



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Secretario | Lcdo. Eliezer Ramos Parés | ramospr@de.pr.gov

29 de abril de 2022

Carta Circular núm. 039-2021-2022

Subsecretario asociado, subsecretario de Administración, subsecretario para Asuntos Académicos y Programáticos, secretaria asociada de Educación Especial interina, secretarios auxiliares, directores de divisiones, institutos y oficinas, gerentes y subgerentes, directores ejecutivos, directores de áreas y programas, superintendentes regionales, superintendentes de escuelas, superintendentes auxiliares, facilitadores docentes, directores de escuela y maestros

POLÍTICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL ACOSO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO



La Ley núm. 90 de 7 agosto de 2020, conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local. Este consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus 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.

Según han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente, contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado período. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga

duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior

condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, "*breakdown*" o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja. Se hace necesario considerar, además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

El Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), en cumplimiento con las políticas públicas establecidas, y reconociendo la necesidad de un ambiente, tanto laboral como educativo, libre de todo acoso, promulga la presente política pública. El DEPR tiene una estricta política de cero tolerancia al acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones.

Base Legal



La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su artículo II, secciones I, 5 y 16 de la Carta de Derechos dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que toda persona tiene derecho a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad, así como al fortalecimiento del respeto de los derechos y las libertades fundamentales y que todo trabajador tiene derecho a protección contra riesgos a la salud y seguridad en el empleo.

La Ley núm. 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". Además, expone que "la gestión educativa de la escuela debe cumplir los propósitos que la Constitución y esta Ley pautan para el Sistema de Educación Pública de Puerto Rico". Establece, además, en su art. 2.21(a), el derecho de los maestros a recibir un trato justo y respetuoso, y a que se respete su integridad física y moral.

Además, a tenor con la Ley núm. 90-2020, *supra*, garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral incide sobre la conducta que puedan asumir o deban observar quienes interactúan en un centro de trabajo. Esto incluye no tan solo a los empleados del DEPR sino a los contratistas y proveedores de servicios. Ello reviste mayor importancia ante la responsabilidad que este estatuto le impone a todas las agencias del gobierno de Puerto Rico, entre ellas el DEPR, para que

investiguen las alegaciones de acoso laboral independientemente de si la agencia es o no patrono directo del empleado querellante.

Fundamento

La Ley núm. 90-2020, *supra*, tiene como fin eliminar el acoso laboral en el empleo y en todas las múltiples formas de relaciones laborales modernas.

En esta última década, se ha reportado un número creciente de empleados informando ser víctimas de acoso laboral en el empleo. Esta conducta antisocial ha llegado a constituir un problema serio para un sector significativo de la fuerza laboral en nuestra sociedad, el cual ve amenazadas sus posibilidades de progreso y de bienestar en sus empleos.

Todos merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en el empleo, en igualdad de condiciones, disfrutando por igual de los derechos adquiridos en una sociedad democrática como la nuestra. Tenemos el derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad. El acoso laboral es incompatible con la conducta que debe existir en un ambiente de trabajo libre de todos estos males que afectan la salud y el bienestar emocional y psicológico de los empleados.



Declaración de Política Pública

El artículo 2 de la Ley 90-2020, *supra*, establece como política pública lo siguiente:

“Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.

Mediante esta Ley se establece 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”.

El DEPR divulga esta política pública y las normas establecidas por la referida Ley 90-2020, *supra*, a todos los empleados, funcionarios, contratistas, suplidores, visitantes y voluntarios para su cumplimiento. De manera que estos contribuyan al ambiente de sosiego y respeto que debe imperar en las áreas de trabajo, teniendo en cuenta que todos los miembros de nuestra sociedad tienen el deber cívico de prevenir, desalentar y erradicar el acoso laboral en el empleo. A su vez, es responsabilidad de todo funcionario o empleado reportar conductas que afecten el ambiente de trabajo y constituyan acoso laboral, así como cooperar con las investigaciones que se realicen.

A tenor con esta política pública, el acoso laboral en el empleo requiere una intervención efectiva, rápida y preventiva para asegurar su erradicación y proteger los derechos esenciales de toda persona empleada en la agencia. Por tal razón, las querellas se atenderán con premura y eficacia, con seriedad, respeto y con la confidencialidad que ameritan. Además, se desarrollarán programas educativos sobre prevención y concienciación sobre esta conducta ilegal.

Los secretarios asociados, auxiliares, directores de unidades o divisiones y todo supervisor deberán velar porque se mantenga un ambiente de trabajo que esté libre de acoso laboral y tienen el deber de tomar acción inmediata al notificar al coordinador en el área de acoso laboral en el empleo, según designado en esta política pública.

El DEPR desalienta, repudia y censura cualquier conducta antisocial de acoso laboral que lacere la dignidad y socave la integridad de los individuos y de su ambiente de trabajo. El acoso laboral constituye una conducta ilegal que, reiteramos, no será tolerada en la agencia.



Definiciones

1. Agencia – Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR).
2. Acoso laboral – Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable o caprichosa; verbal, escrita 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.

3. Empleado – Se define como toda persona que preste servicios al DEPR y que reciba compensación por ello. Esto no importa la naturaleza de su empleo, su categoría, jerarquía o su clasificación, ni la duración del contrato de empleo. Incluye los empleados públicos regulares e irregulares, los que prestan servicios por contrato que equivalen a un puesto o cargo regular, los de nombramiento transitorio y los que se encuentran en período probatorio. Para efectos de la protección que confiere la Ley 90-2020, según enmendada, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
4. Patrono – DEPR, sus agentes y supervisores.
5. Autoridad nominadora – Secretario de Educación.
6. Aspirante a empleo – Toda persona que solicite empleo en el DEPR, conforme con las convocatorias publicadas.
7. Contratista – Toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantengan una relación contractual con el DEPR, incluyendo subcontratistas.
8. Coordinador en el Área de Acoso Laboral en el Empleo – Persona designada para programar esfuerzos de concienciar, y para recibir y orientar a las personas y dar seguimiento a querellas de acoso laboral.
9. Funcionarios – Aquellas personas que ocupan cargos o empleos en el DEPR, que están investidos con la soberanía del Estado, por lo que intervienen en la formulación e implementación de la política pública.
10. Investigador – Persona o funcionario designado por la autoridad nominadora, según aquí definido, para que realice la investigación de la querella de acoso laboral y rinda un informe escrito sobre el particular.
11. Medidas correctivas – Es aquella advertencia escrita o exhortación verbal que hace un supervisor a su empleado, cuando este incurre en alguna infracción a las normas de conducta establecidas por el DEPR mediante el Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias o las leyes aplicables al respecto. Estas medidas correctivas podrán ser aplicadas por el director de escuela, director de oficina o supervisor. Se entenderá por medidas correctivas, la exhortación verbal y la advertencia escrita.



12. Exhortación verbal – Es aquella medida correctiva que significa la advertencia oral que hace el supervisor inicialmente al empleado cuando este incurre en alguna infracción a las normas de conducta establecidas. Esta advertencia oral debe constar en minuta que será custodiada por el supervisor.
13. Advertencia escrita – Es aquella medida correctiva que hace el supervisor al empleado, cuando este incurre inicialmente o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas.
14. Acción disciplinaria – Son las sanciones impuestas por el secretario de Educación a un empleado del DEPR, las cuales forman parte del expediente del empleado. Se consideran acciones disciplinarias: reprimendas o amonestaciones escritas, suspensión de empleo y sueldo, separación y destitución.
15. Persona – Persona natural o jurídica.
16. Querella – Imputación escrita contra las personas sujetas al cumplimiento de la política pública, reglamento o protocolo, en la que se expongan alegaciones de que se incurrió en una práctica de acoso laboral.
17. Querellado – La persona, el empleado o el funcionario contra quien se radica una querella de acoso laboral a tenor con esta política pública.
18. Querellante – La parte promovente que radica la querella de acoso laboral a tenor con lo dispuesto en esta política pública.
19. Represalia – Acción de despedir, suspender o imponer condiciones de trabajo más onerosas o discriminar en cualquier forma porque el empleado se haya querellado o haya prestado testimonio en alguna querella, reclamación o procedimiento administrativo.
20. SAALPP – Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública del DEPR.
21. SARH – Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del DEPR.
22. Secretario – Secretario de Educación.

23. Supervisor – Toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, la clasificación, el despido, el ascenso, el traslado, la fijación de compensación; sobre el horario, el lugar o las condiciones de trabajo; sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados; o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo. Cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

24. Visitante – Toda persona que no es empleado de la agencia y acude a brindar o recibir algún servicio o acompañar o realizar alguna gestión en las instalaciones de la agencia.

Conducta Constitutiva de Acoso Laboral en el Empleo y las Modalidades

No toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en la Ley núm. 90-2020, según enmendada, cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atenten contra la dignidad de su persona.

Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, el cual atenta y limita que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de la forma habitual.

Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin que se considere taxativamente, las siguientes acciones o los actos:

- 
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 queda demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

5. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
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 las labores.

A tenor con el artículo 8 de la Ley núm. 90-2020, *supra*, no se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser una lista taxativa, actos como los siguientes:

- 
1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
 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 función de 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 un período fijo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

6. 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.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, los deberes y las prohibiciones que rigen por ley.

Coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR)

El DEPR pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del acoso laboral en el empleo. A este fin, el DEPR ha designado al coordinador de la Unidad de Investigación de Querellas Administrativas (UIQA), adscrita a la Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública (SAALPP) como coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, coordinador).

Las funciones del Coordinador son:

1. Velar por la implementación y el cumplimiento de la política pública establecida en esta Carta Circular.
2. Implementación un programa continuo para la divulgación de esta Carta Circular y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la agencia. A tales efectos, el DEPR ofrecerá talleres para educar sobre el tema.
3. Ofrecer asesoría y orientación sobre el acoso laboral en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten.
4. Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley núm. 90-2020, según enmendada.
5. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en la agencia y velar porque se cumpla la reglamentación interna al respecto.
6. Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que estén en efecto durante el término establecido.



Procedimiento Interno para Presentar, Investigar y Adjudicar Querellas

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado de la agencia, independientemente del nivel jerárquico, estatus o categoría y a las personas no empleadas por la agencia, sean visitantes, contratistas, etc. Estos observarán lo establecido en la Ley núm. 90-2020, según enmendada, sobre acoso laboral. 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 querella siguiendo el procedimiento aquí establecido.

Todo el procedimiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

Presentación de la Querella

Las querellas de los empleados se presentarán ante un investigador de la UIQA. Si llegara a conocimiento del supervisor o a cualquier oficina o dependencia del DEPR, estos los referirán inmediatamente a la UIQA. Si la persona contra quien se presenta la querella es el Secretario Auxiliar del SAALPP, o algún funcionario o empleado de dicha oficina, la querella se referirá a la Oficina del Secretario para realizar una investigación independiente. Los aspirantes a empleo presentarán la querella en la UIQA del DEPR.

1. La querella deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos o evidencia. A esos efectos, deberá contener, como mínimo, la siguiente información:
 - a) Nombre del funcionario, empleado o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de acoso laboral.
 - b) Área, oficina, división o sección donde labora dicho funcionario o empleado.
 - c) Descripción de los hechos y la conducta o circunstancias que motivan la querella.
 - d) Lugar donde ocurrieron los hechos o la conducta y la fecha.
 - e) Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical.
 - f) Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los hechos.



2. Una vez presentada la querella, esta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial. No obstante, se deberá notificar la presentación de la querella al coordinador, para que pueda dar seguimiento al proceso.
3. El coordinador de inmediato orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley.

La querella será referida inmediatamente a un investigador de la UIQA para hacer la investigación de rigor en estos asuntos.

Proceso de Investigación

1. El investigador designado en la UIQA para atender los casos sobre acoso laboral en el empleo debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo dentro de un plazo no mayor de 15 días laborables a partir de la presentación de la querella. Este término podrá extenderse por justa causa.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado, a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
3. La UIQA informará por escrito al querellado, dentro del término de cinco días laborables, contados a partir de la presentación de la querella, que se está investigando una querella presentada en su contra, proveerle copia de esta y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El querellado contará con el término de cinco días laborales, contados a partir de la notificación para contestar la querella. El querellado no deberá tener contacto con el querellante ni con los testigos durante la investigación; debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.
4. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querella.
5. Los empleados y los funcionarios de la oficina o dependencia a la que pertenezca el querellante deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de acoso laboral en el empleo.



6. El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las personas afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias a los empleados que atenten contra esta.
7. Durante el curso de los procedimientos, ante cualquier alegación de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación, tales como que no conste en el expediente del empleado su participación en la investigación. Además, el testigo o colaborador podrá presentar una querella cuando se tomen decisiones sobre sus condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
8. Cualesquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona o investigador designado para realizar la investigación y de solicitar un nuevo investigador cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad, pasión o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará a la UIQA para que examine el planteamiento y emita la decisión final.
9. Se establece el término de 30 días laborables a partir de la fecha en que haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito al secretario por conducto de la División Legal. Este término podrá extenderse por justa causa.
10. Los expedientes de casos de acoso laboral se conservarán en archivos aparte y tendrán naturaleza confidencial.



Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, la UIQA rendirá un informe que remitirá a la División Legal, adscrita a la SAALPP. Esta informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al secretario. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar un procedimiento disciplinario contra el empleado o aplicar alguna otra medida conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que, a tenor con lo recomendado, deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.

2. El secretario podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le fueron realizadas, tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
3. De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor con la normativa y la reglamentación de la agencia contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de acoso laboral en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones.
4. En el caso de los empleados públicos, incurrir en esta conducta constituirá causa suficiente para la formulación de cargos conforme con las normas y los reglamentos que rigen los procedimientos disciplinarios.
5. El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querrela de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad con las disposiciones vigentes.
6. Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleados por o ajenas a la agencia, esta tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho, incluyendo, pero sin limitarse a, la cancelación de contratos y la participación en adiestramientos por el querrellado.
7. La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo, dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso particular, luego de llevado a cabo el procedimiento descrito en esta normativa.
8. Las partes tendrán derecho de presentar solicitud de reconsideración a la determinación del secretario en un plazo de 10 días calendario a contar desde la fecha en que se notifica a las partes la determinación final.
9. Si la gestión resulta infructuosa, el empleado podrá acudir a la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación (OASE).



Medidas provisionales para proteger al querellante

1. Después de presentada una querella por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas cautelares provisionales cuando estas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia a fin de que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
 - a. cuando el querellante sea el supervisor directo del querellante;
 - b. cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo;
 - c. en casos de agresión, otros.
2. Las medidas cautelares se establecerán a base de los hechos de cada caso.
3. El coordinador o la SAALPP, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del querellante o del querellante, será responsable de recomendarle al secretario la medida cautelar provisional que sea pertinente y de su debida implementación, según fuere autorizado.
4. Las medidas cautelares provisionales no se considerarán como una sanción o acción disciplinaria contra el querellado.

Protección para Cualquier Persona que Reporte Actos de Acoso Laboral

A tenor con la Ley núm. 90-2020, según enmendada, cualquier persona que denuncie actos constitutivos de acoso laboral estará protegida, de acuerdo con las disposiciones de la Ley núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción". Ello mientras sus expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

Divulgación

Esta política pública será colocada en todos los tableros de avisos del DEPR en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Asimismo, copia de esta política pública será remitida o entregada a todos los contratistas, empleados y funcionarios del DEPR y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

Disposiciones Generales

La “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” establece que en el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos cobijados por la Ley núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Trabajo para el Servicio Público”, que contengan cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta, siempre y cuando, dicha cláusula sea análoga o más estricta, a la que se debe adoptar mediante el artículo 5 del estatuto.

Según la Ley núm. 90-2020, *supra*, todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de acoso laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños.

La Ley núm. 90-2020, *supra*, dispone que esta defensa no exime de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono. En caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, se establece que este gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de esta ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

Cláusula de Derogación y Vigencia

Esta carta circular deroga cualquier otra directriz que esté en conflicto, en su totalidad o en parte, con las disposiciones aquí establecidas. Entrará en vigor de forma inmediata.

Se requiere el fiel cumplimiento de las normas establecidas en esta carta circular.

Cordialmente,



Lcdo. Eliezer Ramos Parés
Secretario