



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Orlando C. Rivera Berríos

POLÍTICA PÚBLICA SOBRE ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral es una práctica ilegal y discriminatoria que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) no tolerará esta conducta, en cualquiera de sus modalidades sin importar la jerarquía o posición de la persona ya sea en el servicio de carrera o de confianza, contratistas o cualquier otra persona que pueda estar involucrada.

El acoso laboral consiste en aquella conducta verbal, escrita o física 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. Conforme han establecidos 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 periodo de tiempo. 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.

Según establece el Artículo 8, 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 en particular. Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos como los que se desglosan a continuación:

- (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.
- (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.

El empleado que entienda que esté siendo acosado laboralmente, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su unidad de trabajo. También, puede presentar una querrela ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos de la OGP. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querrela que se reciba será investigada pronta y objetivamente. La OGP garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de las personas que presenten quejas.

En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en acoso laboral, la OGP tomará medidas inmediatas y apropiadas para rectificar la situación e implantar las medidas para que esta conducta no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que puedan llegar hasta la destitución del acosador.

17 de junio de 2025

Fecha



Orlando C. Rivera Berríos