

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

3ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1224

22 DE FEBRERO DE 2022

Presentado por la representante *Burgos Muñiz*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para enmendar el inciso (3) y añadir los nuevos incisos (4), (5) y (6) al Artículo 4 de la Ley 90-2020, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, a los fines de incluir, en la definición de acoso laboral, el que un patrono solicite a un empleado que éste le muestre evidencia de haberse inoculado con una o más dosis de cualquier vacuna contra el COVID-19 y/o que le muestre un resultado negativo de una prueba para detectar el COVID-19; para definir los términos “COVID-19”, “Resultado negativo de una prueba para detectar el COVID-19” y “Vacuna contra el COVID-19”; para añadir un nuevo inciso (10) al Artículo 8 de la Ley 90-2020, a los fines de incluir en el listado de actos constitutivos de acoso laboral la acción del patrono de solicitar a un empleado que este le muestre evidencia de haberse inoculado con una o más dosis de cualquier vacuna contra el COVID-19 y/o que le muestre un resultado negativo de una prueba para detectar el COVID-19; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La situación sanitaria del COVID-19 ha traído consigo una serie de medidas por parte del Ejecutivo, creadas con la intención de atajar los efectos adversos de dicho virus. Sin embargo, estas medidas han sido impulsadas a través de una serie de órdenes ejecutivas que no cuentan con el consejo y aval de la rama de gobierno más representativa del Pueblo: la Asamblea Legislativa. Esto, ha llevado al Poder Ejecutivo a tomar medidas arbitrarias y caprichosas que conllevan severas restricciones a la libertad de movimiento, la autonomía personal, los derechos parentales, la libertad de contratación, los derechos

laborales, entre otros. Las disposiciones de estas órdenes han impuesto una carga muy onerosa especialmente sobre los hombros de los trabajadores puertorriqueños.

En particular, el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-075, invade una de las áreas más íntimas de la vida humana: la libertad de decidir si se recibe o se rechaza un tratamiento médico. Esto, al sostener un mandato de vacunación contra el COVID-19, dirigido a la mayoría de los puertorriqueños. En el caso de los trabajadores, el mandato es extensivo a los profesionales de la salud, empleados del sector de la educación, empleados de diversas industrias del sector privado y empleados y contratistas del gobierno.

Por su parte, los Boletines Administrativos Núm. OE-2021-082, OE-2021-087, OE-2022-003, OE-2022-006 y OE-2022-010 imponen la vacunación con la dosis de refuerzo a los trabajadores en el servicio público y en diversas industrias del sector privado. Muchos de estos trabajadores accedieron a inocularse con las primeras dos (2) dosis por temor a perder sus trabajos. Sin embargo, son miles las personas que se niegan a vacunarse con una dosis de refuerzo.

Las órdenes ejecutivas que establecen la vacunación obligatoria en los lugares de trabajo carecen de una base científica que las sustente. Esto se debe a que las órdenes permiten que las personas vacunadas acudan a sus lugares de empleo sin la necesidad de someter un resultado negativo de una prueba para detectar el virus. A las personas que optan por la vacunación, solo se les requiere evidencia de haber recibido las dosis correspondientes para poder laborar, de manera presencial, en sus centros de trabajo. Sin embargo, el Gobernador no ha evidenciado que el mostrar una certificación de vacunación, a un oficial de cernimiento, previene el contagio y la transmisión del virus. Como cuestión de hecho, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) han reconocido que las personas vacunadas también se contagian y transmiten el virus del COVID-19.

Lamentablemente, el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-075 y su progenie, han alentado un ambiente de discrimen y segregación en los centros de trabajo alrededor de todo Puerto Rico. Por eso, muchos trabajadores enfrentan un patrón de hostigamiento por parte de sus patronos y compañeros de trabajo por el mero hecho de elegir no vacunarse. Además, también es un hecho que existen personas que han tenido que elegir entre vacunarse o arriesgarse a perder sus empleos. Esta lamentable situación ha contribuido al recrudecimiento de la precariedad económica y laboral que se vive en Puerto Rico.

Por otro lado, las disposiciones de las órdenes ejecutivas antes mencionadas derrotan el claro propósito de la Ley 90-2020, conocida como "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico", pues fomentan un ambiente de hostilidad y acoso en los centros de trabajo. La Ley 90-2020 establece, en su Artículo 2, 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.” Sin embargo, el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-075 y su progenie, fomentan todo lo contrario: un ambiente de acoso laboral, donde el patrono indaga constantemente el estatus de inoculación de cada empleado. Esta insistencia del Ejecutivo en que los empleados divulguen a sus patronos datos tan personales como su récord de vacunación ocasiona graves angustias a miles de trabajadores puertorriqueños que día a día trabajan arduamente por llevar el pan a sus hogares.

Los patronos, por su parte, no deben convertirse en los seguidores incondicionales de las posturas caprichosas del Estado. Cuando el Estado es injusto, el deber ineludible de los ciudadanos privados es levantar su voz de alerta para detener dicha injusticia. En esta gesta democrática, se deben utilizar todos los medios establecidos en las Constituciones y las Leyes de los Estados Unidos de América y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en aras de reestablecer el estado de derecho y la seguridad jurídica que todos los habitantes de Puerto Rico merecen.

Por los fundamentos antes expuestos, se hace meritorio enmendar la Ley 90-2020, con la finalidad de incluir, como una modalidad del acoso laboral, la acción del patrono de solicitar a un empleado que este le muestre evidencia de haberse inoculado con una o más dosis de cualquier vacuna contra el COVID-19 y/o que le muestre un resultado negativo de una prueba para detectar dicho virus. De esta manera fomentamos un ambiente laboral libre de intromisiones en la vida privada de los individuos. Además, al fomentar el buen desempeño de los trabajadores y la paz laboral, reinstauramos la política pública esbozada en el Artículo 2 de la Ley 90-2020.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se enmienda el inciso (3) y se añaden los nuevos incisos (4), (5) y (6) al

2 Artículo 4 de la Ley 90-2020, para que lea como sigue:

3 “Artículo 4.-Definiciones

4 Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado

5 que en este Artículo se les confiere:

6 (1) ...

7 (2) ...

1 (3) “Acoso Laboral”- Se define como aquella conducta malintencionada, no
2 deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o
3 física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados,
4 ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que
5 atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la
6 dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación
7 y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o
8 integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un
9 entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona
10 razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal. *Además, constituirá acoso*
11 *laboral el que un patrono solicite a un empleado que este le muestre evidencia de haberse inoculado*
12 *con una o más dosis de cualquier vacuna contra el COVID-19 y/o que le muestre un resultado*
13 *negativo de una prueba para detectar el COVID-19; en cuyo caso bastará con que el patrono realice*
14 *dicha solicitud al empleado en una sola ocasión para que se configure la conducta constitutiva de*
15 *acoso laboral.*

16 (4) COVID-19: *Significa el coronavirus denominado SARS-CoV-2 o cualquiera de sus*
17 *variantes presentes y futuras.*

18 (5) *Resultado negativo de una prueba para detectar el COVID-19: Se refiere al resultado*
19 *de una prueba molecular, de antígenos, PCR o cualquier otra prueba diseñada para detectar la*
20 *presencia, en el organismo humano, del coronavirus SARS-COV-2 o cualquiera de sus variantes*
21 *presentes o futuras, que haya resultado negativa.*

1 (6) *Vacuna contra el COVID-19: Significa cualquier vacuna ARNm, vacuna de*
2 *subunidades proteínicas, vacuna de vectores o cualquier otro tipo de vacuna o terapia genética*
3 *dirigida a crear, en el cuerpo humano, las condiciones inmunológicas para evitar o combatir el*
4 *coronavirus SARS-COV-2 o para minimizar los efectos adversos de dicho virus."*

5 Artículo 2.- Se añade un nuevo inciso (10) al Artículo 8 de la Ley 90-2020, para que
6 lea como sigue:

7 "Artículo 8.- Determinación de acoso laboral

8 La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo,
9 dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en
10 particular.

11 Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos
12 como los que se desglosan a continuación:

13 (1) ...

14 (2) ...

15 (3) ...

16 ...

17 (10) *La acción del patrono de solicitar a un empleado que este le muestre evidencia de*
18 *haberse inoculado con una o más dosis de cualquier vacuna contra el COVID-19 y/o que le muestre*
19 *un resultado negativo de una prueba para detectar el COVID-19; en cuyo caso bastará con que el*
20 *patrono realice dicha solicitud al empleado en una sola ocasión para que se configure la conducta*
21 *constitutiva de acoso laboral.*

1 No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado
2 taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:

3 (1) ...

4 (2) ...

5 (3) ...

6 ...

7 (7) ...”

8 Artículo 3.- Separabilidad

9 Si alguna disposición o párrafo de esta Ley fuere declarado inconstitucional o nulo,
10 la sentencia dictada a tal efecto solo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya
11 inconstitucionalidad o nulidad haya sido declarada.

12 Artículo 4.- Vigencia

13 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.