

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA EL MANEJO DE QUERELLAS DE ACOSO LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN

El Conservatorio de Música de Puerto Rico censura cualquier conducta de acoso laboral que lacere la dignidad de los individuos y de su ambiente de trabajo y adopta el Protocolo para el Manejo de Querellas de Acoso Laboral en el Lugar de Trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley Núm. 90-2020.

El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Conservatorio de Música de Puerto Rico. Como institución educativa, el Conservatorio de Música de Puerto Rico tiene como misión el desalentar y evitar esta conducta en el empleo, por constituir un acto que atenta contra la dignidad del ser humano.

La Ley Núm. 90-2020 conocida como "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" (en adelante, Ley Núm. 90-2020), fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local.

A tenor con la Ley Núm. 90-2020, el 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 a los contratistas, empleados de empresas y proveedores de servicio, por lo que estas deberán conocer la política pública y normas establecidas por esta ley, para que contribuyan al ambiente de sosiego y respeto que debe imperar en las áreas de trabajo. Ello reviste mayor importancia ante la responsabilidad que el estatuto le impone a todo patrono para que investigue las alegaciones de acoso laboral independientemente de si es o no patrono directo del empleado querellante.

El Conservatorio de Música reconoce la obligación que tenemos como institución educativa de promover el respeto y garantizar el disfrute de los derechos humanos y civiles a nuestros empleados. Por lo que, desalentamos cualquier acto que constituya acoso laboral en el empleo y rechazamos cualquier manifestación de esta índole, ya que socava la integridad del individuo y del centro de trabajo.

El acoso laboral 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. Conforme 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 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. 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 y 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.

Las conductas constitutivas de acoso laboral contradicen nuestra visión como institución al atender contra un ambiente de trabajo seguro, el cual todo patrono debe garantizar a sus empleados y a los visitantes.

Este protocolo será distribuido a los empleados, funcionarios, contratistas, y cualquier trabajador o persona que interactúe o visite las instalaciones para que conozcan los instrumentos y medios provistos para atender y dilucidar las querellas de forma rápida, efectiva y, a su vez, prevenir futuros incidentes.

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Artículo 2 de la Ley Núm. 90-2020, 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."

La Ley Núm. 90-2020 fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local y definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones.

Para cumplir con la política de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral, exhortaremos la participación a programas educativos, y divulgaremos esta política a todos los empleados, funcionarios y contratistas para su cumplimiento y para la atención de las querellas con premura y eficacia, con seriedad, respeto y la confidencialidad que amerita.

De producirse una determinación de que la querella está fundamentada y que se configuró el acoso laboral, se impondrán acciones disciplinarias inmediatamente. Además, se llevará a cabo

cualquier acción o medida correspondiente, incluyendo referidos a las entidades del orden público.

Será responsabilidad de todo funcionario o empleado del Conservatorio de Música, así como contratistas, suplidores, visitantes y voluntarios conocer la política sobre acoso laboral. Además, es responsabilidad de todo funcionario o empleado reportar conductas que afecten el ambiente de trabajo que constituyan acoso laboral, así como cooperar con las investigaciones que se realicen.

III. BASE LEGAL

Este Protocolo se adopta y promulga en virtud de las facultades otorgadas por la Ley Núm. 90-2020, mejor conocida como “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; la Constitución de Puerto Rico; y la Ley Núm. 8-2017, según se detallan a continuación:

- A. La Ley Núm. 90-2020, que prohíbe el acoso laboral en el empleo.
- B. La Constitución de Puerto Rico, el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos, que dispone tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16.
- C. El Artículo 2 Sección 2.1 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico" (en adelante, Ley Núm. 8-2017), que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discrimen en el empleo en el sector público.

IV. PROPÓSITO

Este Protocolo tiene el propósito de:

- 1) Establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local y definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones. Además, la Ley Núm. 90-2020 faculta a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (“OATRH”) a adoptar y promulgar unas guías uniformes que permiten a las agencias decretar la reglamentación, normativa y protocolos necesarios para administrar y poner en ejecución sus disposiciones, con sujeción a lo prescrito.
- 2) Promover un ambiente seguro de trabajo.
- 3) Dar uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir.

V. APLICABILIDAD

Este Protocolo aplica a todos los funcionarios y empleados del Conservatorio de Música, sin importar su estatus, naturaleza del empleo, categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, así como a contratistas, suplidores, visitantes y voluntarios.

VI. DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo, los términos utilizados tendrán el significado que este artículo les confiere:

- 1) **"Acoso Laboral"**— Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/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.
- 2) **"Conservatorio de Música de Puerto Rico"** – corporación pública que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos bajo la jurisdicción del Rector.
- 3) **"Autoridad Nominadora"** – Rector con autoridad legal para hacer nombramientos para ocupar puestos en el Conservatorio de Música de Puerto Rico.
- 4) **"Empleado"** — Se define como toda persona que preste servicios en el Conservatorio Música y que reciba compensación por ello, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
- 5) **"Protocolo"** — Guías establecidas para prevenir el Acoso Laboral en el Conservatorio de Música y atender las querrelas presentadas.

VII. ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

No toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en la Ley Núm. 90-2020 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 atentan 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 el que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de la forma habitual.

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, sin que se considere taxativamente, las siguientes acciones o 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 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.
- 9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

A tenor con el Artículo 8 de la Ley Núm. 90-2020, no se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser un listado taxativo, 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 Conservatorio.

- 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 que rigen por ley.

VIII. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

El Conservatorio de Música 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 Rector designará un Coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, “Coordinador”).

Las funciones del Coordinador son:

- 1) Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Carta Normativa.
- 2) Implantar un programa continuo para la divulgación de este Protocolo y para la educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la institución. A tales efectos, la OATRH estará ofreciendo, periódicamente, el adiestramiento sobre Prohibición y Prevención del Acoso Laboral en el Empleo, del cual todo empleado deberá participar al menos una vez al año.
- 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 el Conservatorio cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020.
- 5) Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral 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 para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que las mismas estén en efecto durante el término establecido.

IX. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Introducción

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado del Conservatorio de Música, independientemente del nivel jerárquico, estatus o categoría y a las personas no empleadas, sean estas visitantes, contratistas, etc., quienes observarán lo establecido en la Ley Núm. 90-2020, sobre acoso laboral. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de acoso laboral en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido.

Cuando la querella fuere presentada por un aspirante a empleo, aplicará el mismo trámite.

Todo el procesamiento 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.

B. Radicación de la Querella

Las querellas de los empleados se radicarán ante el supervisor inmediato o en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, a discreción del empleado. Si llega a conocimiento del supervisor inmediato, éste lo referirá inmediatamente a la citada Oficina de Recursos Humanos. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con este, la querella se referirá a la Oficina del Rector. Los aspirantes a empleo radicarán la querella en la Oficina de Recursos Humanos de la entidad concernida.

- 1) La querella deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos y 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 circunstancia que motivan la querella.
 - d. Lugar y fecha donde ocurrieron los hechos o conducta.
 - 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 radicada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial. No obstante, se deberá notificar la radicación de la querella al Coordinador, para que este pueda dar seguimiento al proceso.
- 3) El Coordinador de inmediato orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley.
- 4) La querella será referida inmediatamente a un investigador designado por el rector para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

C. Proceso de Investigación

1. El investigador designado 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 quince (15) días laborales a partir de la radicación de la querella.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir 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 Oficina de Recursos Humanos informará, por escrito, al querellado, dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la radicación de la querella, que se está investigando una querella radicada en su contra, le proveerá copia de esta y se le dará la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El querellado contará con el término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la notificación, para contestar la querella. El querellado no deberá tener contacto con el querellante y los testigos durante la investigación, y debe ser 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 funcionarios de la institución deberán cooperar al máximo con la investigación.
6. El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias a los empleados que atenten contra la misma.
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. Cualquiera de las partes podrá solicitar, por escrito, la inhibición de la persona designada 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 estará realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará al Coordinador, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación a la Autoridad Nominadora, quien emitirá la decisión final.
9. Se establece el término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la

investigación, por escrito, a la Autoridad Nominadora. La Autoridad Nominadora, sin embargo, podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado, previa notificación a todas las partes interesadas.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes a la Autoridad Nominadora. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias u otros aplicables 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. La Autoridad Nominadora podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador 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 de lo dispuesto en las normas de conducta, 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. El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querella de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
5. Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas al Conservatorio de Música, la Autoridad Nominadora 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 querellado.
6. Las partes tendrán derecho de presentar solicitud de reconsideración a la Autoridad Nominadora en un plazo de veinte (20) días calendarios a contar desde la fecha en que se notifica a las partes la determinación.
7. Si esta gestión resulta infructuosa, el empleado podrá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial y posteriormente al Tribunal de Primera Instancia.

X. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

- A. Después de radicada una querrela por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando estas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
1. cuando el querrellado sea el supervisor directo del querellante;
 2. cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; y
 3. en casos de agresión.
- B. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.
- C. El Coordinador a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del querellante, del investigador que atienda la querrela o del querellante, será responsable de recomendarle a la Autoridad Nominadora la medida provisional que sea pertinente y de su debida implementación, según fuere autorizado.
- D. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción o acción disciplinaria contra el querrellado.

XI. PROTECCIÓN PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL

A tenor con la Ley Núm. 90-2020, 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. Tal protección le impone responsabilidad a todo patrono que realice 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.

Conforme estatuido y reiterado por la Ley Núm. 90-2020, ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, la oficina de recursos humanos o cualquier otra oficina del Conservatorio de Música, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean

de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado negativamente en su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono alega y fundamenta dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

XII. RESPONSABILIDAD DEL PATRONO POR LA CONDUCTA ILEGAL DE ACOSO LABORAL

A tenor con lo dispuesto por el Artículo 5 de la Ley Núm. 90-2020, todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. Por consiguiente, el Conservatorio de Música se compromete a cumplir con su responsabilidad de tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo.

Se destaca que la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" establece que en el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico" o de la Ley Núm. 45-1998 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones 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, 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 patrón 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, 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.

Por otra parte, cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como pueden ser empresas de empleo temporero, mantenimiento u otros suplidores o contratistas, quienes interactúan en un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados

tendrán la obligación de investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono directo del empleado querellante. La citada ley dispone que un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleados por este, 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.

XIII. DIVULGACIÓN

Este protocolo será colocado en todos los tableros de avisos, en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general, y en nuestro sitio de internet. Igualmente, se entregará copia a todos los contratistas, empleados y funcionarios del Conservatorio de Música y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

El Director de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos en archivo aparte y estos tendrán naturaleza confidencial.

XIV. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Se deja sin efecto toda orden administrativa, normativa, manual o reglamento, que sea contraria o esté en conflicto con la presente.

XV. VIGENCIA

Este Protocolo estará vigente desde la fecha de su aprobación.



Orlando Manuel Calzada Delgado, Ph.D.
Rector

Fecha: 01 de octubre de 2021