

SEPTIEMBRE 2020

**LEY PARA PROHIBIR Y  
PREVENIR EL ACOSO  
LABORAL EN PUERTO RICO  
LEY 90-2020**

Lcdo. Jaime L. Sanabria Montañez

ECIJA  
SBGB

# OBJETIVOS

1. **Analizar el alcance de la Ley 90-2020.**
2. **Conocer los aspectos legales del acoso en el ambiente laboral.**
3. **Considerar estrategias para prevenir, manejar y resolver situaciones de acoso y hostigamiento en el lugar de empleo.**

E C I J A  
S B G B



## MOBBING

“Comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo...”

“Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico... y social.”

- HEINZ LEYMAN

# ACOSO MORAL

“El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

- HIRIGOYEN

## PSICOTERROR LABORAL

“Continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”.

- PIÑUEL

# Ley 90-2020

ECIJA  
SBGB

**Reconoce acoso atado a derechos constitucionales que tiene el empleado o empleada en el trabajo.**

**DIGNIDAD HUMANA  
INTIMIDAD  
INTEGRIDAD PERSONAL**

**LEY 90-2020**



## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**Legislador busca que se respeten los derechos consitucionales mencionados.**

**ECIJA  
SBGB**



# ÁMBITO DE APLICACIÓN – Artículo 2

ECIJA  
SBGB



- **“La presente Ley, aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral”.**

# DEFINICIONES – Artículo 4

ECIJA  
SBGB

- **EMPLEADO**

- Toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba una compensación por ello.



# DEFINICIONES - Artículo 4

ECIJA  
SBBB

- **PATRONO**

- Toda persona natural o jurídica, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación.
- También se incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.

- **ACOSO LABORAL**

- Aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal escrita y/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, tales como: **la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.**
- Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

# RESPONSABILIDAD DEL PATRONO – Artículo 5

ECIJA  
SBGB



- **Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.**

- **Artículo 5 – Responsabilidad del patrono**

- Será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

- **Artículo 5 – Responsabilidad del patrono**

- Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños.
- **Esta defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.**

- **Artículo 5 – Responsabilidad del patrono**

- En ese caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, 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.



# DENEGACIÓN DE INMUNIDAD PATRONAL – Artículo 6

ECIJA  
SBGB

- **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”, Ley Núm. 45 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.**



# ALCANCE DE LA PROTECCIÓN – Artículo 7

ECIJA  
SBGB

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral 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 dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono será responsable 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, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

- **ALCANCE DE LA PROTECCIÓN – Artículo 7**

- **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.

# DETERMINACIÓN DE ACOSO LABORAL – Artículo 8

ECIJA  
SBGB

- **La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo, dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.**

- **DETERMINACIÓN DE ACOSO LABORAL – Artículo 8**

- **Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, 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.

- **DETERMINACIÓN DE ACOSO LABORAL – Artículo 8**

- **Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos como los que se desglosan a continuación:**

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.

- **DETERMINACIÓN DE ACOSO LABORAL – Artículo 8**

- **No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:**

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.



# DIFUSIÓN Y ASESORAMIENTO – Artículo 9

ECIJA  
SBGB




**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 en el lugar de trabajo.**

**El patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías mencionadas en el párrafo anterior, para la adopción e implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.**



# PROCEDIMIENTO – Artículo 10

ECIJA  
SBGB

 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 las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

- **PROCEDIMIENTO – Artículo 10**

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 alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

# RESPONSABILIDAD CIVIL – Artículo 11

ECIJA  
SBGB



**Toda persona responsable de acoso laboral 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 aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente.**

# PRESCRIPCIÓN – Artículo 12

ECIJA  
SBGB



**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 a partir del momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.**

# PROCEDIMIENTO SUMARIO – Artículo 13

ECIJA  
SBGB



**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 de 2009.**

# VIGENCIA – Artículo 16

ECIJA  
SBGB

- **Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.**

PREGUNTAS

I C I J A  
S B G B