



CUMBRE DE LÍDERES EDUCATIVOS

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN





ACOSO LABORAL

**Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública
Departamento de Educación de Puerto Rico**

BASE LEGAL



- La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su artículo II, secciones 1, 5 y 16 de la Carta de Derechos dispone en lo pertinente que, todo trabajador tiene derecho a protección contra riesgos a la salud y seguridad en el empleo.
- La Ley 85 de 29 de marzo de 2018, según enmendada, conocida como “Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico”, reconoce que un sistema educativo de excelencia “requiere que los recursos y el personal tengan un alto grado de compromiso y un sentido de responsabilidad social profundo.”
- La Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, se garantiza un ambiente laboral libre de acoso laboral e incide sobre la conducta que puedan asumir o deban observar quienes interactúan en un centro de trabajo. Incluye a los empleados del Departamento, a los contratistas y proveedores de servicios.
- Carta Circular núm. 039-2021-2022 – Política Pública y Procedimiento Interno para la Prevención y el Manejo del Acoso Laboral en el DEPR.



¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

- El acoso laboral es aquella conducta abusiva, verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses del patrono.
- La conducta es una no deseada por la persona, que atenta contra los derechos constitucionales protegidos de quien recibe la acción. Los derechos fundamentales que se trastocan son: dignidad humana, intimidad e integridad personal.
- Es importante resaltar que la conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto a que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional.

ACOSO LABORAL



El acoso laboral puede darse entre un jefe a su empleado o viceversa, incluso puede ocurrir entre compañeros de trabajo.

¿CUÁLES SON LOS EFECTOS EN LA VÍCTIMA?



La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas, físicas y sociales en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, “breakdown” o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, aislamiento, trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios, o gastrointestinales, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja.

Esta errada conducta 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 CONDUCTAS SE CONSIDERAN ACOSO LABORAL?



El acoso laboral se ve reflejado en las siguientes acciones:

1. Burlas – Pueden ser a espaldas de la víctima o directamente en su presencia.
2. Injusticias – Bajo reconocimiento de la labor que ejecuta, constantes amenazas de sanciones infundadas.
3. Descalificaciones – Culpas por faltas que otros cometen, plantar dudas sobre su trabajo u otra situación laboral.
4. Violencia Física – Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares.
5. Abuso de Autoridad – Gritar o dar malos tratos, menospreciar la

ACCIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL



- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad queda demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- Los comentarios o burlas dirigidos al empelado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- 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.
- La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para sus labores.



NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL



- Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- 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.
- La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en función de los objetivos generales del patrono.
- 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.



NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL

- Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por un periodo fijo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- Las acciones afirmativas del patrono para hacer que se cumplan las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, los deberes y las prohibiciones que rigen por ley.

RESPONSABILIDAD DEL PATRONO



- Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.
- Es responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Todo patrono debe adoptar e implementar las políticas públicas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo.
- Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a sus términos, condiciones, compensación, beneficios o privilegios del empleado que denuncie, colabore, ofrezca o intente ofrecer su testimonio sobre denuncias de acoso laboral. (Represalias).

INMUNIDAD PATRONAL

- Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas empleadas o no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
- La inmunidad no cobija a la persona o empleado que cometió el acoso laboral en su calidad personal.
- El patrono que incurre en acoso laboral, no podrá invocar la inmunidad.
- La inmunidad patronal opera cuando el patrono logra demostrar que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños.

DERECHOS DE LA VÍCTIMA



- Cualquier empleado o aspirante a empleo que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, debe presentar una querrela ante la Unidad de Investigación de Querellas Administrativas (UIQA).
- La querrela deberá presentarse ante un investigador, deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos y la evidencia en sustento.
- Una vez se presente, el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial.
- La querrela será investigada por el investigador y así se dará comienzo al proceso administrativo.
- La investigación se realizará independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querrela.



CONSECUENCIAS DE INCURRIR EN ACOSO LABORAL

- En caso de que se determine, luego de la investigación de la UIQA, que el empleado ha incurrido en la conducta tipificada como acoso laboral, será causa suficiente para la formulación de cargos conforme a las normas y reglamentos que rigen los procedimientos de acciones disciplinarias.
- Dentro de las posibles determinaciones finales que el Secretario de Educación puede emitir, se encuentran: exhortación, amonestación, suspensión de empleo y sueldo, o la destitución.
- Además, toda persona responsable de acoso laboral en el empleo, según lo antes expuesto, incurrirá en responsabilidad civil, aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente.
- Toda persona que tenga una causa de acción, tendrá un término de un (1) año para

EJEMPLOS DE ACOSO LABORAL EN NUESTRO EMPLEO



Ejemplo #1:

Una supervisora dejó de hablarle a una empleada desde finales de octubre 2010 hasta mayo 2011. La supervisora comenzó a darle las instrucciones a la empleada por escrito. La empleada no fue invitada a la actividad de Navidad. La supervisora miraba a la empleada de manera hostil y tiraba la puerta de su oficina con mucha fuerza. La supervisora no saludaba a la empleada en las mañanas, pero sí a sus compañeros aún en presencia de esta. La supervisora le comentó a otros compañeros que la empleada (víctima) era una bruta por no haberle remitido el expediente correcto, según esta se lo solicitó. La empleada tenía que atender a la supervisora, aún si estuviera en el



EJEMPLOS DE ACOSO LABORAL EN NUESTRO EMPLEO

Ejemplo #2:

Un empleado estaba en reunión laboral junto a todo el personal y su compañero le comentó que el documento entregado era una porquería. Sus compañeros comenzaron a reírse y la víctima tuvo que abandonar la reunión por el estado emocional que le provocó el comentario. Luego al salir de la reunión el empleado acosador se acerca a la víctima y le dice que era un distraído y por eso no tenía mejores oportunidades laborales ni de crecimiento. Esta conducta continuó repetitivamente durante meses y el patrono no actuó.

CON TU EJEMPLO PODEMOS EVITAR EL ACOSO LABORAL



- Comunícate con asertividad y respeto a los demás, no importa la posición que ocupe.
- Trabaja en equipo para hacer más amenas las tareas diarias. Acepta diferentes puntos de vista y actúa como un profesional.
- Sé empático: tratemos como nos gusta ser tratados.
- Reconoce tus errores: esto nos permitirá corregir nuestra conducta positivamente y tener una mejor convivencia laboral.
- Respetar la vida personal de tus compañeros de trabajo. No permitas que lo personal se involucre en el área profesional.
- Inspira confianza: evita los chismes, las mentiras, cumple con tus compromisos y apoya a tus compañeros en estos.
- Mantén buenas relaciones laborales, sé cortés con tus compañeros.



CONSULTAS

Para consulta sobre este tema, puede contactarnos a través de:

perezrf@de.pr.gov

leon_abi@de.pr.gov

ruizms@de.pr.gov

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

DUDAS O PREGUNTAS



CUMBRE DE LÍDERES EDUCATIVOS

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN

