



22 de julio de 2020

Honorable Carlos J. Rodríguez Mateo
Presidente Comisión de Gobierno
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

RE: P de la C 306

Está ante su consideración el P de la C 306 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, humillante, 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 14 años de recesión económica, y en medio de una crisis de empleo sin precedentes debido al coronavirus, el tema de la generación de empleos se ha convertido en uno

de urgencia. El panorama de la creación de empleos seguirá sombrío en la medida en que continuemos 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 evitarán 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. Este es el momento de facilitar y ayudar a las empresas a reabrir.

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 PC 79 presentado en el 2013, el PC 1946 y el PC 4040 que recibieron informes negativos de esta Comisión durante el cuatrienio 2004-2008 y el PC 3898 que no fue aprobado hace varios cuatrienios.

Merece la pena comentar que en todas las ocasiones anteriores donde la medida se consideró, se procuró la participación de los patronos privados. En esta ocasión, el informe positivo sometido por la Cámara de Representantes no indica que se le diera participación al sector privado lo cual denota se aprobó sin un verdadero análisis. Esperamos que esta Comisión haga lo propio para recabar las opiniones de los sectores que generan los empleos y tome una determinación independiente en beneficio de los miles de puertorriqueños que necesitan se creen empleos y nuevas oportunidades.

En cada ocasión en que se discute el tema del acoso laboral 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.¹ 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 varios 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. Aún así, eso no es suficiente para atender todas nuestras preocupaciones.

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 en momentos en que la prioridad debe ser la recuperación de los empleos perdidos por el COVID 19.

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