesidad de establecer una causa de acción independiente para los casos de acoso laboral para garantizar la protección de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores, conforme lo dispone nuestra Constitución y la norma jurisprudencial que emana de las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

En Puerto Rico se ha estudiado poco sobre el tema, sin embargo en el año 2000 se realizó una investigación descriptiva con relación a las leyes laborales y el maltrato en el trabajo, encontrando que no existen leyes que protejan al empleado del acoso laboral. Tres años más tarde el Dr. Miguel E. Martínez Lugo, Catedrático y Director del Programa de Psicología Clínica Industrial y Organizacional de la Universidad Carlos Albizu, y otros, realizaron un estudio exploratorio del acoso psicológico, con el propósito de identificar comportamientos de acoso y sus efectos a nivel físico y psicológico en las personas.

En ese estudio los investigadores utilizaron una muestra de 227 personas, 56% mujeres y el 44% hombres entre las edades de 19 a 60 años. Los resultados indicaron que el 24% eran víctimas de acoso moral por parte de sus compañeros de trabajo y un 37% han sido en el pasado víctimas de éstos. El perfil de las víctimas demuestra que el 56% son mujeres entre las edades de 23 a 56 años, poseen un grado universitario y llevan 13 años o más en el empleo. Otro de los hallazgos significativos del estudio es que la fuente principal del acoso moral la constituyen los supervisores (42%), seguido de los compañeros de trabajo (31%), otros supervisores (22%) y el 3% por un subalterno.

Los entrevistados indicaron que se les monitorea, anota o registra trabajo con malas intenciones, se profieren maldiciones y calumnias, cuestionan sus decisiones, son motivo de burlas y mofas, rumores o chismes sobre su persona, se le asignan tareas absurdas o por debajo de sus capacidades, se les impide expresarse y en muchos casos sus compañeros no le hablan.

El estudio demostró que la conducta de acoso laboral tuvo graves consecuencias a la salud de los empleados: 72% nerviosismo, el 69% indicó olvido e irritabilidad, 68% dolores musculares, 68% hipersensibilidad ante la injusticia y el 64% manifestó dificultad para concentrarse, depresión, sueño interrumpido y tristeza; entre otros.

Un estudio de una muestra de 128 empleados públicos realizado por la Escuela de Medicina de Ponce en el año 2005, demostró que el 90% de las víctimas de acoso laboral sufrían de depresión mayor. Lo cual coloca al individuo en un estado de vulnerabilidad ante el ambiente social-laboral.

La merma en la productividad de los empleados debido al cuadro anterior tiene repercusiones adversas para el sector de servicios públicos del gobierno y los sectores productivos de nuestra economía. La mayoría de las personas que confrontan el acoso laboral prefieren y optan por no informar el mismo por temor a perder el empleo y a las represalias de sus superiores.

El informe del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del año 2000 refleja que en el año 1997 se reportaron en Puerto Rico 31,700 casos de incidentes de daño ocupacional, de los cuales 6,000 fueron de enfermedad ocupacional. Esto tuvo como consecuencia la ausencia del empleado a su área de trabajo en periodos que fluctúan de 5 a 15 semanas o más. Ciertamente el acoso laboral es un factor determinante en la incidencia de enfermedad ocupacional y la merma en la productividad de los empleados.

La legislación existente en Puerto Rico, en casos de discrimen en el empleo por razón de ideas políticas, raza o color, edad, origen nacional y origen o condición social, establece la responsabilidad absoluta del patrono cuando el discrimen proviene de sus supervisores, agentes o representantes. De igual forma, esta legislación impone la responsabilidad absoluta del patrono en los casos de acoso laboral. Con la misma se pretende elevar el acoso laboral al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de acoso por razón de discrimen, dispuestas por la legislación federal y local.

Lo antes dicho le impone a la Asamblea Legislativa la responsabilidad de legislar para atender este asunto, ello en cumplimiento de nuestro deber constitucional de garantizar que todo ciudadano pueda desempeñarse digna y armoniosamente en su lugar de trabajo en un ambiente de sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo. En consecuencia, se propone la aprobación de esta legislación para contribuir a la erradicación de este mal social, que tanto daño hace a los empleados y la economía de Puerto Rico.

#### **DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1      **Artículo 1.- Política Pública**

- 2      Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara como política pública del Gobierno de  
3      Puerto Rico el repudio de toda conducta de acoso laboral por constituir una práctica ilegal e  
4      indeseable, que atenta contra derechos constitucionales protegidos, tales como: la

1 inviolabilidad de la dignidad del ser humano, la protección contra ataques abusivos a su  
2 honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos  
3 para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.

#### 4 Artículo 2.- **Definiciones**

5 Para fines de esta ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se  
6 expresa:

7 (1) **Empleado**- Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por  
8 ello. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta ley, el término empleado se  
9 interpretará en la forma más amplia posible. Esta definición incluye también los empleados  
10 civiles de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

11 (2) **Persona**-Significa persona natural o jurídica.

12 (3) **Patrono**- Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno de  
13 Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones  
14 públicas, los gobiernos municipales, la Guardia Nacional de Puerto Rico, que con ánimo de  
15 lucro o sin él emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y  
16 supervisores. Se incluye, además, dentro de la definición a todas las organizaciones o  
17 empresas del sector privado, bien sea, que operen con ánimo de lucro o sin él, las  
18 organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones, en las cuales  
19 participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos—~~sobre~~ los términos y  
20 condiciones de empleo, así como las agencias de empleo.

21 (4) **Supervisor**

22 Significa toda persona que ejerce algún control dentro de la relación patrono- empleado y  
23 cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso,

1 traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre  
2 tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o  
3 sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día  
4 lleve a cabo tareas de supervisión.

### 5 **Artículo 3.- Acoso Laboral**

6 Constituye acoso laboral aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma  
7 reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos  
8 intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos  
9 constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la  
10 protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la  
11 protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o  
12 empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante,  
13 hostil u ofensivo, no apto para que la persona pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma  
14 normal.

### 15 **Artículo 4.- Efecto o Propósito**

16 El acoso laboral tiene el efecto o propósito de:

- 17 a) Subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de  
18 una persona; o
- 19 b) Condicionar al sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona,  
20 la aplicación de los fundamentos o criterios para la toma de decisiones en el  
21 empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona; o

1 c) Interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona, su  
2 salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso  
3 profesional y/o salarial y la paz o sosiego de la persona y su entorno familiar.

#### 4 **Artículo 5.- Prohibición de Conductas de Acoso Laboral**

5 Se prohíbe terminantemente por esta ley todo tipo de conducta constitutiva de acoso  
6 laboral, cuyos efectos o propósitos se describen en el Artículo 4 de la misma.

#### 7 **Artículo 6.- Determinación de Acoso Laboral**

8 Para determinar si la alegada conducta constituye acoso laboral se considerará la totalidad  
9 de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de que cierta conducta  
10 constituye o no acoso laboral se tomará a base de los hechos de cada caso en particular.

#### 11 **Artículo 7.- Imposición de Responsabilidades**

12 A los fines de la implantación de esta ley, se imponen las responsabilidades siguientes:

13 (A) Un patrono será responsable de incurrir en acoso laboral por sus actuaciones y las  
14 actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente, de si los actos específicos  
15 objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente  
16 de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

17 En la aplicación de este inciso, se examinará la relación de empleo en particular, a los  
18 fines de determinar si la persona que cometió el acoso laboral actuó en su capacidad de  
19 agente o supervisor del patrono. Para instar una acción bajo las disposiciones de esta ley, no  
20 será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el acoso laboral supervisaba  
21 directamente al reclamante.

22 (B) Un patrono será responsable por los actos de acoso laboral entre empleados, en el  
23 lugar de trabajo, si el patrono o sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados

1 de dicha conducta, a menos que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada  
2 para corregir la situación.

3 (C) Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el  
4 lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por él, si el patrono o sus agentes o sus  
5 supervisores sabían o debían de estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción  
6 inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de aplicar este inciso, se  
7 considerará el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el  
8 patrono pueda tener respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

9 (D) Un patrono será responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice  
10 cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y  
11 condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono  
12 que sean contrarias a las disposiciones de esta ley, o que haya radicado una querrela o  
13 demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una  
14 investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.

#### 15 Artículo 8.- **Deberes y Medidas**

16 Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de acoso laboral e  
17 intimidación y deberá exponer claramente su política contra el acoso laboral ante sus  
18 supervisores y empleados y garantizar que puedan trabajar con seguridad y dignidad.  
19 Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el  
20 acoso laboral, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o afines a ese propósito,  
21 incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

22 (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una  
23 política enérgica contra el acoso laboral.

1           (b)     Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a  
2 conocer la prohibición del acoso laboral.

3           (c)     Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo a los empleados, de los  
4 derechos y protecciones que se les confiere y otorga bajo esta Ley y la Constitución del  
5 Gobierno de Puerto Rico.

6           (d)     Establecer mediante reglamento un procedimiento interno adecuado y efectivo  
7 para atender querellas de acoso laboral, donde las vistas de solución de la conducta  
8 denunciada cumpla con todas las garantías que ordena la Constitución y las leyes de Puerto  
9 Rico.

10          (e)     Instituir como parte del procedimiento anterior la obligación del empleado,  
11 compañero de trabajo o supervisor de notificar al patrono inmediatamente tengan  
12 conocimiento de la existencia del acoso; y la obligación del patrono de investigar la conducta  
13 denunciada y resolverla de inmediato.

#### 14     Artículo 9.- **Responsabilidad Civil**

15     Toda persona responsable de acoso laboral según se define en esta Ley, incurrirá en  
16 responsabilidad civil: (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto  
17 haya causado al empleado o (2) por una suma no menor de tres mil (3,000) dólares, a  
18 discreción del Tribunal, en aquellos casos en que no se pudieran determinar los daños  
19 pecuniarios.

20     En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes  
21 disposiciones, el Tribunal deberá ordenar al patrono que promueva o reponga en su empleo al  
22 empleado, la restitución de los salarios dejados de devengar y que cese o desista del acto que

1 se trate. De no ser posible la reposición del empleado en su empleo, el Tribunal deberá  
2 determinar la compensación por concepto de daños por pérdida de ingresos futuros.

3 **Artículo 10.- Denegación de Inmunidad Patronal**

4 Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta ley, no podrá invocar  
5 frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la Ley del Sistema de  
6 Compensaciones por Accidentes del Trabajo de 18 de abril de 1935, según enmendada.

7 **Artículo 11.- Prescripción**

8 El término para presentar una causa de acción basada en las violaciones a las  
9 disposiciones contenidas en esta ley será de tres (3) años. El término prescriptivo en acciones  
10 por acoso laboral comenzará a transcurrir cuando terminen las circunstancias que podrían  
11 entorpecer el ejercicio de la acción.

12 **Artículo 12.- Procedimiento Sumario**

13 En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta ley, la persona  
14 perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario  
15 que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o mediante el procedimiento ordinario  
16 que establece las Reglas de Procedimiento Civil para el Tribunal General de Justicia, de 2009.

17 **Artículo 13.- Recurso de Injunction**

18 Toda persona agraviada por las conductas aquí prohibidas tendrá, además, derecho a  
19 instar una acción de injunction solicitando del Tribunal el cese y desista de tales conductas.

20 **Artículo 14.- Honorarios de Abogados y Costas del Proceso**

21 La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las  
22 disposiciones de esta ley, deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del  
23 procedimiento que fije el tribunal correspondiente.

1      **Artículo 15.- Dispensa de Agotamiento de Remedios Administrativos**

2      A los fines de iniciar los procedimientos judiciales bajo esta ley, no será necesario agotar  
3 los remedios administrativos dispuestos por otras leyes, reglamentos, convenios, o manuales  
4 de empleados.

5      **Artículo 16.- Vigencia**

6      Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación.