SHRM PUERTO RICO CHAPTER
Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos | Capítulo de Puerto Rico
PO Box 361761 San Juan, PR 00936-1761 | Tel. 787.767.2141, 787.767.1980

30 de julio de 2020

Honorable Wanda Vázquez Garced
Gobernadora de Puerto Rico
La Fortaleza
PO Box 9020082
San Juan, PR 00902-0082

Estimada señora Gobernadora:

Reciba un cordial saludo de todos los que laboramos en la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico ("SHRM-PR" por sus siglas en inglés). SHRM-PR es una organización profesional sin fines de lucro que agrupa sobre 1,300 ejecutivos y profesionales de los recursos humanos en Puerto Rico que trabajan para todo tipo de patrono – desde empresas locales pequeñas hasta empresas multinacionales. Su misión es participar activamente en el desarrollo y ejecución de estrategias organizacionales y reglamentarias que afectan o impactan directa o indirectamente los recursos humanos.

En esta ocasión nos dirigimos a usted para expresar nuestra oposición al P. de la C. 306 del 2 de enero de 2017, dirigido a establecer la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico". Es relevante mencionar que esta no es la primera vez que se presenta un proyecto similar. En tiempos recientes se han presentado varios proyectos anteriores ante la Asamblea Legislativa tratando el tema del acoso laboral en Puerto Rico. En particular, el último fue el P. del S. 501 que fue vetado por el entonces Gobernador de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, el 13 de junio de 2014.[1] A diferencia de este último proyecto vetado, en esta ocasión, la Legislatura de Puerto Rico no le dio la oportunidad a SHRM-PR a participar del proceso y presentar oportunamente su punto de vista y recomendaciones. Peor aún, tan reciente como el 24 de junio de 2020, se rindió un informe positivo sobre la medida de donde claramente surge que no se está tomando en consideración la postura del sector privado.

A continuación, exponemos nuestro punto de vista, evaluación y recomendación en lo relacionado al P. de la C. 306, luego de tomar en consideración la legislación laboral vigente y la gran cantidad de insumo y oposición recibida por nuestra membresía.

De entrada, según surge de la primera oración de la Exposición de Motivos del P de la C. 306, en Puerto Rico, "los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral." Entonces, ¿para qué hace falta entonces aprobar una ley para proteger un derecho que ya está cubierto y que lo único que va a hacer es complicar el ambiente laboral en Puerto Rico y, para colmo, en momentos de crisis económica y pandemia?

[1] Anteriormente se han presentado otros proyectos similares que no fueron aprobados y que adolecen de las mismas deficiencias que el proyecto actual ante su consideración, tales como P. de la C. 79 de 2013, P. de la C. 3898 de 2012, P. de la C. 4040 de 2007, P. de la C. 2024 y P. del S. 2901 de 2006, P. de la C. 1946 y P. del S. 1008 de 2005, P. del S. 2901 de 2004 (también vetado), entre otros.

Nos resulta inconsistente que la misma Legislatura que aprobó la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" t/c/c la "Reforma Laboral" es la misma Legislatura que aprobó el P. de la C. 306, el cual es claramente contrario a la Exposición de Motivos de la Reforma Laboral. Es decir, según surge de la Exposición de Motivos, una de las razones primordiales por la que se aprobó la Reforma Laboral fue porque "los empresarios en Puerto Rico consideran que […] la excesiva reglamentación laboral es el segundo factor más problemático para operar sus negocios." A tales efetos, la Legislatura también expresó que "Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas." De hecho, también se incluyó data estadística que indica que "el 74.6% de los [empresarios] encuestados indicaron que la legislación laboral tiene un efecto significativo en las decisiones de expandir operaciones o aumentar la plantilla laboral." Véase Exposición de Motivos de la Reforma Laboral, págs. 3-14. Aún así, esta misma Legislatura aprobó un proyecto que ha sido **repudiado por todos los estados de la nación americana** precisamente porque crearía problemas significativos en las operaciones de los negocios y atracción de nuevos empleos, contiene un lenguaje ambiguo y oneroso, y sobrecargaría la rama judicial innecesariamente con litigios frívolos contra patronos y contra personas privadas. A esos efectos, el proyecto impone responsabilidad contra cualquier individuo en su carácter personal, aún cuando la tendencia reconocida en leyes locales recientes y en decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido no reconocer tales causas de acción. Nos preguntamos, ante la ambigüedad de las definiciones del proyecto y ante el riesgo económico que se impone, ¿cómo el gobierno y una empresa privada conseguirán reclutar y mantener supervisores y gerentes?, ¿cómo se implementará un sistema disciplinario y de evaluaciones que se pueda usar en el día a día de la operación cuando queda el temor y el riesgo que en los ojos de un Juez o Jueza en particular el mismo resulte temerario? Y es que el proyecto ante consideración elimina de un plumazo la discreción y deber de los tribunales de abstenerse de sustituir los criterios razonables de una empresa al adoptar reglamentos y ejecutar procesos disciplinarios. Al fin y al cabo, indicarle a una persona que su trabajo tiene numerosos errores, que es inaceptable y de poca calidad puede parecerle humillante a una persona.

Coincidimos con la postura del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, quien se opuso a la aprobación del P. de la C. 306, ya que Puerto Rico cuenta actualmente con las herramientas necesarias para fiscalizar a los patronos mediante la utilización efectiva de la legislación existente, en lugar de crear nueva legislación que sin duda incrementa la complejidad de hacer negocios en Puerto Rico. Según surge del propio texto del P. de la C. 306, el empleado que ha sido víctima de acoso o conducta difamatoria podría presentar una reclamación al amparo del Código Civil de Puerto Rico y si es víctima de despido constructivo tiene la protección de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Lo anterior también es cónsono con la jurisprudencia laboral del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Véase *e.g.* Segarra v. Royal Bank of P.R., 145 D.P.R. 178 (1998). Por tanto, no es necesario implementar un esquema complejo y oneroso a los patronos con el propósito de proteger a alguien que ya está protegido bajo el ordenamiento jurídico actual.

A tono con lo anterior, contrario a la Reforma Laboral que impuso límites monetarios a la compensación que pueda tener derecho un empleado en casos de discrimen y represalias, que van de $50,000 a $200,000, según el número de empleados del patrono, el P. de la C. 306 no contiene dichos

límites monetarios. Es decir, una víctima de hostigamiento laboral tendrá derecho a recibir una compensación mayor a la de una víctima de hostigamiento sexual y/o discrimen por impedimento. Nos parece ilógico tal esquema, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos así mismo expresó su oposición. Más aún, la distribución de responsabilidad es sumamente confusa y provee para defensas que quedan inoperantes porque el proyecto indica que "[la] defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono". Como regla general, un patrono actúa a través de la gerencia. Sin embargo, el proyecto reconoce que el patrono tendrá inmunidad si toma acciones inmediatas, pero igual dispone que dicha defensa no le eximirá de responsabilidad. Ciertamente, nos parece contradictorio y ambiguo que se pretenda reconocer una defensa para luego ignorarla.

El P. de la C. 306 también contiene un lenguaje sumamente ambiguo, subjetivo, inconsistente y oneroso para los patronos, y que resultará en litigios costosos. Por ejemplo, dicho Proyecto permite la denegación de inmunidad patronal "una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral". Sin embargo, parece ser que esta determinación de "acoso laboral" la puede hacer por un lado la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para denegar la inmunidad patronal y, por otro lado, los tribunales harán también dicha determinación una vez se presente una reclamación judicial; O sea, ¿puede haber decisiones inconsistentes donde el Fondo determine por un lado que hubo acoso laboral para denegar la inmunidad patronal y, por otro lado, un tribunal determine que no lo hubo? ¿Qué hace el patrono ante tales circunstancias? ¿Para qué entonces pagar la prima del Fondo? Ante la vaguedad de las definiciones del proyecto de ley y la ausencia de un proceso que garantice el debido proceso de ley ante el Fondo, esta medida no solo infringe derechos de los patronos, sino que puede tener el efecto de desincentivar el que patronos paguen la prima del Fondo. Ello, toda vez que la inmunidad se verá diluida y se convertirá en la excepción.

En vez de la aprobación del P. de la C. 306, recomendamos un enfoque preventivo mediante orientación y capacitación por medio de, por ejemplo, la creación de protocolos uniformes, y a través de los diferentes departamentos gubernamentales para atender el problema de "acoso". Es decir, recomendamos revisar dicho proyecto para que la Legislatura promulgue un enfoque **preventivo y no punitivo**. Reconocemos los retos sociales que enfrenta Puerto Rico y que los casos de acoso en el ambiente laboral son una realidad que debemos atender con premura. Por tanto, nuestra postura ha sido clara en cuanto a que más legislación punitiva no resolverá el problema. Puerto Rico lleva décadas legislando para establecer más delitos y mayores penas de cárcel y nos preguntarnos, ¿ha tenido eso un impacto en bajar la criminalidad? Nadie discutiría que la respuesta es negativa. Por esa razón, sostenemos que más leyes punitivas no resolverán los problemas sociales, y que el único enfoque efectivo será la creación de incentivos para crear ambientes de trabajo saludables y la utilización de las herramientas ya disponibles en ley para fiscalizar como es debido a los patronos y asegurar que provean un ambiente de trabajo saludable en todos los aspectos.

Según hemos indicado anteriormente en proyectos similares, avalamos que de considerar necesario legislar para atender este problema social que nos afecta, dicha legislación sea para facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a asumir un rol como agencia líder en coordinar esfuerzos dirigidos a la creación de un Protocolo para el Manejo del Acoso Laboral en Puerto Rico.

En fin, según indica la propia Legislatura en la Exposición de Motivo de la Reforma Laboral, "el ambiente regulatorio en Puerto Rico es menos competitivo y menos atractivo para hacer negocios que el ambiente que prevalece en Estados Unidos y otros países competidores." No tiene sentido entonces aprobar una pieza legislativa que contradice la postura del Gobierno. Es onerosa, ambigua y problemática, y que todos sabemos es repudiada por el sector privado de Puerto Rico. No necesitamos ser la primera jurisdicción en Estados Unidos en aprobar el proyecto ante su consideración para ser una jurisdicción aún menos atractiva y competitiva, sobre todo en momentos de crisis económica y pandemia donde se está tratando de atraer mayor presencia de industrias que han reubicado sus operaciones en China y en otros lugares más favorables. En fin, el P. de la C. 306 no aporta efecto positivo alguno a nuestra economía ni al bienestar de las relaciones obrero-patronales. Por todo lo cual, solicitamos su veto expreso al mismo.

Cordialmente,

Dianelly Torres
Presidenta de SHRM-PR

Lcdo. Juan Felipe Santos
Comité Asuntos Laborales de SHRM-PR

CC:
Hon. Carlos "Johnny" Méndez Núñez, Presidente de la Cámara de Representantes
Hon. Thomas Rivera Schatz, Presidente del Senado de Puerto Rico
Sr. Oscar Ramos, Director de la Oficina de Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico
Hon. Ángel Peña Ramírez, Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales- Cámara de Representantes