



MANUAL DE NORMAS Y POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Fecha de Creación:
5 de septiembre de 2023

Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral

Fecha de Revisión:
15 de julio de 2025

I. DECLARACIÓN GENERAL DEL PROPÓSITO DE POLÍTICA PARA PROHIBIR Y PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

El Seminario Teológico de Puerto Rico (STDPR) es un patrono comprometido con mantener un ambiente laboral seguro y saludable libre de cualquier tipo de hostigamiento, acoso o violencia a los empleados, personal contratado, voluntario, facultad, estudiantes y/o visita. Declaramos que el mismo no será tolerado en ninguna manera y se considerará una forma de discriminación en el empleo. El STDPR promueve un entorno laboral libre de acoso laboral donde se preserva y respeta la dignidad, salud y seguridad de los empleados.

II. APLICABILIDAD Y ALCANCE

Basado en la Ley 90 del 7 de agosto de 2020 este protocolo aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

III. DEFINICIONES

Para propósitos de este protocolo, los siguientes términos tienen el significado que se indica a continuación:

1. Acoso laboral- Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/ o caprichosa; verbal, escrita y/ 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. Empleado- Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección que se confiere mediante la Ley 90-2020, el término empleado se interpretará de la forma más amplia posible.

ID Título:	Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral			
STPR-RH 010-07.2025	Fecha de Emisión:	Septiembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Julio, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

3. Patrono-Aunque la definición en la Ley 90-2020 abarca todo tipo de patrono, el uso de "patrono" en estas guías se limita a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.

IV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO

La Ley 90-2020 define acoso laboral como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; que ocurre 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; y 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. Los actos de acoso laboral pueden dirigirse a una o más personas, o ser por parte de una o varias personas, sin distinción de nivel jerárquico. Es decir, pueden ocurrir entre empleados y de supervisores a empleados o viceversa. También, pueden constituir acoso laboral los actos de terceros o personas no empleadas que estén dirigidos a empleados del patrono.

Algunos ejemplos de actos constitutivos de acoso laboral son:

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.

ID Título:	Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral			
STPR-RH 010-07.2025	Fecha de Emisión:	Septiembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Julio, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

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.

Las acciones o actos enumerados, así como cualquier otro debe cumplir con todos los requisitos de la definición que provee la Ley 90-2020 para que puedan constituir acoso laboral. Para que se consideren acoso laboral, los actos deben ocurrir de forma reiterada o ser habituales y no tratarse de hechos aislados.

Ejemplos de conducta que no se considera acoso laboral:

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 razón a 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 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.

A. PROCEDIMIENTO

Cualquier empleado que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral puede denunciar el mismo con el director/a de recursos humanos o el Coordinador de Violencia en el lugar de trabajo.

Las quejas de acoso laboral pueden hacerse verbalmente o por escrito. Si la queja es verbal, se exhortará a la persona a presentarla por escrito. Si la

ID Título:	Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral			
STPR-RH 010-07.2025	Fecha de Emisión:	Septiembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Julio, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

persona se niega, el Coordinador/a preparará la queja escrita basada en el informe verbal del empleado denunciante. Cualquiera que sea testigo o se entere de posibles casos de acoso laboral debe denunciar tal comportamiento al Coordinador. En el caso que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se le notificará a esta para que preste su consentimiento a comenzar el proceso investigativo.

B. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS QUERELLAS O QUEJAS

Se investigarán todas las quejas sobre acoso laboral que se presenten de manera verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales en la medida de lo posible. Una investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de acoso laboral será rápida y exhaustiva, se iniciará de inmediato y se completará en un periodo de 30 días.

Se espera que todo empleado que resulte ser testigo o se requiera participe de entrevistas tiene la obligación de cooperar, según sea necesario, en una investigación de sospecha de acoso laboral.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, la investigación se llevará a cabo de una manera justa e imparcial, de acuerdo con los siguientes pasos:

- a. Al recibir la queja, el coordinador llevará a cabo una revisión inmediata de las alegaciones y podrá tomar medidas provisionales, según corresponda.
- b. Si existen documentos, correos electrónicos o registros telefónicos relevantes para la investigación, se tomarán las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.
- c. Se solicitarán y revisarán todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- d. Se entrevistarán a todas las partes involucradas, incluyendo los testigos relevantes.
- e. Se creará un documento escrito de la investigación (como una carta, memorando o correo electrónico), que contenga lo siguiente:
 - i. una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
 - ii. una lista de los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - iii. una cronología de eventos;
 - iv. un resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados; y
 - v. la base para la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva.

ID Título:	Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral			
STPR-RH 010-07.2025	Fecha de Emisión:	Septiembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Julio, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

Se mantendrá la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.

Dentro de 30 días de haber completado la investigación, se le notificará a la persona que presentó la queja y a la persona contra la cual se hicieron las alegaciones sobre la determinación final, cualquier acción correctiva que será implementada, así como cualquier medida disciplinaria, de ser aplicable.

Se le informará al denunciante sobre el agotamiento de remedios que provee la Ley 90-2020, según se describe en la siguiente sección.

C. ACCIONES DISCIPLINARIAS Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

El Seminario Teológico no tolerará el acoso laboral. Cualquier empleado o individuo cubierto por este protocolo que participe en actos constitutivos de acoso laboral estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias, que pudieran conllevar suspensión o despido. Además, el Artículo 5 de la Ley 90-2020 establece que la persona que ha cometido el acoso laboral podría ser responsable civilmente en su carácter personal. Por lo tanto, el o los empleados que incurran en acoso laboral podrían ser demandados y un tribunal determinar su responsabilidad monetaria personal frente al afectado.

D. RESPONSABILIDAD DE SUPERVISORES

Todos los supervisores que reciban una queja o información sobre acoso laboral, observen lo que pueda ser un comportamiento de acoso laboral o sospechen que está ocurriendo acoso laboral, deben informar tal sospecha a Coordinador de Violencia o Director/a de Recursos Humanos. Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si participan en una conducta de acoso laboral, los supervisores podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o a sabiendas permitir que continúe dicha conducta. Los supervisores también estarán sujetos a medidas disciplinarias si participan en cualquier represalia.

V. PROHIBICIÓN CONTRA REPRESALIAS

Cualquier empleado que reporte actos de acoso laboral estará protegido contra represalias por la Ley 90- 2020 y de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras las expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. El Seminario Teológico será responsable cuando realice cualquier acto 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

ID Título:	Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral			
STPR-RH 010-07.2025	Fecha de Emisión:	Septiembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Julio, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria

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. Las denuncias o quejas internas que sean presentadas y toda la información que se obtenga durante la investigación se trabajará de manera confidencial. Una vez presentada la querrela, esta y todo el procedimiento posterior hasta la determinación final, serán confidenciales.

VI. DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS UNIDAD ANTIDISCRIMEN

La Unidad Antidiscrimen interviene y media entre las partes en conflicto, investiga y emite determinaciones en querrelas de discrimen en el empleo. El proceso administrativo se inicia mediante la radicación de una querrela, por carta o personalmente. Refiere al Negociado de Asuntos Legales del Departamento de Trabajo los casos de discrimen ilegal para litigio.

Además, ofrece talleres, conferencias, foros y seminarios para educar, concienciar, y sensibilizar, dirigidos a prevenir y combatir la discriminación ilegal en los centros de trabajo.

VII. VIGENCIA Y REVISIÓN

Esta política entra en vigor inmediatamente y sustituye cualquier disposición anterior inconsistente. La política será revisada anual por los recursos humanos para asegurar su relevancia y efectividad o cuando el Departamento de Recursos Humanos de Puerto Rico realice alguna enmienda o cambio de ley.

ID Título:	Política y Protocolo de Prevención de Acoso Laboral			
STPR-RH 010-07.2025	Fecha de Emisión:	Septiembre, 2023	Primera Versión	Nicole López Montes
	Fecha de Revisión:	Julio, 2025	Aprobación	Rafael Candelaria