

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18<sup>va</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 394**

23 de marzo de 2017

Presentado por la señora *López León*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

**LEY**

Para crear la “Ley Especial para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN 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 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; 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 entonces Gobernador de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, firmó la Ley Núm. 22-2013 que amplió las prohibiciones de discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo. Prohibiendo el discrimen en el empleo en todas sus fases - 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 profesional: el acoso laboral o “mobbing” como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando 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, reafirmamos que la dignidad del ser humano es inviolable.

Además, recientemente se aprobó la Ley Núm. 4-2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que enmienda varias leyes de derechos de los trabajadores en el ámbito privado; la Ley Núm. 8-2017, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, que convierte al Gobierno en un Empleador Único y reestructura nuestro Sistema de Administración de Recursos Humanos en el sector público respectivamente; y la Ley Núm. 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, que persigue establecer una política pública enérgica y vigorosa de igual paga por igual trabajo para erradicar el discrimen salarial existente entre empleados del sector público y privado por razón de sexo. Cambios, que impactaran al entorno laboral y requieren mayores protecciones a nuestros trabajadores.

Sin embargo, es preciso señalar que el acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus 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 establecido expertos en el tema, 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. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias 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. 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 del acoso laboral o “mobbing” en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban dicha conducta. Según ha planteado Iñaki Piñuel y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación del acoso en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en 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 como víctimas de acoso 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 en el contexto laboral. Véase, H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral 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 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 remedios efectivos que atiendan 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 al acoso laboral aquí establecido. Ciertamente, el acoso laboral podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, más 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 aquí definido.

Así, mientras que el despido constructivo requiere de la Ley 80, *supra*, requiere una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una potencial causa de acción por acoso laboral, no lo requiere. Por último, resulta importante aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta Ley cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, 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 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.

Es preciso señalar, que en el anterior cuatrienio 2013-2016, se radicó por esta Senadora el Proyecto del Senado Núm. 501 a estos mismos fines, considerado y aprobado en ambos Cuerpos Legislativos, que lamentablemente recibió un veto expreso por el pasado Gobernador, Hon. Alejandro García Padilla, bajo diferentes señalamientos que entendemos hemos atendido en el presente proyecto. Enmiendas y ajustes que hacen de esta pieza legislativa una necesaria y atemperada al marco legal jurídico de protección a nuestros trabajadores.

Por todo lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la “Ley Especial para Prohibir y Prevenir el Acoso 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.

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

1           Artículo 1.-Título

2           Esta Ley se conocerá como la “Ley Especial para Prohibir y Prevenir el Acoso  
3 Laboral en Puerto Rico”.

4           Artículo 2.-Política Pública

5           Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e  
6 integridad personal expresados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
7 son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber

1 velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la  
2 inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.

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

#### 6       Artículo 3.-Ámbito de Aplicación

7       La presente Ley aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su  
8 categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de  
9 la conducta denominada como acoso laboral. La misma alcanzará a todos los patronos por  
10 igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas o cualquiera otra  
11 denominación de patronos que exista en el presente o se cree en el futuro. De existir otras  
12 leyes laborales o de protección en el empleo que ofrezcan derechos, garantías o remedios  
13 mayores a las contempladas en esta Ley, prevalecerán siempre las disposiciones  
14 contempladas en aquella ley sobre las de ésta.

#### 15       Artículo 4.-Definiciones

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

18       (1) “Empleado” – Se define como toda persona que trabaja para un patrono y que  
19       reciba compensación por ello. Para efectos de la protección que se confiere  
20       mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia  
21       posible.

22       (2) “Patrono” – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno del  
23       Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva,

1           Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones  
2           públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o  
3           corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas  
4           mediante cualquier clase de compensación y sus supervisores. También, se  
5           incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen  
6           con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en  
7           las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.

- 8           (3) "Acoso Laboral"– Se define como aquella conducta malintencionada, no  
9           deseada, de menosprecio, arbitraria, repetitiva y abusiva, ya sea de forma  
10          verbal, escrita o física por parte del patrono, sus supervisores o empleados,  
11          ajena a los legítimos intereses de la empresa y la cual genera una atmósfera  
12          hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva e impide el desempeño efectivo del  
13          empleado en el trabajo, así como aquella que atente contra sus derechos civiles  
14          y constitucionales protegidos, incluyendo su dignidad como ser humano e  
15          igualdad ante la Ley, o el imponer o intentar imponer al empleado condiciones  
16          de trabajo más onerosas que otro en igual categoría, de manera caprichosa.

17          Artículo 5.-Responsabilidad del patrono

18          Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente  
19          responsable frente a las personas afectadas. Será responsabilidad de todo patrono tomar las  
20          medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el  
21          lugar de trabajo. Por lo que, adoptará e implementará las políticas, normativas y procesos  
22          internos necesarios a los fines de informar, prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en

1 sus centros de trabajo, así como investigará todas las alegaciones sobre el particular e  
2 impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

3           En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus empleados al  
4 amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley  
5 de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”; de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998,  
6 según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público”;  
7 y de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, que contengan cláusulas que prohíban el acoso  
8 laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta  
9 en este artículo, siempre y cuando dicha cláusula sea análoga o más estricta, a la que  
10 mediante esta ley se requiere.

11           Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de  
12 supervisión a su cargo que constituyan acoso laboral. Igualmente será responsable por los  
13 actos de acoso laboral de sus otros empleados, salvo que demuestre que tomó una acción  
14 inmediata y apropiada para corregir la situación al momento en que se enteró del acoso. En  
15 los casos que demuestre haber tomado las acciones afirmativas señaladas, el patrono gozará  
16 de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de esta Ley, sin que dicha  
17 inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad  
18 personal.

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



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

#### 5 Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal

6 Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta Ley, no podrá  
7 invocar frente a la reclamación del empleado perjudicado por el acoso, la inmunidad patronal  
8 que confiere la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de 18 de  
9 abril de 1935, según enmendada, ya que el acoso laboral es una acción culposa que se comete  
10 con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá reclamar los servicios ofrecidos a  
11 través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez se  
12 determine a su favor la compensación solicitada en dicho procedimiento y que la condición  
13 de salud se debe a un patrón de acoso laboral, se faculta a la Corporación del Fondo del  
14 Seguro del Estado el poder recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del  
15 empleado afectado, como parte del mismo proceso.

#### 16 Artículo 7.- Alcance de la Protección

17 Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley, de  
18 acuerdo a las disposiciones de la Ley 115-1991, conocida como “Ley de Represalias contra  
19 Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción”, mientras no se pruebe que su  
20 alegación es falsa. Todo patrono será responsable cuando realice cualquier acto que afecte las  
21 oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a  
22 prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de  
23 cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso

1 laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

2 Disponiéndose que:

3 a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con  
4 relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o  
5 privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o  
6 por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina  
7 de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o  
8 judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni  
9 constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

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

18 Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral

19 La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo  
20 dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en  
21 particular. Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, actos como los que se  
22 desglosan a continuación:

- 1 (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con  
2 utilización de palabras soeces.
- 3 (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional  
4 expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 5 (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los  
6 compañeros de trabajo.
- 7 (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del  
8 acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos  
9 procesos disciplinarios.
- 10 (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- 11 (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la  
12 forma de vestir, formuladas en público.
- 13 (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar  
14 del empleado afectado.
- 15 (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones  
16 laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el  
17 cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo  
18 o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o  
19 servicio a que se dedica el patrono.
- 20 (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información  
21 de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

22 No constituye acoso laboral:

- 1 (1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a  
2 los supervisores sobre sus subalternos.
- 3 (2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los  
4 servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- 5 (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la  
6 operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en  
7 razón a los objetivos generales del patrono.
- 8 (4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario  
9 para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la  
10 operación y servicios que ofrece el patrono.
- 11 (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo,  
12 con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico  
13 de Puerto Rico.
- 14 (6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones  
15 contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de  
16 cláusulas de los contratos de trabajo.
- 17 (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones,  
18 deberes y prohibiciones que rigen por ley.

19 **Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento**

20 En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o privado,  
21 tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para  
22 todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados prevenir,  
23 desalentar y evitar el acoso laboral en el lugar de trabajo. Todo patrono proveerá a sus

1 empleados copia escrita de dichas políticas y procedimientos disponibles para denunciar un  
2 caso de acoso laboral.

3 Disponiéndose, que se faculta al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos  
4 Humanos a permitir a los patronos del sector privado, mediante reglamento, el uso de  
5 protocolos existentes para el manejo de querellas en el lugar del trabajo para atender asuntos  
6 relacionados con las disposiciones de esta Ley.

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

9 Artículo 10.-Procedimiento

10 Toda empleado que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo  
11 siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto,  
12 deberá ser amparado en los parámetros establecidos por el Departamento del Trabajo y  
13 Recursos Humanos, en las categorías exentas o de convenios colectivos, según aplique.

14 Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el  
15 patrono resultan infructuosas para proveer remedio, el empleado afectado acudirá al  
16 Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si  
17 habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la  
18 misma, habiéndose agotado los remedios administrativos disponibles, entonces se podrá  
19 acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó  
20 dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

21 En cuanto a pequeños y medianos comerciantes con quince (15) empleados o menos,  
22 el mecanismo de mediación estará disponible como primera opción en aquellos casos en que

1 el establecimiento del protocolo y los procedimientos establecidos en esta ley, pueda resultar  
2 oneroso o inoperante dada su naturaleza administrativa y operacional.

### 3 Artículo 11.-Responsabilidad Civil

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

8 En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de  
9 esta Ley, el tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva, reponga o reinstale en  
10 su empleo al (a la) trabajador(a) con paga retroactiva y que cese y desista del acto de que se  
11 trate. En tales casos, el patrono deberá certificar que el área de trabajo en la que se  
12 desempeñará es una libre de acoso laboral. En los casos en que no sea posible la reposición  
13 en el empleo, el tribunal determinará la compensación por concepto de daños ocasionados  
14 según sostenido por la prueba presentada.

### 15 Artículo 12.-Prescripción

16 Todo empleado que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente  
17 Ley, prescribirá por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva de la ocurrencia  
18 de la conducta, según definida, que configuró el acoso laboral alegado y el empleado pueda  
19 ejercer dicha acción. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta  
20 Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.

### 21 Artículo 13.-Procedimiento Sumario

22 En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta Ley,  
23 excepto en los pleitos contra el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la persona perjudicada

1 podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario que establece  
2 la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o mediante el procedimiento ordinario que establece  
3 las Reglas de Procedimiento Civil para el Tribunal General de Justicia.

4 Las acciones contra el Gobierno del Estado Libre Asociado se tramitarán de acuerdo a  
5 las disposiciones de la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, según enmendada.

#### 6 Artículo 14.-Reglamentación

7 Se faculta al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, a adoptar y promulgar la  
8 reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones  
9 de esta Ley, con sujeción a lo consignado en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según  
10 enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto  
11 Rico". No obstante, se conceden ciento ochenta (180) días naturales para poner en función la  
12 reglamentación derivada de esta Ley.

#### 13 Artículo 15.-Cláusula de Separabilidad

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

#### 19 Artículo 16.- Vigencia

20 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.