



¿CONOCES QUÉ?

Núm. 5

CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Sin que se considere una lista taxativa, las siguientes acciones **no** serán consideradas conductas constitutivas de 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 la Universidad o la lealtad del empleado hacia la Universidad.
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 de la Universidad.
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 la Universidad.
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 de la Autoridad Nominadora o los supervisores 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 de la Autoridad Nominadora o los supervisores para que se cumpla con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Referencias:

Protocolo Institucional de la Universidad de Puerto Rico para la Prevención y Manejo Adecuado de Situaciones de Acoso Laboral, Certificación Núm. 84 (2022-2023) de la Junta de Gobierno, Artículo VIII, letra A; 1-7.

