

“Ley para Prohibir y Prevenir el **Acoso Laboral** en Puerto Rico”

Ley Núm. 90 de 7 de Agosto de 2020

Por:

Lcdo. Javier F. Ramos Rodríguez, Procurador Estudiantil

Universidad de Puerto Rico en Humacao

21 de enero de 2021

Objetivos

1. Conocer la Ley 90-2020
2. Entender los porque es necesaria
3. Aprender qué es el acoso laboral y sus efectos en las personas empleadas
4. Conocer las obligaciones del Patrono
5. Identificar conductas constitutivas y no constitutivas de acoso laboral.

Título

- “Ley 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, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley

Derechos tutelados

- La inviolabilidad de la **dignidad de la persona**,
- La protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su **vida privada** o familiar,
- La protección del trabajador **contra riesgos para su salud o integridad personal** en su trabajo o empleo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- Protecciones de índole constitucional y estatutaria:
 - A. Artículo II, Sección 1: Dignidad Inviolable..
 - B. Artículo II, Sección 16: Protección contra riesgos a su salud, integridad personal..
 - C. Leyes anti discrimin:
- Puerto Rico: jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral
- No contemplan expresamente : el acoso laboral o “mobbing” en idioma inglés.

Definición de Acoso Laboral (Art. 4, Ley 90, supra)

Elementos:

1. Conducta **malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva**; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; **verbal, escrita y/o física**;
2. de forma reiterada por parte del **patrono**, sus agentes, supervisores o **empleados**, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono,
3. **no deseada por la persona**, que **atenta contra sus derechos constitucionales protegidos**.

“Empleado”

- Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello.
- Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado **se interpretará en la forma más amplia posible.**

“Patrono”

- **Toda persona natural o jurídica,**
- **Tres Ramas de Gobierno, (Ejecutiva, Legislativa, Judicial)**
- **Municipios y sus instrumentalidades o corporaciones,**
- **que con ánimo de lucro o sin él,** que emplee personas mediante cualquier clase de compensación.
- **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.

Política Pública

- Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son **derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción.**
- Es nuestro deber **velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad** de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.
- Mediante esta Ley **se establece 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 de empleo.

Ámbito de Aplicación

- Aplicará a empleados, no importa:
 - a. la naturaleza del empleo,
 - b. su categoría, jerarquía o clasificación,
 - c. ni la duración del contrato de empleo,
 - d. que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

Efecto de la 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.
- Qué provocará eso en la organización?

Datos y Efectos

- Enorme **suplicio psicológico, psicosomático y social** para la persona afectada.
- Esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también **se puede manifestar 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 postraumático,
- 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.

- Necesario considerar además, los **daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico** de la víctima.
- Este grave problema ha sido por psicólogos laborales e investigadores como la **“epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral”**.
- 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 Estados Unidos varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas
- A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral en países como **Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.**

Acoso Laboral ≠ Despido constructivo

- 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.

Responsabilidad del patrono

- Todo patrono que **incurra, fomente o permita el acoso laboral**, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.
- **Tomar las medidas necesarias** para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo.

Responsabilidad del patrono

- **Adoptar e implementar las políticas internas** necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo
- **Investigar todas las alegaciones** sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

Patrono que haya suscrito convenios colectivos:

- Si el patrono tiene **convenios colectivos** que contengan cláusulas que prohíban el Acoso Laboral en sus centros,
- Se entenderá que cumplen con la obligación antes expresada **siempre y cuando esas cláusulas sean análogas o más estrictas** que las impuestas en esta ley.

Responsabilidad Vicaria 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:
 - a) **tomó acciones inmediatas y apropiadas** para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral
 - b) y **el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas** provistas por el patrono para evitar los daños.

Responsabilidad por personas ajenas (Contratistas)

- 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**

Diversidad de Patronos

- Cuando el 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.**

Inmunidad Patronal

- Si el patrono demuestra 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.

Denegación de Inmunidad bajo Ley 45-1935

- Todo patrono que incurra en acoso laboral **no podrá invocar frente al perjudicado de acoso**, la inmunidad patronal que confiere la “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”. (FONDO)
- Por ser el **acoso laboral una acción culposa** que se comete con intención de lesionar.
- El **empleado podrá recibir los servicios** ofrecidos a través del el Fondo, y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, **la CFSE podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.**

Protección contra Represalias bajo Ley 115-1991

- Quienes **reporten actos de acoso** estarán protegido de represalias.
- Siempre que sus expresiones **no sean difamatorias ni divulguen información privilegiada** establecida por ley.

Represalias

- Responsabilidad del patrono, cuando realice cualquier acto que **afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que:**
 1. se haya **opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral,**
 2. que haya **denunciado, testificado, colaborado** o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral,
 3. o cuando **omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.**

Disposición Expresa

- 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.

Peso probatorio - represalia

- (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

- Dependerá de la totalidad de las circunstancias, pero la ley nos provee, pero sin limitarse a ellos, **varios ejemplos de actos de acoso laboral:**

(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.

(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.

No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado taxativo:

(1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.

(2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.

(3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.

(4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Difusión y Asesoramiento -Patrono

- Tendrá la obligación de:
 1. Exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados y...
 1. Orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.

Difusión y Asesoramiento

- El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, con relación a los patronos de la **Rama Ejecutiva** sobre los cuales tenga jurisdicción, la **Rama Legislativa** y la **Rama Judicial**, adoptarán , en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta Ley, unas **guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley.**

Término del patrono para adoptar protocolos y difundirlos

- 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 de la víctima de acoso laboral

1. Deberá **comunicar el hecho siguiendo el procedimiento y protocolo** adoptado por su patrono.
2. Si las gestiones realizadas resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al **Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial**.
3. Si 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

- 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.**

Procedimiento Sumario disponible

- 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.

Prescripción

- **Un (1) año** para presentar su causa de acción **a partir del momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.**

Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

Gracias por su atención

Preguntas

Información de contacto:



Lcdo. Javier F. Ramos Rodríguez



Móvil: 787.360.4006



javier.ramos5@upr.edu