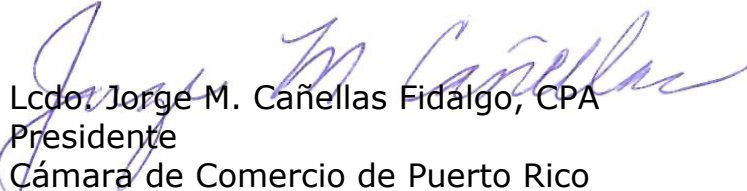




14 de octubre de 2013

Hon. Luis Daniel Rivera Filomeno  
Presidente  
Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y  
Creación de Empleos  
Senado de Puerto Rico  
El Capitolio  
San Juan, PR 00901

  
Lcdo. Jorge M. Cañellas Fidalgo, CPA  
Presidente  
Cámara de Comercio de Puerto Rico

  
Lcda. Olga M. de la Torre  
Directora de Asuntos Legales y Legislativos  
Cámara de Comercio de Puerto Rico

#### **P. del S. 744**

---

Agradecemos la oportunidad que se nos brinda de expresar nuestros comentarios en torno al **Proyecto del Senado 744**, que persigue 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



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](http://www.camarapr.org)  
787-721-6060 | Fax: 787-723-1891 | [camarapr@camarapr.net](mailto:camarapr@camarapr.net)

costas del proceso judicial; otorgar dispensa de agotamiento de remedios administrativos; y para otros fines.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico es la institución portavoz de los negocios en Puerto Rico y representa a todo el comercio y la industria, grande o pequeña, de todos los sectores de la Isla. Busca crear las condiciones socio-económicas sustentables que potencialicen la competitividad de Puerto Rico, promoviendo la innovación y el espíritu empresarial.

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, como surge de nuestros archivos, el **P. del S. 744** es un proyecto similar 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); y P. del S. 2901 (veto de bolsillo 22 de septiembre de 2004).

La presente responde a la invitación que se nos cursara para expresarnos en torno al **P. del S. 744**.

Este proyecto pretende prohibir el acoso laboral en todo lugar de empleo en Puerto Rico, incluyendo todas las ramas de gobierno, los municipios y en todo el sector privado. Las prohibiciones, requisitos y penalidades se imponen, por igual a todos los patronos y sindicatos, todos los gerentes, supervisores y empleados-tanto en el sector público como en el privado.

Señalamos en primer término que la medida define el término "acoso laboral" de una manera amplia y eminentemente subjetiva. Incluye tanto

conducta objetiva e universalmente reprochable, como aquellas que lucen ofensivas desde la perspectiva sumamente subjetiva y personalísima de la alegada víctima. Nótese que la medida no requiere que exista intención malsana. Tampoco requiere que las acciones adversas sean por razón de una característica de la persona protegida en ley (como lo son las situaciones de discrimen en el empleo).

Ante todo reclamo, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y/o los tribunales, tendrán que inmiscuirse en la dinámicas y comunicaciones en el taller de trabajo para determinar si los actos verbales, físicos o escritos “crean un entorno de trabajo “intimidante,” “humillante,” “hostil” u “ofensivo” o que “no [sea] apto para que la persona pueda ejecutar sus funciones o tareas.”

Segundo, la medida también impone una serie de obligaciones afirmativas a todo patrono (público y privado), incluyendo la elaboración de políticas; adiestramientos; mecanismos preventivos; programas y servicios de orientación profesional; obligaciones investigativas y remediales. Art. 8. El Proyecto carece de una estimación del impacto fiscal como económico de dichas obligaciones afirmativas impuestas. Aparte de que todas las obligaciones aquí identificadas impondrán mayores costos operaciones a todas las ramas del gobierno; como veremos, la medida establece terreno fértil para aumentar exponencialmente los costos relacionados con los litigios y las exposiciones monetarias contra patronos, empleados, sindicatos, tanto en el sector público como en el privado.

Tercero, la medida impone severas sanciones monetarias de determinarse que hubo una violación a la Ley, aún cuando no se puedan determinar daños pecuniarios. La sanción de indemnizar por el doble de los daños sufridos aplica contra toda persona o patrono, independientemente de sus medios económicos o tamaño. Carece de límite monetario alguno.

Cuarto, la medida establece un término prescriptivo de tres años; término mayor que lo dispuesto para los casos de acoso u hostigamiento discriminatorio o en violación de derechos constitucionales.

***La Cámara de Comercio en Puerto Rico no recomienda que se apruebe el P. del S. 744,*** según redactada al presente. Más aún, recomendamos que se emita un informe negativo, por las razones intimadas en los párrafos anteriores y las siguientes razones adicionales:

1. Al presente, existe una controversia real en jurisdicciones como nuestra, donde existe amplia protección bajo las leyes existentes, sobre (a) la posibilidad de definir adecuadamente que 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) ¿cuán aplicables son encuestas de otras jurisdicciones que manifiestan características demográficas y culturales distintas?; (d) 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; (e) el impacto de dichas leyes sobre los derechos a recibir tratamiento bajo sistemas de seguros obreros y la cuestión de la inmunidad patronal; y (f) 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? Ante la complejidad del tema y perspectivas significativamente encontradas, no debe sorprender que la teoría y causa de acción

- “novel” propuesta en la medida *NO HA SIDO ACEPTADA EN NINGUNA JURISDICCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS.*
2. El récord no demuestra que en Puerto Rico exista un problema particular de violencia psicológica, que no pueda ser atendida por las leyes vigentes. Entendemos que en Puerto Rico el ambiente de trabajo es más nocivo que el prevaleciente en jurisdicciones hermanas. **TODO LO CONTRARIO.** Es un hecho incuestionable que la fuerza laboral en Puerto Rico es sumamente homogénea. Aquí no se dan las diversidades culturales, étnicas o religiosas; ni tan siquiera las diferencias generacionales ni por género que caracterizan los ambientes de trabajo en otros países, incluyendo los estados de los EEUU. Por ello, resulta sumamente cuestionable incorporar visiones foráneas que reflejan realidades de otros países. De pretenderse afirmar que en Puerto Rico existe la misma problemática, debe primero presentarse evidencia objetiva y explicar porque no se puede atender con las normas vigentes.
  3. Sabido es 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 reclamaciones y existe un cuerpo de normas que permiten reconocer la conducta prohibida y así evitar exposiciones

- monetarias cuantiosas. No se ha demostrado que dicha legislación es inadecuada.
4. Por otro lado, cuando menos desde el 1998, en Puerto Rico ya se ha reconocido una causa de acción cuando el acoso psicológico o acoso laboral, pero limitado a aquellos actos que alcanzan el nivel de insultos, humillaciones u otras violaciones a la dignidad de la persona, *Sociedad de Gananciales vs. Royal Bank de Puerto Rico, Inc.*, 145 D.P.R. 178, 201-209 (1998).
  5. Ante lo anterior, solamente puede intuirse, que el **Proyecto del Senado 744** pretende establecer un “estándar” menos exigente, más confuso y de mayor intromisión en el ambiente de trabajo. Imponer indemnización por doble daños e incluso imponer remedios monetarios y honorarios de abogados compulsorios mediante el procedimiento judicial contemplado en la medida (la Ley Núm. 2), claramente crea un incentivo para presentar reclamaciones. Nótese, aún más, que no hay consecuencia de presentar reclamaciones infundadas- pero presentar las mismas crea unas protecciones especiales.

Aunque la Exposición de Motivos de esta medida establece que 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”, lo cierto es que ya la legislación vigente, la constitución y la jurisprudencia prohíben el discrimen y/o hostigamiento (incluyendo el acoso laboral) contra un empleado. En vista de lo anterior, **no podemos avalar la aprobación del P. del S. 744.**

Agradecemos la oportunidad de presentar nuestros comentarios, sugerencias y recomendaciones al proyecto arriba mencionado y esperamos que los mismos 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.