



19 de febrero de 2014

Honorable Luis Daniel Rivera Filomeno  
Presidente Comisión de Relaciones Laborales,  
Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos  
Senado de Puerto Rico  
PO Box 9023431  
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

---

**P del S 744**


Estimado señor Senador:

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al Proyecto del Senado 744 el cual propone fijar una 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 injuncion 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.

Esta Honorable Comisión debe tomar conocimiento de que tan reciente como el 13 de noviembre pasado se aprobó el P del S 501, con similares propósitos. Igualmente la Cámara está considerando el P de la C 79. MIDA fue una de las entidades que no favoreció la medida por las razones expuestas en las ponencias que incluimos como anejos.

Por todo lo cual MIDA no recomienda su aprobación.

Cordialmente,



Lcdo. Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo



19 de agosto de 2013

Honorable Luis Daniel Rivera Filomeno  
Presidente Comisión de Relaciones Laborales,  
Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos  
Senado de Puerto Rico  
PO Box 9023431  
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

---

**P. del S. 501**

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo

Está ante la Comisión que usted preside, el P. del S. 501, que propone crear la "Ley para prohibir el hostigamiento físico y emocional o "bullying" en el ámbito laboral", y para otros fines. Aunque la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) repudia el hostigamiento físico y emocional en cualquiera de sus manifestaciones, consideramos que en nuestra jurisdicción existe ya un andamiaje legal suficiente para trabajar con estos asuntos haciendo la medida innecesaria y perjudicial para la creación de empleos que tan desesperadamente necesita Puerto Rico. De otra parte, el documento refleja mucha imprecisión y confusión en su redacción.

Debemos comenzar recordando al legislador que esta Comisión ha evaluado proyectos similares en el pasado y les ha dado informes negativos por lo que esperamos esta no sea la excepción. Específicamente durante el cuatrienio del 2005 al 2008 se analizaron los proyectos PC 4040 y 1946 a los cuales se les hicieron sendos informes negativos. Recomendamos se evalúen dichos informes.

En el caso específico del proyecto de marras, en su Artículo 3 define hostigamiento o "bullying" en términos de cualquier gesto, ya sea verbal, escrito o físico, que tenga el efecto de atemorizar a los estudiantes e interfiera con la educación de éstos, sus oportunidades

escolares y su desempeño en el salón de clases. No obstante, el Artículo 2 del proyecto dice: Esta Ley será de aplicabilidad en todo centro de trabajo. Esta confusión se va a reflejar en todo el proyecto, y por sí sola lo vicia para la pretensión que luego se recoge en los artículos 7 y 8 sobre denuncia de actos de hostigamiento o "bullying" y las sanciones que se disponen para los casos de hostigamiento o "bullying".

Esto es un buen reflejo de la sobre-reglamentación laboral que se lleva a cabo en Puerto Rico año tras año y que tantas consecuencias negativas genera en contra del propósito de las mismas. A pesar de que en Puerto Rico existe un cúmulo de leyes protectoras del trabajo que excede por mucho las de todos los estados norteamericanos y los de muchos países, se sigue minando la posibilidad de crear nuevos empleos, y Puerto Rico se mantiene con la tasa de desempleo más alta del sistema norteamericano y la tasa de participación laboral más alta del mundo. Por esto insistimos una y otra vez que las medidas de reglamentación laboral que se aprueban deben ser exclusivamente aquellas que sean indispensables y urgentes. El caso que nos atañe no es uno de estos.

---

La legislación aplicable en Puerto Rico, tanto local como federal, más las decisiones judiciales que han interpretado y expandido los derechos constitucionales y estatutarios vigentes, ya protegen y salvaguardan los derechos a la dignidad, a la integridad personal y a la intimidad. Más legislación, y sobre todo como la que nos ocupa, que es extremadamente amplia, subjetiva y vaga no es necesaria ni sobreviviría un ataque constitucional, aún cuando ni el hostigamiento emocional ni el "bullying" han sido tipificados como delitos. Aprobar una ley confusa añadirá litigación excesiva a nuestros tribunales y costos adicionales a operar un negocio en Puerto Rico.


El hostigamiento físico o emocional y el "bullying" son conductas sociales indeseables, pero esto no se resuelve ni legislando más ni pasando la obligación estatal a los patronos para que éstos tengan la responsabilidad civil y penal sobre actos entre dos particulares. Favorecemos que se establezcan talleres de manejo de disciplina que ayuden a los patronos a proteger a los empleados de las acciones a las que se desea poner fin. Eso no es lo que se logra con el P. del S. 501.

Por todas las razones expuestas, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) no favorece la aprobación de esta medida.



22 de marzo de 2013

Honorable Jesús Santa Rodríguez  
Presidente  
Comisión de Asuntos Laborales y  
Sistemas de Retiro del Servicio Público  
Cámara de Representantes de Puerto Rico  
PO Box 9022228  
San Juan, Puerto Rico 00902-2228



Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo

### **P de la C 79**

Está ante su consideración el P de la C 79 que pretende crear la “Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico”. La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) comparte el repudio de los proponentes de esta medida a cualquier conducta que pueda ser abusiva, intimidante, humillantes, hostil u ofensiva ya sea en el lugar de empleo, las escuelas o en cualquier otra circunstancia de la vida. Sin embargo, **no recomendamos** la aprobación de esta medida por entender que el tema ya está atendido en nuestra vasta legislación laboral y continuar añadiendo conceptos complica aún más la administración de los recursos humanos perjudicando nuestras posibilidades de creación de los empleos que tanto necesitamos.

La protección de los derechos de los trabajadores es fundamental para la productividad de nuestras empresas. Por ello, es en el mejor interés de los empresarios y patronos salvaguardar el ambiente de trabajo de sus empleados. Sin embargo, un patrono debe tener la flexibilidad suficiente para administrar su empresa sin que el estado le imponga regulaciones excesivas e innecesarias. Está bien documentado que el exceso de regulación desincentiva la creación de empleos y en muchos casos tiene consecuencias contrarias al propósito de las mismas. En el caso de Puerto Rico, no puede quedar duda en la mente de nuestros legisladores que tenemos mayores protecciones laborales que la totalidad de los estados de EEUU y de muchos países de nuestro entorno. Entonces, Puerto Rico no tiene un problema de carencia de legislación protectora de los empleados pero sí una carencia grave de empleos.

Luego de más de 6 años de recesión económica, el tema de la generación de empleos se ha convertido en uno de urgencia. Vemos que el gobernador, Honorable Alejandro García Padilla, hizo una promesa de campaña para crear 50mil empleos en los primeros 18 meses de su administración para lo cual ha presentado diversos proyectos legislativos y administrativos. Aún así, el panorama de la creación de empleos sigue sombrío en gran medida porque llevamos décadas añadiendo capas de legislación de todo tipo a nuestro sistema jurídico. No dudamos de las buenas intenciones presentes en cada instancia pero las consecuencias son insostenibles. Cada pieza legislativa tiene un costo más allá del evidente y si seguimos incrementando el costo y la complicación de manejar los recursos humanos, los potenciales patronos evitaran lo más posible la creación de nuevos empleos.

En ese contexto, esta honorable Asamblea debe plantearse aprobar medidas en el ya sobre-regulado ámbito laboral sólo si demuestran ser indispensables y urgentes. La presente medida no lo es. Otra alternativa sería realizar una evaluación abarcadora de nuestra legislación laboral para simplificarla y ponerla al día lo cual sabemos se ha considerado pero no ha podido avanzar. Hasta que este proceso no culmine, debemos evitar seguir aprobando leyes especiales.

---

La presente medida pretende crear una causa de acción, adicional a las múltiples existentes, para reclamar asuntos que en los casos meritorios estarían cubiertas por otras legislaciones vigentes. Actualmente, las personas protegidas por la Ley de Derechos Civiles federal pueden reclamar hostigamiento laboral según han reconocido los tribunales. También existe la causa de daños en nuestro Código Civil y bajo nuestra Constitución existen garantías a la intimidad y la dignidad de los ciudadanos. El proyecto incluso menciona la conducta abusiva física que está claramente prohibida por nuestra legislación penal y es algo que los patronos condenan al unísono. Casos como la agresión física, la persecución y la discriminación por diferentes causas ya cuentan con legislación específica.

Es extremadamente ilustrativo leer que el proyecto y la definición del término "Acoso laboral" se basan en que "atenta contra sus derechos constitucionales protegidos". Cabe entonces preguntarse por qué es necesaria la legislación si ya están "constitucionalmente protegidos".

El acoso laboral es un tema que lleva muchos años discutiéndose, principalmente en Europa, sin que se haya producido legislación en los EEUU debido a la dificultad de definirlo con precisión. En Puerto Rico ya se ha discutido este tema en varias medidas legislativas siendo las más recientes el P de la C 1946 y el P de la C 4040 que recibieron informes negativos de esta Comisión durante el cuatrienio 2004-2008 y el PC 3898 que no fue aprobado el pasado cuatrienio.

En cada ocasión en que se discute el tema expresamos preocupación con la vaguedad y ambigüedad del término porque entendemos fomentaría litigios innecesarios. Aparte de las actuaciones ya prohibidas por otros estatutos, el resto son evaluaciones subjetivas de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. A pesar de que el patrono debe mantener un lugar de trabajo adecuado para la convivencia, tampoco puede llegar al punto de convertirse en un garante de la salud emocional de todos sus empleados. En el lugar de trabajo, al igual que en cualquier entorno social, pueden darse situaciones que resulten incómodas para ciertos

individuos sin que esto se deba a una actuación impropia de parte del patrono o de otros empleados. Salvo casos particularmente protegidos por razones de política pública, los seres humanos deben aprender a convivir en sociedad con lo que eso conlleva. Las relaciones no siempre son ideales, las personalidades muchas veces son incompatibles, pero el lugar de trabajo, como un microcosmos del entorno social, no puede convertirse por legislación en uno totalmente libre de roces sociales que puedan causar incomodidad a las personas.

En una búsqueda sencilla del concepto de hostigamiento laboral por Internet, se encuentra gran cantidad de información que lo asocia con el estrés. De hecho, existe al menos un libro con ese título y algunos cursos sobre el estrés y el hostigamiento laboral.<sup>1</sup> En todos los casos, el término aparenta definir la consecuencia o la reacción individual a un estímulo pero las causas suelen ser subjetivas e individuales. No todos los seres humanos reaccionamos de la misma forma a un mismo estímulo. El proyecto utiliza frases como intimidante, humillante, hostil u ofensivo. Tal dificultad para definir específica y claramente el comportamiento prohibido es lo que hace una legislación como la presente problemática de administrar porque jurídicamente no puede definirse sino por la reacción del supuesto perjudicado. Reconocemos que este proyecto, a diferencia de sus antecesores, especifica que la conducta debe ser ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono y de esa manera atiende aspectos de la supervisión que podrían caer bajo este concepto.

Por todo lo cual, MIDA no recomienda la aprobación de esta medida por considerarla innecesaria ante las protecciones existentes, porque su vaguedad abona a un ambiente litigioso y esto a su vez añade costos en la administración de los recursos humanos.

---

<sup>1</sup> Estrés y Hostigamiento Laboral, Pablo Hernández, Carmela, Editorial Formación Alcalá, S.L., 2004.