



22 de junio de 2012

Hon. Angel Peña
Presidente
Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales
Cámara de Representantes

Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

P de la C 3898

Está ante su consideración el P de la C 3898 que pretende crear la “Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso laboral o psicológico en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados. La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) **no recomienda** la aprobación de esta medida por entenderla innecesaria y perjudicial para la 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 pero sí una carencia grave de empleos.

Esta realidad fue reconocida por la presente administración que como parte de su plan de trabajo para este cuatrienio trató de legislar una reforma laboral que simplificara y facilitara la legislación laboral con miras a que ello contribuyese a la creación de empleos. Lamentablemente ese proceso no ha culminado.

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. Esta 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 comienza la enumeración de las acciones a ser prohibidas con la agresión 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 sendos informes negativos de esta Comisión durante el pasado cuatrienio.

Nos preocupa con particularidad 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.¹ En todos los casos, el término aparenta definir la consecuencia o la reacción

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

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 humillación laboral, autoestima, reputación y dignidad. 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. Por ejemplo, en un lugar de trabajo, un supervisor es exigente con sus empleados y algunos lo reciben como motivación para realizar un mejor trabajo pero otros lo interpretan como una agresión u hostigamiento o meramente les causa estrés. ¿Cuál es la diferencia? La percepción. Es por ello que pensamos que la inclusión de esta causa de acción en nuestro derecho tendría el efecto inmediato de aumentar los litigios y pondría en jaque a la supervisión efectiva que podría fácilmente confundirse con la definición de acoso moral y psicológico del proyecto.

Otro aspecto que merece breves comentarios es la responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños o de una suma no menor de \$5,000 impuesta "en aquellos casos en que no fuera posible determinar los daños pecuniarios". No entendemos a qué se refiere esta frase. Los daños siempre deben ser probados para poder ser compensados. En ese mismo artículo se habla de reinstalación con paga retroactiva como penalidad al patrono pero no se dispone bajo qué circunstancias. Esta amplitud podría provocar que los empleados no hagan un esfuerzo por minimizar sus daños, particularmente cuando se trata de una circunstancia provocada por otros empleados y que el patrono no necesariamente tiene conocimiento.

Antes de terminar debemos reconocer que a pesar de que el proceso legislativo de esta medida excluyó inicialmente a las organizaciones empresariales, el representante Jose Enrique Meléndez se ha comunicado directamente con nosotros y ha ofrecido diferentes enmiendas a su texto que ciertamente reducirían el impacto en los patronos. Sin embargo, aún considerando dichas propuestas de enmienda, seguimos convencidos de que no existe necesidad para la medida y de que la integración de este término en nuestro derecho laboral provocará litigios injustificados.

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.