

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 759

8 DE FEBRERO DE 2017

Presentado por el representante *Márquez Lebrón*

Referido a las Comisiones de Asuntos Laborales; y de lo Jurídico

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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución 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 o empleada.

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

La práctica del acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, infringe derechos constitucionales protegidos. 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. 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.

Esta Ley 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 y trabajadoras, conforme lo dispone nuestra Constitución y la norma jurisprudencial que emana de las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Política Pública

2 Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara como política pública del Gobierno
3 de Puerto Rico el repudio de toda conducta de acoso laboral por constituir una práctica
4 ilegal e indeseable, que atenta contra derechos constitucionales protegidos, tales como:
5 la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, la protección contra ataques abusivos a
6 su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador
7 contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.

8 Artículo 2.-Definiciones

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

11 (1) Empleado-Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba
12 compensación por ello. Para efectos de la protección que se confiere
13 mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más

amplia posible. Esta definición incluye también los empleados civiles de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

(2) Persona-Significa persona natural o jurídica.

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

(4) Supervisor-Significa toda persona que ejerce algún control dentro de la relación patrono- empleado y cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Artículo 3.-Acoso Laboral

Constituye acoso laboral aquella conducta abusiva verbal, escrita 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 pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Artículo 4.-Efecto o Propósito

El acoso laboral tiene el efecto o propósito de:

- a) Subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; o
- b) Condicionar al sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona, la aplicación de los fundamentos o criterios para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona; o
- c) Interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial y la paz o sosiego de la persona y su entorno familiar.

Artículo 5.-Prohibición de Conductas de Acoso Laboral

Se prohíbe todo tipo de conducta constitutiva de acoso laboral, a tenor con los efectos o propósitos que se describen en el Artículo 4 de esta Ley.

Artículo 6.-Determinación de Acoso Laboral

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

Artículo 7.-Imposición de Responsabilidades

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

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

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

(2) Un patrono será responsable por los actos de acoso laboral entre empleados, en el lugar de trabajo, si el patrono o sus agentes o sus

1 supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos
2 que el patrono pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para
3 corregir la situación.

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

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

20 Artículo 8.-Deberes y Medidas

21 Todo patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de acoso
22 laboral e intimidación y deberá exponer claramente su política contra el acoso laboral

1 ante sus supervisores y empleados y garantizar que puedan trabajar con seguridad y
2 dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir,
3 desalentar y evitar el acoso laboral, éste deberá tomar las medidas que sean necesarias o
4 afines a ese propósito, incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

- 5 (a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene
6 una política enérgica contra el acoso laboral.
- 7 (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a
8 conocer la prohibición del acoso laboral.
- 9 (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo a los empleados, de los
10 derechos y protecciones que se les confiere y otorga bajo esta Ley y la
11 Constitución del Gobierno de Puerto Rico.
- 12 (d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender
13 querellas de acoso laboral, donde las vistas de solución de la conducta
14 denunciada cumpla con todas las garantías que ordena la Constitución y
15 las leyes de Puerto Rico.
- 16 (e) Instituir como parte del procedimiento anterior la obligación del
17 empleado, compañero de trabajo o supervisor de notificar al patrono
18 inmediatamente tengan conocimiento de la existencia del acoso; y la
19 obligación del patrono de investigar la conducta denunciada y resolverla
20 de inmediato.

21 Artículo 9.-Responsabilidad Civil

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

En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo esta Ley, el Tribunal deberá ordenar al patrono que reinstale al empleado, la restitución de los salarios dejados de devengar y que cese o desista del acto que se trate. De no ser posible la reposición del empleado en su empleo, el Tribunal deberá determinar la compensación por concepto de daños por pérdida de ingresos futuros.

Artículo 10.-Denegación de Inmunidad Patronal

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 de 18 de abril de 1935, según enmendada.

Artículo 11.-Prescripción

El término para presentar una causa de acción basada en las violaciones a las disposiciones contenidas en esta ley será de tres (3) años.

Artículo 12.-Procedimiento Sumario

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

1 mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil
2 para el Tribunal General de Justicia, de 2009.

3 Artículo 13.-Recurso de Injunction

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

7 Artículo 14.-Honorarios de Abogados y Costas del Proceso

8 La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo
9 las disposiciones de esta ley, deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados
10 equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la cantidad concedida al empleado
11 acosado y las costas del procedimiento que fije el Tribunal.

12 Artículo 15.-Dispensa de Agotamiento de Remedios Administrativos

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

16 Artículo 16.-Vigencia

17 Esta Ley entrará en vigor sesenta (60) días después de su aprobación.