

Política para Prevenir el Acoso Laboral

Efectiva: 2022.10.01

I. Introducción

En la Universidad del Sagrado Corazón, educamos a personas en la libertad intelectual y la conciencia moral, dispuestas a participar en la construcción de sociedad puertorriqueña más auténticamente cristiana; una comunidad solidaria en la justicia y la paz. La dignidad de cada ser humano y los valores cristianos son el centro de nuestro proyecto educativo.

Comprometidos con nuestra misión, en la Universidad del Sagrado Corazón (en adelante “Sagrado” o “Universidad”) promueve un ambiente de trabajo de respeto donde se valora la dignidad del cada ser humano en solidaridad.

Sagrado adopta esta política para prevenir, desalentar y evitar el comportamiento constitutivo de acoso laboral. La Universidad tiene los recursos para atender las denuncias de una manera seria y responsable incluyendo las medidas de apoyo y un proceso para resolver las denuncias de acoso laboral de manera imparcial. Todos los miembros de la comunidad de Sagrado compartimos la responsabilidad de crear y mantener un ambiente seguro en el campus y una cultura de respeto mutuo.

II. Marco Regulatorio

La Ley Núm. 90 del 07 de agosto de 2020 conocida como la *Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico* establece la política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del empleado, altere la paz del área de trabajo y atente contra la dignidad de los(as) empleados(as). El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

III. Aplicabilidad

Esta Política aplica a todas las personas que laboran en Sagrado, incluyendo estudiantes que trabajan en la universidad, personal de propuestas y contratistas.

El **Glosario de Términos** incluido como anejo, define los conceptos usados en esta Política.

IV. Política General - Respuesta al Acoso Laboral

La Universidad responderá con prontitud todas las denuncias de acoso laboral de las que la Universidad tenga conocimiento, así como a toda información recibida que sugiera que puede haber ocurrido conducta constitutiva de acoso laboral. La Universidad exhortan a los empleados a que denuncien inmediatamente el acoso laboral para maximizar la capacidad de la Universidad de responder con prontitud. Este compromiso se implantará mediante el procedimiento para la atención de denuncias de acoso laboral.

A. Responsabilidad de la Universidad y los Supervisores

Sagrado tomará las medidas necesarias y apropiadas para eliminar o reducir la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo e investigará todas las denuncias de acoso laboral e informaciones recibidas sobre conducta constitutiva de tal acoso, e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

Los supervisores tienen la obligación de informar inmediatamente a la oficina de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos (“DORH”) de toda y cualquier conducta que constituya o pudiera constituir acoso laboral hacia sus empleados directos u otros empleados de la que tengan conocimiento directo o indirecto.

La Universidad tomará las acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier situación de acoso laboral.

B. Responsabilidad del Empleado

El empleado tiene la responsabilidad de notificar a su supervisor inmediato o a la oficina de DORH de toda y cualquier conducta que constituya o pudiera constituir acoso laboral hacia su persona u otros empleados de: (1) otros empleados de la Universidad, o (2) terceros que no son empleados de la Universidad.

El empleado que presente una denuncia por acoso laboral debe aprovechar las medidas preventivas o correctivas provistas por la Universidad para corregir la situación y detener dicha conducta.

C. Situaciones entre Empleados de Diversos Patronos

Cuando la situación de acoso laboral ocurra entre terceros (p.ej., empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas) que interactúan en un centro de trabajo común, todos los terceros involucrados tienen la obligación de investigar la alegación de acoso laboral.

V. Determinación de Acoso Laboral

La conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal. La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo depende de la totalidad de las circunstancias y los hechos de cada caso en particular.

A. Conducta que Pudiera Ser Constitutiva de Acoso Laboral

Los actos deben ocurrir de forma reiterada y no tratarse de hechos aislados para que se considere acoso laboral, pero, una combinación de diferentes actos podría componer una repetición que pudiera ser constitutiva de acoso laboral. La Universidad puede investigar las alegaciones de un acto aislado para evitar que se repita y se convierta en un escenario de acoso laboral.

Los siguientes son ejemplos de actos que pudieran considerarse una conducta constitutiva de acoso laboral.

Los siguientes son ejemplos de actos que pudieran considerarse como conducta constitutiva de acoso laboral. Estos ejemplos no pretende ser una lista exhaustiva de todas las posibles conductas.

1. Expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
2. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Amenazas injustificadas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
5. Descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
6. Comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
7. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
8. 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. Negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

B. Conducta que No Constituye Acoso Laboral

La Universidad debe considerar la naturaleza de las labores que realiza el empleado y el ambiente de trabajo en la unidad u oficina al momento de evaluar si el acto que se alega es o pudiera ser constitutivo de acoso laboral.

A continuación, una lista no taxativa de actos que no se consideran una conducta constitutiva de acoso laboral.

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
2. 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. 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. 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. 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. 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. Acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

C. Responsabilidad Civil de la Persona que Cometa Acoso Laboral

La Universidad tomará las acciones disciplinarias que correspondan contra la persona que se determine que ha cometido una conducta de acoso laboral. La persona que incurra en esta conducta también puede ser responsable civilmente en su carácter personas de acuerdo con la *Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*.

VI. Represalia

Sagrado prohíbe todo acto de represalia 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 una adecuada protección al empleado.

VII. Confidencialidad

La denuncia y la información que se obtenga durante una investigación se mantendrá confidencial. Algunas leyes y reglamentación federal y estatal requieren a la Universidad la obligación de revelar toda o parte de la información a las agencias de gobierno con autoridad y competencia.

La Universidad también pudiera compartir toda o parte de la denuncia e información con otros empleados de la Universidad que necesitan o deben tener conocimiento para dar apoyo al empleado o atender la investigación de una manera seria y responsable.

Además, la Universidad pudiera usar toda o parte de la denuncia y la información en un proceso administrativo o judicial que el empleado u otra persona o entidad legal presente contra la Universidad.

En el caso de que un empleado (incluido el denunciante, el informante, el denunciado o el supervisor) o tercero use, distribuya, publique o de otra manera comparta (en cualquier formato y medio incluyendo las redes sociales privadas) la totalidad o parte de la denuncia o la información sin la autorización expresa y por escrito de la Universidad, pudiera ser disciplinado incluyendo la separación indefinida del empleo.

VIII. Preguntas sobre esta Política

Las consultas sobre el alcance y la interpretación de esta Política deben dirigirse a la oficina de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos.

La Universidad del Sagrado Corazón se reserva el derecho de interpretar esta Política en su administración, implementación y aplicación. Cualquier violación a esta Política puede resultar en una acción disciplinaria incluyendo la terminación de la relación laboral u otras acciones legales apropiadas.

IX. Denuncias de Violaciones a esta Política

Las violaciones a esta Política deben dirigirse a la oficina de Cumplimiento, Auditoría Interna e Integridad Institucional al correo electrónico: cumplimiento@sagrado.edu. Cualquier violación a esta Política será atendida de conformidad con las políticas y procedimientos institucionales.


Gilberto J. Marxuach Torrós
Presidente

Glosario de Términos

1. *Acoso Laboral* - conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable o caprichosa; verbal, escrita o física; de forma reiterada por parte de la universidad, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la universidad, 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.
2. *Denuncia* - documento presentado por un denunciante alegando una conducta que pudiera constituir acoso laboral contra un denunciado.
3. *Denunciado* - persona que ha sido denunciada como autor de una conducta que podría constituir acoso laboral.
4. *Denunciante* - persona que, alegadamente, es víctima de una conducta que es o podría constituir acoso laboral.
5. *Empleado* - persona que preste servicios a la Universidad y que reciba compensación por ello incluidos los miembros de la facultad, los empleados administrativos, los empleados de servicios de apoyo a los estudiantes, los estudiantes que trabajan en la universidad como parte de algún programa de asistencia económica federal o institucional o propuesta.
6. *Empleado Administrativo* - los empleados encargados de una actividad administrativa como se define en el Manual del Empleado.
7. *Empleado de Servicios de Apoyo a los Estudiantes* - los empleados administrativos, según se define en el Manual del Empleado, encargados de una actividad de apoyo a los estudiantes.
8. *Facultad* - los empleados docentes regulares (a tiempo completo) o a tiempo parcial o docente-administrativo o conferenciante invitado, según se define en el Manual de la Facultad.
9. *Patrono* - la Universidad u otra persona natural o jurídica que emplea a personas mediante un contrato de trabajo a cambio de cualquier tipo de compensación.
10. *Supervisor* - los empleados de la Universidad que tienen responsabilidades de supervisión sobre otros empleados de la Universidad que les reportan directamente en una oficina administrativa, unidad académica o unidad estudiantil.
11. *Tercero* - persona que no es empleada de la Universidad que proporciona bienes o servicios a la Universidad a cambio de una compensación (monetaria o en especie), beneficio o sin compensación (por ejemplo, consultores, contratistas, subcontratistas). El tercero puede ser empleado de otro patrono o autoempleado.