

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 243

2 DE ENERO DE 2017

Presentado por el representante *Matos García*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales

LEY

Para crear la Ley Especial Contra el Maltrato Emocional Laboral "*Anti-Bulling Workers Law*" a los fines de proveer un ambiente laboral saludable, favorable y productivo, proteger al empleado contra patrones de ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar en el empleo, imponer penalidades; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo debe ser gratificante y edificante. Todos aspiramos a tener un empleo digno que nos permita el ingreso económico necesario para nuestro sustento y el de nuestra familia.

Nuestra Carta de Derechos se encuentra consagrada en el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta contiene varias disposiciones dirigidas a la protección del ser humano.

La Sección 1, Artículo II establece que "la dignidad del ser humano es inviolable". De igual forma su Sección 8 resalta, "toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar" y su Sección 16 promueve para "la protección contra riesgos para la salud o integridad personal en el trabajo o empleo".

Estudios han demostrado que entre dieciséis (16%) y veinte por ciento (20%) de los trabajadores, han experimentado directamente comportamiento abusivo, acoso,

hostigamiento e intimidación en el empleo, el cual es cuatro (4) veces mas común y corriente que el acoso sexual.

Estudios han demostrado además, que un ambiente laboral abusivo causa serios efectos negativos en el empleado afectado, entre estos, sentimientos de vergüenza y humillación, pérdida de sueño, ansiedad severa, depresión, hipertensión, falta de inmunidad contra enfermedades e infecciones, tensión o “stress”, desórdenes gastrointestinales y cambios patológicos que incrementan el riesgo de problemas cardiovasculares.

Además, un ambiente laboral abusivo ocasiona serias consecuencias para el empleador o patrono. Reducción en la productividad, moral, ausentismo, renunciaciones e un incremento significativo en reclamaciones médicas y compensaciones.

No todos tenemos las mismas habilidades, destrezas, talento, experiencia o cualquier otro requisito requerido para ciertos tipos de trabajo. Más aun, la diversidad del ser humano es la que nos distingue y nos hace seres únicos. Todos estamos prestos a cometer errores. El hecho de recibir una compensación económica no da derecho alguno a los patronos o persona designada por éste, para atropellar, gritar, atormentar, abusar, menospreciar, insultar o maltratar a sus empleados, cuando estos no ejecutan alguna encomienda en la forma o manera esperada. Esta conducta es contraria a las disposiciones constitucionales ya mencionadas.

En la actualidad, no existe una ley que proteja a los trabajadores contra el maltrato emocional laboral. Solo el veinte por ciento (20%) de los casos por intimidación u hostigamiento laboral se cobijan bajo estatutos de discriminación, cuando éstos, tienden a identificarse con alguna de las causales ya protegidas, como lo son factores étnicos, religiosos, políticos, entre otros.

Desafortunadamente, son muy pocas las empresas que toman en serio esta problemática debido a que no existen leyes contra este tipo de conducta antisocial.

Esta Asamblea Legislativa entiende que el bienestar social y económico del Estado depende y descansa en la salud y productividad de su fuerza trabajadora.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Artículo 1.-Título
- 2 Esta Ley se conocerá como “Ley Especial Contra el Maltrato Emocional Laboral”.
- 3 Artículo 2.-Definiciones

A los efectos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresan:

- a. Maltrato Emocional Laboral – Cualquier conducta, con malicia, tomada en contra de un empleado, por otro empleado o patrono en el lugar de trabajo, el cual una persona razonable podría considerarla como hostil, ofensiva y no relacionada con un interés legítimo del negocio o industria para el cual labora.
- b. Conducta – Cualquier forma de comportamiento, incluyendo actos u omisiones de actos.
- c- Malicia – El intento de causar a otra persona sufrimiento psicológico, físico o daño económico, sin legítima causa o justificación.
- d- Renuncia inusitada – Renuncia de un empleado a causa de un patrón de conducta abusiva en el empleo.
- e- Decisión laboral adversa – Terminación, descenso, acomodo irrazonable, negativa a tomar una acción disciplinaria.
- f- Daño psicológico – discapacidad de la salud mental de una persona según documentada por un médico competente o apoyada con evidencia competente en juicio.
- g- Daño físico – discapacidad de salud física o integridad corporal de una persona según documentada por un médico competente o apoyada con evidencia competente.

h- Ambiente Laboral Hostil - Lugar de trabajo donde un empleado es sometido a conducta abusiva, de naturaleza severa que causa daño físico y/o emocional al empleado, y donde el empleador o patrono, teniendo conocimiento de que el empleado es sometido a dicha conducta abusiva, falla en eliminar la conducta abusiva, aun cuando esta ha sido notificada por la victima.

Artículo 3.-Política Pública

Es contrario a la ley someter a un empleado a un patrón de maltrato emocional laboral o a un ambiente laboral hostil. Cualquier empleado, supervisor o patrono hostigante es civilmente responsable por la existencia de un ambiente laboral hostil en el lugar de trabajo bajo su control o supervisión.

Artículo 4.-Defensas

a- Será defensa afirmativa en una causa de acción por maltrato emocional laboral o ambiente laboral hostil, que el patrono ha tomado y ejercitado razonables medidas de cuidado para prevenir y prontamente corregir la conducta abusiva en el empleo. Esta defensa afirmativa no está disponible para el patrono cuando la conducta abusiva culmina en la renuncia inusitada o una decisión laboral adversa para el demandante.

b- Será defensa afirmativa en una causa de acción por maltrato emocional laboral o ambiente laboral hostil, una decisión laboral adversa del patrono contra el demandante, cuando dicha acción es consistente con un interés legítimo del negocio o industria como lo es la terminación o

despido por pobre desempeño o el resultado de una investigación que haya reflejado actividad ilegal, potencialidad de peligro o conducta antiética de parte del demandante.

Artículo 5.-Represalias.

Cualquier acción o represalia tomada en contra de un empleado por haber denunciado una práctica de maltrato emocional laboral o ambiente laboral hostil en el empleo, será considerada contraria a la política pública, según reza en el Artículo 3 de esta Ley.

Artículo 6.-Remedios

Cuando un patrono haya sido encontrado culpable de maltrato emocional laboral o de haber causado o mantenido un ambiente laboral hostil en el empleo, el tribunal podrá ordenar cualquier remedio que estime apropiado para proteger a la víctima o demandante de maltrato emocional laboral, incluyendo, pero no limitándose a: (1) remoción de la víctima del área de trabajo hostil, (2) reembolso por salarios no devengados producto del maltrato emocional laboral o ambiente laboral hostil, (3) gastos médicos, (4) compensación por causa de “stress” emocional, (5) daños punitivos y (6) gastos legales relacionados.

Cuando un patrono haya sido encontrado culpable de maltrato emocional laboral o haber causado o mantenido un ambiente laboral hostil en el empleo, y dicha acción no resulte en una decisión laboral adversa para la víctima o demandante, la responsabilidad de dicho patrono por las angustias mentales causadas no excederá de veinte mil dólares (\$20,000.00).

1 El tribunal podrá determinar e imponer, para beneficio de la víctima o
2 demandante de maltrato emocional laboral, cualquier sanción económica que estime
3 necesaria contra cualquier empleado que haya sido encontrado culpable de maltrato
4 emocional laboral y haber causado o mantenido un ambiente laboral hostil en el
5 empleo. Dicha sanción económica no excederá de cinco mil dólares (\$5,000.00).

6 Los remedios contemplados en este Artículo serán concedidos en adición a
7 cualquier otra compensación disponible por ley.

8 Las provisiones de este artículo serán ejecutables mediante una causa de acción
9 civil iniciada por el empleado afectado. El término prescriptivo para reclamar la causa
10 de acción correspondiente, según dispone nuestro Código Civil, comenzará a contar a
11 partir del último episodio de maltrato emocional laboral o ambiente laboral hostil en el
12 empleo.

13 Artículo 7.-Se autoriza a las agencias gubernamentales a emitir las órdenes
14 administrativas necesarias para poner en vigor y cumplir con los propósitos de esta
15 Ley.

16 Artículo 8.-La interpretación de las disposiciones de esta Ley para dilucidar casos
17 o controversias presentadas ante las agencias o tribunales de Estado Libre Asociado de
18 Puerto Rico, será en el sentido más amplio posible, en ánimo de lograr la implantación
19 eficaz de la política pública contenida en la misma.

20 Artículo 9.-Esta Ley comenzará a regir noventa días (90) después de su
21 aprobación.