



Universidad Interamericana de Puerto Rico
Oficina del Presidente

**NORMAS PARA PREVENIR Y MANEJAR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL
QUE AFECTAN A LOS EMPLEADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Documento Normativo RH-0621-008

Introducción

La Universidad Interamericana de Puerto Rico, a tono con las disposiciones legales, aplicables adopta estas normas para promover un ambiente de trabajo libre de acoso laboral que afecte a sus empleados.

I. Base legal

Este documento se promulga para cumplir con la Ley 90-2020, "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico".

II. Propósito

Este documento tiene el propósito de establecer las normas y procedimientos a seguir cuando se alegue que se está produciendo situaciones de acoso laboral de trabajo.

III. Alcance

Este documento aplica a todas las unidades académicas y cualquier otra dependencia de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

IV. Política institucional con relación al Acoso Laboral

La Ley 90-2020, "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" (en adelante Ley 90-2020), estableció la prerrogativa de todo empleado a estar protegido contra el acoso laboral. La Universidad Interamericana de Puerto Rico se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, atente contra su dignidad y altere la paz industrial, sin importar su categoría o clasificación de empleo. Se requiere que todos los empleados de la Universidad Interamericana de Puerto Rico trabajen de una manera que evite el acoso laboral en el lugar de trabajo.

La Universidad Interamericana de Puerto Rico promueve un entorno laboral libre de acoso laboral donde se preserve y respete la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores. Todos los empleados tienen el derecho a un lugar de trabajo libre de acoso laboral y se insta que lo denuncien presentando una queja interna, siguiendo el procedimiento establecido en este documento.

V. Aplicabilidad

Estas normas aplican a todos los empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo.

VI. Acoso laboral

La Ley 90-2020, define acoso laboral como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; que ocurre de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados; ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono; no deseada por la persona; y que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. La conducta que pueda considerarse como acoso laboral, según definida en la ley, crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Los actos de acoso laboral pueden dirigirse a una o más personas, provenir de parte de una o varias personas, sin distinción de nivel jerárquico. Es decir, pueden ocurrir entre empleados y de supervisores a empleados o viceversa. También, pueden constituir acoso laboral los actos de terceros o personas no empleadas que estén dirigidos a empleados del patrono.


Algunos ejemplos de actos constitutivos de acoso laboral son:

- a. Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- b. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- c. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- e. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- f. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

- g. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- h. La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- i. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.
- j. Esta lista no es taxativa.

Las acciones o actos enumerados, así como cualquier otro, deben cumplir con todos los requisitos de la definición que provee la Ley 90-2020 para que puedan constituir acoso laboral. Para que se consideren acoso laboral, los actos deben ocurrir de forma reiterada o ser habituales y no tratarse de hechos aislados.

VII. Conducta que no se considera acoso laboral

 El Artículo 8 de la Ley 90-2020, contiene una lista de actos que los patronos pueden llevar a cabo sin que se consideren acoso laboral. El estatuto ofrece los siguientes ejemplos:


- a. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- c. La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
- d. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.
- e. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- f. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- g. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. La Universidad Interamericana de Puerto Rico está facultada para tomar todas las decisiones y acciones razonables de gerencia y administración del negocio y de los recursos humanos que no están prohibidas por ley.

VIII. Acciones disciplinarias y responsabilidad personal

La Universidad Interamericana de Puerto Rico no tolerará el acoso laboral según definido por ley. Todo empleado o individuo cubierto por estas normas que participe en actos constitutivos de acoso laboral conforme dispone la legislación aplicable estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias, como: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo y despido. Además, el Artículo 5 de la Ley 90-2020, establece que la persona que ha cometido el acoso laboral podría ser responsable civilmente en su carácter personal. Por lo tanto, el o los empleados que incurran en acoso laboral podrían ser demandados y un tribunal determinar su responsabilidad monetaria personal frente al afectado.

IX. Responsabilidad de Supervisores



Los supervisores que reciban una queja o información sobre alegado acoso laboral, observen lo que pueda ser un comportamiento constitutivo de acoso laboral o sospechen que está ocurriendo acoso laboral según lo dispuesto en la legislación aplicable, deben informar a Recursos Humanos. Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si participan en una conducta de acoso laboral, los supervisores podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o a sabiendas permitir que continúe el acoso laboral. De la misma forma, los supervisores están sujetos a medidas disciplinarias si participan en cualquier conducta constitutiva de represalia contra cualquier empleado que presente una queja por alegado acoso laboral.

X. Confidencialidad y prohibición de represalias

Todo empleado que informe sobre alegados actos de acoso laboral, estará protegido contra represalias por la Ley 90-2020, y de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 del 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras las expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. La Universidad Interamericana de Puerto Rico será responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier empleado que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Las denuncias o quejas internas que sean presentadas y toda la información que se obtenga durante la investigación se trabajará de manera confidencial. Una vez presentada la querrela, esta y todo el procedimiento posterior hasta la determinación final, serán confidenciales.

XI. Procedimiento interno para denunciar acoso laboral

Cualquier empleado que entienda haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral, según definido en la ley, puede informar sobre el mismo al Director de Recursos Humanos de su unidad académica las quejas de alegado acoso laboral pueden hacerse de forma verbal o por escrito. Si la queja es verbal, se exhortará a la persona a presentarla por escrito. Si la persona se niega, el Director de Recursos Humanos preparará la queja escrita basada en el informe verbal del empleado querellante. Cualquier testigo o persona se entere de posibles casos alegado de acoso laboral, según definido en la ley, debe denunciar esta conducta al Director de Recursos Humanos. En el caso que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se le notificará a esta para que preste su consentimiento a comenzar el proceso investigativo.

XII. Investigación de las quejas por alegado acoso laboral

Se investigarán todas las quejas sobre alegado acoso laboral, según definido en la ley, que se presenten de manera verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales en la medida de lo posible. La investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de alegado acoso laboral se iniciará sin dilación y se completará en un periodo de treinta (30) días calendario. Los recesos académicos, administrativos o por causas naturales no contarán para este periodo. Este término puede extenderse cuando las circunstancias lo requieran. Se puede solicitar a cualquier empleado que coopere, según sea necesario, en una investigación de sospecha de alegado acoso laboral. La Universidad Interamericana no tomará represalias contra los empleados que presenten quejas, apoyen la queja de otro o participen en una investigación sobre una infracción de esta política.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, la investigación se llevará a cabo de una manera justa e imparcial, de acuerdo con los siguientes pasos:

- a. Al recibir la queja, el Director de Recursos Humanos llevará a cabo una revisión inmediata de las alegaciones y podrá tomar medidas provisionales, según corresponda.
- b. El empleado que presenta la queja tiene que establecer que la conducta de alegado acoso laboral es malintencionada.
- c. Si existen documentos, correos electrónicos o registros telefónicos o relevantes para la investigación, se tomarán las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.

- d. Se solicitarán y revisarán todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- e. Se entrevistarán a todas las partes involucradas, incluyendo los testigos relevantes.
- f. Se creará un documento escrito de la investigación (carta, memorando o correo electrónico), que contenga lo siguiente:
 - 1. Lista de todos los documentos revisados junto con un resumen detallado de los datos relevantes
 - 2. Nombre de los entrevistados junto con un resumen detallado de sus declaraciones
 - 3. Cronología de los eventos
 - 4. Resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados
 - 5. La base para la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva
- g. Se mantendrá la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.
- h. Dentro de diez (10) días de haber completado la investigación, se le notificará a la persona que presentó la queja y a la persona contra la cual se hicieron las alegaciones sobre la determinación final, cualquier acción correctiva que será implementada, así como cualquier medida disciplinaria, de ser aplicable.
- i. Se le informará al empleado que presentó la queja sobre el agotamiento de remedios que provee la Ley 90-2020, según se describe en la siguiente sección.

XIII. Alternativas en caso de que el procedimiento interno resulte infructuoso

A tenor con la Ley 90-2020, cualquier violación a este estatuto puede dilucidarse para la reivindicación del empleado afectado por ser víctima de acoso laboral o para determinar la sanción al empleado, agente, supervisor o patrono que violente las disposiciones de la Ley. El Artículo 10 de la Ley 90-2020, estructura los pasos que deberá seguir el empleado para presentar su reclamo. El estatuto establece un esquema de agotamiento de remedios internos y de mediación que deberá seguir el empleado que alegue haber sido acosado, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia.

El esquema de agotamiento de remedios que deberán seguir los empleados es el siguiente:

- a. El empleado debe comunicar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y de este documento
- b. Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento de este documento resultan infructuosas, el empleado que alegue ser afectado por el acoso laboral deberá

acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial de Puerto Rico.

- c. Si luego de haberse orientado, el patrono y el empleado no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, se podrá acudir ante la sala de tribunal competente donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alternativo de mediación y se presentará la acción civil (demanda) para dilucidar la responsabilidad civil de los involucrados según provee el Artículo 11 de la Ley 90-2020.

El Artículo 12 de la Ley 90-2020, establece que el empleado tendrá un año para presentar su causa de acción a partir del momento en que se sintió sometido al acoso laboral. En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de la Ley 90-2020, el perjudicado podrá escoger entre tramitar su reclamación siguiendo el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, o mediante el procedimiento judicial ordinario. El empleado podría ser indemnizado por una suma igual al doble del importe de los daños que el acoso laboral haya causado al empleado.

XIV. Publicidad

El cumplimiento de estas normas es obligatorio para todo el personal de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. La misma estará disponible para los empleados en la sección de documentos normativos en www.inter.web. Su divulgación se promoverá a través de los tabloneros de edicto de la Universidad.

Cualquier persona que quiera acceder a la Ley 90-2020, puede hacerlo en la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos: www.trabajo.pr.gov.

XV. Separabilidad

Si cualquier parte o sección de este documento es declarada nula por una autoridad competente, tal decisión no afectará las restantes.

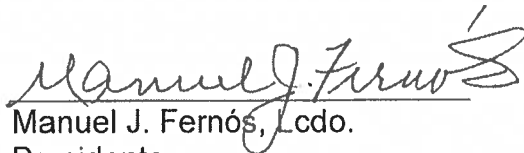
XVI. Derogación

Este documento puede ser enmendado o derogado por el Presidente de la Universidad.

XVII. Vigencia

Este documento tendrá vigencia inmediata a partir de la aprobación y firma del Presidente. El mismo será actualizado según sea necesario de conformidad con los cambios a la Ley 90-2020, la jurisprudencia o publicaciones pertinentes de las autoridades del Gobierno de Puerto Rico.

XVIII. Aprobación


Manuel J. Fernós, Lcdo.
Presidente

8 de junio, 2021
Fecha (D-M-A)