
Acoso Laboral

Estado de derecho tras aprobación de la Ley
para prohibir y prevenir el acoso laboral, Ley
Núm. 90 del 7 de agosto de 2020

¿A quiénes les aplica la Ley?

¿Aplica a los miembros de la unidad apropiada?

Sí. La Ley aplica a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

Para efectos de la Ley “**empleado**” se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello, mientras que “**patrono**” significa toda persona natural o jurídica, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o **corporaciones públicas**, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante compensación, así como todas las organizaciones o empresas del sector privado, organizaciones obreras, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados, y las agencias de empleo.

¿Qué constituye acoso laboral?

Acoso laboral fue definido en la Ley de la siguiente manera:

Aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; 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, 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.

Esta conducta de acoso laboral 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.

¿Qué actos se consideran acoso laboral bajo la Ley?

1. Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
2. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
5. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.

¿Qué actos se consideran acoso laboral bajo la Ley?

(Continuación)

6. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
8. 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.
9. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

→ **Esta lista no es taxativa.**

¿Qué actos no se consideran acoso laboral bajo la Ley?

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones por ley.

Responsabilidades del patrono bajo la Ley:

- Adoptar e implementar las políticas internas necesarias para prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo.
- Investigar todas las alegaciones sobre acoso laboral.
- Imponer las sanciones correspondientes en los casos en que procedan.
- Exponer el contenido del alcance de la Ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados.
- Nombrar un “coordinador”. (Requisito de las Guías)

Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.

Si el patrono demuestra haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de la Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

¿Qué guías o procesos tiene que adoptar el patrono?

¿La UPR está cumpliendo con lo requerido?

El patrono tenía 180 días a partir de la publicación de las Guías Sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico, adoptadas por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos el 4 de mayo de 2021, para establecer su reglamento. Ese termino, dejándonos llevar por la fecha de las Guías, vencía el 31 de octubre de 2021.

La UPR incumplió con lo anterior. No fue hasta finales del 2022 que la UPR adoptó el Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico Para la Prevención y Manejo Adecuado de Situaciones de Acoso Laboral. (Certificación 84, 2022-2023 de la Junta de Gobierno)

Este es el Reglamento que aplica a los procesos de Acoso Laboral en la UPR.

¿Qué puede hacer un empleado ante una situación de acoso laboral?

Presentar una querrela: A ante el supervisor inmediato o el coordinador sobre asuntos de acoso laboral del recinto o la unidad, a discreción de la persona. Si contra quien se radica la queja es el coordinador de acoso laboral, el director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado a este, la queja se referirá a la Autoridad Nominadora.

Contenido de la querrela:

- Nombre de la persona que presenta la queja
- Información de contacto: número de teléfono, correo electrónico
- Información de contacto en caso de emergencia: nombre y número de teléfono
- Área, oficina, división o sección en donde labora la persona que presenta la queja
- Nombre del funcionario, empleado o contratista contra quien se presenta la queja
- Área, oficina o división donde labora el funcionario, empleado o contratista contra quien se presenta la queja
- Descripción de los hechos y la conducta o circunstancia que motivan la queja
- Lugar y fecha donde ocurrieron los alegados hechos o conducta
- Evidencia sobre los alegados hechos, sea documental o testifical
- Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los alegados hechos

El proceso será confidencial.

¿Qué sucede una vez se presenta una querrela?

Proceso de investigación:

El investigador designado para atender los casos sobre acoso laboral deberá comenzar y llevar a cabo la investigación dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables a partir de la radicación de la queja, excepto que medie justa causa para extender el término.

La Oficina de Recursos Humanos, a través del coordinador, informará por escrito a la persona contra quien se presenta la queja, dentro de cinco (5) días laborables desde la radicación de la queja, que se está investigando una querrela en su contra. Se le enviará copia de la queja y se le informará que tendrá un término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la notificación, para contestar la misma. Además, se le advertirá, que de no presentar contestación a la queja enviada, se continuará en la investigación sin su participación.

¿Qué sucede una vez se presenta una querrela?

(Continuación)

Preparación de informe: Se establece el término máximo de treinta (30) días laborables, a partir de la fecha de inicio de la investigación, para que se rinda un informe escrito a la Autoridad Nominadora. La Autoridad Nominadora podrá fijar un término distinto en aquellos casos en que sea debidamente justificados, previa notificación a las partes.

Notificación de determinación: La Autoridad Nominadora puede adoptar, modificar o prescindir de la recomendación del investigador. Si la autoridad nominadora decidiera no iniciar un procedimiento disciplinario contra la persona que se presentó la queja, así lo notificará a las partes.

Reconsideración: El empleado que presentó la queja tendrá derecho a presentar una solicitud de reconsideración a la autoridad nominadora en un plazo de diez (10) días laborables de habersele notificado la decisión. La autoridad nominadora atenderá la reconsideración dentro del término de cinco (5) días laborables, ya sea rechazándola de plano, desestimándola o concediendo el remedio solicitado.

¿Qué procede ante determinación de la Autoridad Nominadora?

Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial:

De no presentarse reconsideración o en caso de que, de haberse presentado, la autoridad nominadora la declare no ha lugar, la parte que presentó la queja podrá acudir al Negociado.

Tribunal:

Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, el empleado que presentó la queja podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee la Ley Núm. 90.



¿Qué procede ante determinación de la Autoridad Nominadora?

(Continuación)

Proceso Apelativo en la UPR:

A discreción de la parte que presentó la queja, esta podrá apelar la decisión de no radicarse cargos disciplinarios, de conformidad al procedimiento apelativo vigente establecido en el Reglamento Sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la UPR. (Certificación 35, 2018-2019 de la Junta de Gobierno, según enmendada) La concesión de indemnización por daños o perjuicios de tipo monetario no está contemplada en el proceso apelativo antes indicado.

El Protocolo establece que si “procede la activación del procedimiento disciplinario, el mismo se registrará conforme al Reglamento General de la Universidad, al Reglamento de Acciones Disciplinarias, según su vigencia al momento de los alegados hechos”. Sin embargo, entendemos que lo que aplica a los empleados que ocupan puestos de la unidad apropiada de la Heend es el Convenio Colectivo.

¿Estoy protegido si presento una querrela de acoso laboral?

Sí. La persona que denuncie un patrón de acoso laboral está protegida por Ley, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción, Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, después que las expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada.

Todo patrono será responsable si realiza cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador 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.

¿Cuál será el rol de unión en estos casos?

La Heend tiene la obligación de representar a sus miembros en todo caso o controversia que surja o esté relacionada con el Convenio Colectivo, que usualmente se tramitan por el Artículo 106 (Procedimiento de Querellas), y en procesos disciplinarios, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 105 del Convenio Colectivo.

Debido a que el acoso laboral no forma parte del Convenio Colectivo y sería muy oneroso para la Heend proveer representación legal en estos casos, la Junta ha determinado limitar la participación de la Unión en estos casos.

¿Cuál será el rol de unión en estos casos? (Continuación)

A los querellantes:

- Se les escuchará para poder identificar si la situación que experimentan pueden ser atendida por otro artículo del Convenio Colectivo, como por ejemplo el Artículo 121, Comité Para Atender Conflictos Interpersonales de los Empleados.
- Se les proveerá copia de la Ley Núm. 90 del 7 de agosto de 2020.
- Se les proveerá copia de la Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico Para la Prevención y Manejo Adecuado de Situaciones de Acoso Laboral, Certificación 84, 2022-2023 de la Junta de Gobierno.

¿Cuál será el rol de unión en estos casos? (Continuación)

A los querellados:

- Se les proveerá copia de la Ley Núm. 90 del 7 de agosto de 2020.
- Se les proveerá copia de la Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico Para la Prevención y Manejo Adecuado de Situaciones de Acoso Laboral, Certificación 84, 2022-2023 de la Junta de Gobierno.
- Se les orientará para que en caso de recibir una intención de formulación de cargos por parte de la Autoridad Nominadora, se comuniquen de inmediato con la Heend para poder representarlos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 105 del Convenio Colectivo.



¿Preguntas?