



LEGISLATURA MUNICIPAL
AGUAS BUENAS

Hon. Rafael Medina López
Presidente

**Gobierno de Puerto Rico
Municipio Autónomo de Aguas Buenas
Legislatura Municipal**

21^{RA} Legislatura Municipal

2^{DA} Sesión Ordinaria

Fecha: 30 de septiembre de 2021

Presentada por: Administración

Ordenanza Número 1 Serie 2021-2022
(Proyecto de Ordenanza núm. 1 Serie 2021-2022)

PARA APROBAR EL NUEVO PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL Y LA POLÍTICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS EN CONTRA DEL ACOSO LABORAL; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: La Ley 107-2020, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", establece en su Art. 1.010 la facultad de cada Municipio de ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

POR CUANTO: El 7 de agosto del 2020, la Legislatura de Puerto Rico aprobó la ley número 90, conocida como la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico".

POR CUANTO: El artículo 5 de la ya referida ley, establece que todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

POR CUANTO: En aras de dar cumplimiento a lo anteriormente establecido, la presente administración municipal entiende necesario y conveniente adoptar un nuevo protocolo para el manejo de querellas sobre acoso laboral, que a su vez exponga la política del municipio de Aguas Buenas en contra del acoso laboral.

POR TANTO: ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1RA: Se aprueba y se hace formar parte de esta Ordenanza el nuevo "PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL Y LA POLÍTICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS EN CONTRA DEL ACOSO LABORAL".

SECCIÓN 2DA: Toda Ordenanza o Resolución que entre en conflicto con la presente Ordenanza queda expresamente derogada.

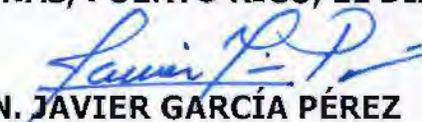
SECCIÓN 3RA: Esta Ordenanza y su Reglamento comenzarán a regir una vez sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021.


HON. RAFAEL MEDINA LÓPEZ
PRESIDENTE
LEGISLATURA MUNICIPAL


SR. CÁNDIDO RAMOS CORDERO
SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA Y FIRMADA POR EL HONORABLE JAVIER GARCÍA PÉREZ, ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 4 DE OCTUBRE DE 2021.


HON. JAVIER GARCÍA PÉREZ
ALCALDE





LEGISLATURA MUNICIPAL
AGUAS BUENAS
Hon. Rafael Medina López
Presidente

CERTIFICACION

YO, CÁNDIDO RAMOS CORDERO, SECRETARIO DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO POR LA PRESENTE CERTIFICO:

Que la que antecede es el texto original de la Ordenanza Número 1, Serie 2021-2022, aprobada por la Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, Puerto Rico, en la 2^{da} Sesión Ordinaria. La misma celebrada el 30 de septiembre de 2021.

VOTOS AFIRMATIVOS 13

VOTOS ABSTENIDOS 0

VOTOS EN CONTRA 0

VOTOS AFIRMATIVOS:

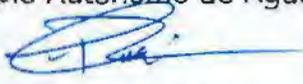
- 1) Hon. Rafael Medina López
- 2) Hon. Carmen N. Ortiz Medina
- 3) Hon. Aurea E. Rivera Colón
- 4) Hon. José M. Sánchez Pérez
- 5) Hon. Edgardo Cotto Gómez
- 6) Hon. Miguel Resto Mejías
- 7) Hon. Miguel Valdés Morales
- 8) Hon. José Otaño Malavé
- 9) Hon. Rubén A. Pérez Hernández
- 10) Hon. José Rosario Díaz
- 11) Hon. Roberto Velázquez Nieves
- 12) Hon. Sonia Luque Vázquez
- 13) Hon. Antonio Reyes Montañez

Ausentes y o Excusados

- 1) Hon. Edward Alvarado Rivera

CERTIFICO, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente y hago estampar, el Sello Oficial del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, hoy 1 de octubre de 2021.


Cándido Ramos Cordero
Secretario
Legislatura Municipal





Protocolo Para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral

Municipio Autónomo de Aguas Buenas

Revisado junio 2021

Indice

I. Introducción y Base Legal:	2
II. Política del Municipio de Aguas Buenas en Contra del Acoso Laboral:	3
III. Definiciones:	5
IV. Responsabilidad de los Directores y Supervisores:	7
V. Procedimiento Interno para la Radicación, Investigación y Adjudicación de Querellas Sobre Alegado Acoso Laboral:.....	7
A. Presentación y Radicación de Querellas:.....	8
B. Contenido de la Querella:.....	8
C. Procedimiento Interno para la Investigación de Querellas:	9
D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones.....	11
E. Análisis de los asuntos investigados, conductas prohibidas y conclusión del proceso:....	11
VI. Medidas Correctivas Provisionales para Protección	13
VII. Prohibición De Represalias:.....	14
VIII. Acciones Posteriores al Procedimiento Interno de Investigación/Reclamaciones bajo la Ley Núm. 90-2020:	14
IX. Reserva de Derechos e Interpretación:	15
X. Vigencia:	15

24.8





Protocolo Para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral Municipio de Aguas Buenas

I. Introducción y Base Legal:

El presente Protocolo Para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral y la Política del Municipio de Aguas Buenas en Contra del Acoso Laboral están basadas en las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 90 del 7 de agosto de 2020 y en cumplimiento con las Guías sobre el Acoso Laboral en el Sector Público de Puerto Rico guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos promulgadas por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRT-I) mediante su Carta Normativa Especial Núm. 1 —2021, del 4 de mayo de 2021.

Conforme la Ley Núm. 90-2020, los Jefes o Autoridades Nominadoras de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial, directores y supervisores tienen la obligación de observar que se mantenga un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

Otras disposiciones aplicables son:

A. La Constitución de Puerto Rico, el Artículo II, de la Carta de Derechos:

Sección 1. Dignidad e igualdad del ser humano; discrimen, prohibido.

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

Sección 3. Libertad de culto.

No se aprobará ley alguna relativa al establecimiento de cualquier religión ni se prohibirá el libre ejercicio del culto religioso. Habrá completa separación de la iglesia y el estado.

Sección 8. Protección contra ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada.

Toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar.

Sección 16. Derechos de los empleados.

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.

En 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), se 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 acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discrimen en el empleo en el sector público.

La Sección 2.20 de la Ley Núm. 38-2917, según enmendada "Ley de Procedimiento Administrativo uniforme del Gobierno de Puerto Rico", que autoriza a los organismos públicos, según aplique, a emitir Documentos Guía conforme las disposiciones del citado estatuto.

II. Política del Municipio de Aguas Buenas en Contra del Acoso Laboral:



Municipio Autónomo de Aguas Buenas (en adelante el Municipio de Aguas Buenas) propicia la sana convivencia y el intercambio armonioso entre los componentes del Municipio. En consonancia con esta responsabilidad se establece el presente Protocolo Para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral. Este Protocolo y Política aplicará a todos los empleados del Municipio de Aguas Buenas, sin importar su clasificación ni término de su contratación, la administración del Municipio de Aguas Buenas, y sus representantes. Exhortamos a nuestros empleados a observar un comportamiento **adecuado** con valores morales y éticos que enaltezcan este centro de trabajo, para de esta forma prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento laboral en cualquiera de sus modalidades. En lo particular, la práctica del hostigamiento o acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y puede afectar derechos fundamentales para el hombre o la mujer que lo sufre. Por tanto, tenemos la obligación moral y legal en primer lugar de desalentar este tipo de conducta y actuar para su mitigación y erradicación. A tono con lo anterior, tomamos esta acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda o pueda ser considerada como hostigamiento o acoso laboral con relación a las siguientes personas:

- Empleados
- Visitantes
- Representantes
- Solicitantes o aspirantes a empleo.
- Consultores/Contratistas Independientes
- Suplidores

El Municipio de Aguas Buenas, cumpliendo con su obligación y compromiso para con todos sus empleados, procura mantener un ambiente libre de acosos en todas sus variantes incluyendo el acoso laboral conforme definido en la Ley 90-2020. Consecuentemente, cualquier persona que incurra en este tipo de conducta para con alguno de nuestros empleados, lo hace en violación a los reglamentos y políticas de nuestro Municipio.

La conducta constitutiva de acoso laboral puede provenir de parte de supervisores, directores, personal de administración, agentes o representantes o funcionarios del Municipio, legisladores municipales, y empleados, sin importar su estatus, la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, así como a contratistas, suplidores, visitantes y voluntarios, estando dicha conducta estrictamente prohibida en nuestro Municipio.

Las relaciones laborales dentro de nuestro Municipio están basadas en un diálogo constructivo que no solo promueve un buen ambiente de trabajo, sino que se convierte en instrumento de manejo de desempeño que fomenta un entorno laboral saludable. Asimismo, estamos comprometidos en cultivar, fomentar y preservar una cultura de trabajo libre de acoso laboral. Consideramos que nuestros empleados son un recurso importante y valioso. Por ello, trabajamos arduamente en crear un espacio de trabajo seguro y saludable. Entendemos que nuestras diferencias y controversias se pueden atender y resolver con tolerancia y empatía, manteniendo a la vez un clima de responsabilidad, productividad y cumplimiento. La tolerancia es respetar las ideas, opiniones o contribuciones de los demás cuando las mismas difieren de las nuestras, siempre alineados con los principios de diligencia y eficiencia que definen nuestra gestión. Tratar de forma injusta, ilegal o discriminatoria a otros no está permitido en nuestro Municipio. Reiteramos que el acoso laboral está estrictamente prohibido en el Municipio de Aguas Buenas.

Nuestro compromiso de un ambiente de trabajo libre de acoso laboral incluye:

1. La comunicación respetuosa;
2. La responsabilidad individual;
3. El trabajo en equipo;
4. La cooperación entre empleados;
5. Aprendizaje continuo para los empleados;
6. Asegurar un ambiente de trabajo libre de represalias; y
7. Atender y resolver las querellas de acoso laboral de forma efectiva.

Todos los empleados tienen la responsabilidad de tratar a sus compañeros con dignidad y respeto. Esto será requisito en todas nuestras interacciones en o fuera del Municipio de Aguas Buenas, en toda actividad donde se represente al Municipio de Aguas Buenas y en eventos relacionados al trabajo. En nuestro Municipio nos hacemos responsables por el bienestar de

nuestra gente y por tal razón cualquier empleado que haya incurrido, fomentado o participado de conducta constitutiva de acoso laboral estará sujeto a acciones correctivas o disciplinarias que pueden incluir la terminación de empleo.

III. Definiciones:

Para los fines de este protocolo, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa.

- 
- a. **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 del Municipio de Aguas Buenas 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. El acoso laboral está prohibido por la Ley Núm. 90 del 7 de agosto de 2020.
 - b. **Sospecha de Acoso Laboral:** Entendemos por sospecha de acoso laboral las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada del Municipio de Aguas Buenas está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el párrafo anterior.
 - c. **Compromiso del Municipio de Aguas Buenas para actuar en contra de situaciones de acoso laboral:** Con el fin de asegurar que todos los empleados del Municipio de Aguas Buenas, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga. El Municipio de Aguas Buenas fomentará y formulará una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de los supervisores o personal a cargo con los empleados a su cargo, o de los empleados/as entre sí. Además, aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos departamentos, y unidades de este Municipio y entre los diversos empleados/as de esta.
 - d. **Coordinador Sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo:** Con el fin de asegurar que todos los empleados del Municipio de Aguas Buenas, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se designa a la Directora de Recursos Humanos como la Coordinadora de asuntos de acoso laboral en el Municipio, quien será

la persona encargada de velar por la implementación y cumplimiento de este Protocolo y las disposiciones contenidas en la Carta Normativa Núm.1-2021 promulgadas por la OATRT.

Las funciones del Coordinador son:

- 1) Velar por la implementación y cumplimiento de la política pública establecida por el Municipio y la Carta Normativa Núm. 1-2021 promulgada por la OATRT.
- 2) Implementar un programa continuo para la divulgación de esta política y protocolo, así como la Carta Normativa Carta Normativa Núm. 1-2021 de la OATRT.
- 3) Educar sobre el acoso laboral a todos los niveles, unidades, dependencias o departamentos del Municipio, incluyendo la Policía Municipal. Todos los empleados anualmente deberán tomar el adiestramiento sobre Prohibición y Prevención del Acoso Laboral en el Empleo.
- 4) Ofrecer asesoría y orientación sobre el acoso laboral en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten y velar porque el Municipio cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020.
- 5) Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en el Municipio 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 las mismas estén en efecto durante el término establecido.

- 
- e. **Empleado:** Significa toda persona que presta servicios para el Municipio de Aguas Buenas y que reciba compensación por ello, independientemente de la naturaleza de su empleo y no importa su categoría, jerarquía, clasificación, ni la duración del contrato de empleo.
 - f. **Querellado:** Persona contra quien se presenta una queja y se le imputa conducta contraria a este protocolo.
 - g. **Querellante:** empleado que alega ha sido víctima de acoso laboral.
 - h. **Querella:** alegación escrita presentada ante la persona designada para recibir quejas en la que se exponen y detallan las circunstancias que, según el empleado querellante, representan acciones verbales, escritas y/o físicas que son contrarias a esta política.
 - i. **Suplidor:** para efectos de esta política se entenderá como cualquier persona natural o jurídica que preste servicios profesionales incidentales o por contrato para gestiones particulares para el Municipio de Aguas Buenas, por cualquier medio entiéndase que presta sus servicios en persona, redes sociales, internet, teléfono o “delivery”, o que mantiene una relación de negocios (productos, servicios de transporte, vigilancia, limpieza y mantenimiento, construcción y similares con el Municipio de Aguas Buenas), que no sea empleado del Municipio de Aguas Buenas.

Nota Importante: Para efectos de esta Política y Protocolo se usarán palabras o pronombres masculinos o femeninos para referirse a todos géneros para facilitar lectura y comprensión de los temas.

IV. Responsabilidad de los Directores y Supervisores:

Todo Director o supervisor tendrá la responsabilidad de reportar por escrito a la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas o la persona designada por ésta para recibir este tipo de querrela, toda situación que perciba, que ocurra en su presencia o que le sea referida que pueda configurar o se interprete inicialmente como que puede constituir una violación a esta política. Así mismo, tienen la responsabilidad de tramitar toda queja o petición verbal que reciba, para la activación inmediata del procedimiento de querrela e investigación conforme a esta Política y Protocolo.

Advertimos, a que todo empleado en una posición de supervisión que conozca de algún hecho que pueda configurar una violación a esta política o que reciba alguna queja verbal sobre la misma, deberá reportarla por escrito a la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas o a la persona designada en esta política inmediatamente advenga en conocimiento de esta.

Nuestro personal de supervisión en el Municipio, debe ser servir de modelo de conducta correcta y deben procurar que en el Municipio de Aguas Buenas se mantenga un ambiente de respeto y trato correcto. Ningún Director o Supervisor puede tomar represalias o acción adversa alguna contra un empleado que presente una querrela bajo esta política, ni contra cualquier testigo o participante en un proceso investigativo bajo la misma.

V. Procedimiento Interno para la Radicación, Investigación y Adjudicación de Querellas Sobre Alegado Acoso Laboral:

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado del Municipio, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a las personas no empleadas por el sean estas visitantes, contratistas, voluntarios, empleados de carrera, confianza, transitorios o irregulares, temporeros o de cualquier naturaleza. Todos están llamados a observar lo dispuesto en la Ley Núm. 90-2020, y nuestro protocolo, con relación al 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 querrela siguiendo el procedimiento aquí establecido.

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

Todo el procesamiento de la querrela 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.

A. Presentación y Radicación de Querellas:

Todo empleado que entienda ha sido objeto de conducta constitutiva de acoso laboral deberá someter una querella escrita ante su Supervisor Inmediato o en la Oficina de la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas inmediatamente que perciba o entienda que ha sido sometido a dicha conducta. Asimismo, es obligación de todo empleado, independientemente de su posición, reportar inmediatamente y por escrito a la persona designada cualquier conducta que sea contraria a esta política.

Si llega a conocimiento del supervisor inmediato, éste lo referirá inmediatamente a la antes referida citada Oficina. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con éste, la querella se referirá a la Oficina de la Autoridad Nominadora (Oficina del Alcalde). Los aspirantes a empleo radicarán la querella directamente en la Oficina de Recursos Humanos.

B. Contenido de la Querella:

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.

Cuando un empleado querellante nombra o identifica a un empleado(a) de cualquier área del Municipio de Aguas Buenas, **contratista, o suplidor** como responsable de cometer un acto discriminatorio en su contra, el representante y/u oficial encargado tiene que informarle por escrito al empleado(a) o a la persona a quien se refiere la parte querellada, lo siguiente:

1. Que se le imputa haber cometido un alegado acto de discrimen por un querellante sin mencionarles su nombre a menos que éste(a) así lo haya autorizado.
2. Que tiene derecho a recibir orientación general sobre el proceso.
3. Que se le dará oportunidad para contestar oralmente o por escrito todas las alegaciones hechas en su contra.

2. Una vez radicada la querrela, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial. No obstante, se deberá notificar la radicación de la querrela al Coordinador, para que éste pueda dar seguimiento al proceso, en caso de que éste no sea el Director de Recursos Humanos o haya delegado el proceso de recibo e investigación de la querrela en otra persona.

3. El Coordinador de inmediato orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley.

4. La querrela será referida inmediatamente a un investigador designado por la Autoridad Nominadora para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

C. Procedimiento Interno para la Investigación de Querrelas:

El Municipio de Aguas Buenas a través de la Directora de Recursos Humanos o la persona designada realizará o encomendará inmediatamente una investigación completa sobre toda alegación de acoso laboral. Siguiendo las siguientes directrices:

- Se conducirá una investigación justa e imparcial de toda queja que se presente, incluyendo recopilación de información, declaraciones y entrevistas con las partes y con los testigos.
- La investigación deberá estar concluida en un término no mayor de quince (15) días laborables luego de haberse presentado la queja. Se aclara, que dicho término es uno directivo y que puede variar por razones meritorias.
- 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.
- La Directora de Recursos Humanos informará por escrito al querellado, dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la radicación de la querrela, que se está investigando una querrela radicada 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 (5) días laborables, contados a partir de la notificación para contestar la querrela. El querellado no deberá tener contacto con el/la querellante y los testigos durante la investigación, y debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.
- La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querrela.

- 
- Los empleados y funcionarios del Municipio deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de acoso laboral en el empleo.
 - 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.
 - 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 querrela 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.
 - No se permitirá represalia alguna contra él o la querrelada, o contra cualquier testigo, sin consideración a los méritos de la querrela.
 - 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 esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará al Coordinador en caso de no ser el propio Director de Recursos Humanos, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación a la Autoridad Nominadora, quien emitirá la decisión final.
 - Se establece el término de treinta (30) laborables días 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.

Si durante el proceso de investigación, la parte querellante libre y voluntariamente retira la querrela, se entenderá que la situación ha cesado y la querrela se entenderá resuelta, pudiendo tomarse aquellas medidas compatibles con los hallazgos que se tengan en ese momento y de conformidad con el presente protocolo.

Si como resultado de la investigación realizada se determina que en efecto existen violaciones o potencial de violación a esta política, se tomarán las medidas disciplinarias o acciones correspondientes y se notificará individualmente a las partes involucradas el resultado de la investigación y la acción que será tomada.

En caso de que las alegaciones de acoso laboral surjan en un escenario en que están involucradas terceros no empleados por el Municipio de Aguas Buenas, 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 o del empleado querellado.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

Una vez finalizada la investigación de la querrela, 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.

- 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.
- De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en el Reglamento de Normas de conducta del Municipio de Aguas Buenas, 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.
- El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querrela de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
- Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la Agencia, 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.
- 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 final.
- 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.

E. Análisis de los asuntos investigados, conductas prohibidas y conclusión del proceso:

Dependiendo del resultado de la investigación efectuada, se determinará si en efecto la queja presentada contiene los elementos suficientes para establecer que la conducta es contraria a la ley o a las políticas del Municipio de Aguas Buenas o si por el contrario la conducta imputada no es ajena a los legítimos intereses del Municipio. Es decir, si los actos se realizan de manera razonable

con el propósito de fomentar el buen y normal funcionamiento del Municipio de Aguas Buenas empresa no serán considerados acoso laboral, conforme a la Ley 90-2020 y la Carta Normativa Especial Núm. 1 —2021 del 4 de mayo de 2021 de la OATRT promulgada. Una vez concluida la investigación se darán a conocer los hallazgos y las acciones procedentes.

Se prohíben las siguientes conductas y comportamientos conforme a la Ley 90-2020, sin pretender ser taxativos ni limitantes a otros escenarios o acciones cometidos en privado o sin presencia de terceros que igualmente puedan ser constitutivos de acoso laboral:

- Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- 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.
- La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:

- Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios que ofrecemos o la lealtad del empleado hacia el Municipio de Aguas Buenas.
- 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 Municipio de Aguas Buenas.
- La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad de los servicios, deberes y funciones que como Municipio brindamos o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrecemos.

- 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.
- Las acciones afirmativas del Municipio de Aguas Buenas para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- Las acciones afirmativas del Municipio de Aguas Buenas para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

VI. Medidas Correctivas Provisionales para Protección:

Las actuaciones constitutivas de Acoso Laboral podrán ser causa de despido inmediato o cancelación de contratos. Pueden violentar varias políticas corporativas como el comportamiento ético esperado entre muchas otras. No obstante, debido a la naturaleza de este tipo de conducta, el Municipio de Aguas Buenas reconoce y está consciente de que existe la posibilidad de falsas acusaciones las cuales tendrían serios efectos sobre personas inocentes. Confiamos que todos nuestros empleados(as) mantengan una conducta responsable para así proveer un ambiente de trabajo agradable y libre de discriminación. El Municipio de Aguas Buenas patrocina que sus empleados(as) hagan preguntas relacionadas a discrimen y aclaren sus dudas sobre lo que puede y no constituir acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.

1. Después de radicada una querrela por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas 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:

- cuando el querellado sea el supervisor directo del/la querellante;
- cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; y
- en casos de agresión.

2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.

3. 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.

4. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción o acción disciplinaria contra el querellado.

VII. Prohibición De Represalias:

Queda terminantemente prohibido tomar cualquier tipo de represalia, especialmente cuando afecte adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que:

- Se haya opuesto a las prácticas que sean contrarias a la política y protocolo aquí establecido.
- Haya radicado una querrela por escrito.
- Haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento laboral.

Es conducta ilegal y contraria a las políticas del Municipio de Aguas Buenas que se tome represalia alguna contra cualquier empleado que se oponga o denuncie conducta en violación a este protocolo, o que presente una querrela o colabore de cualquier forma en un proceso investigativo bajo el mismo. Nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad mediante las mismas sanciones a empleados inescrupulosos que, a sabiendas, levanten planteamientos frívolos o falsos al amparo de la presente política.

VIII. Acciones Posteriores al Procedimiento Interno de Investigación/Reclamaciones bajo la Ley Núm. 90-2020:

La Ley requiere que, en primera instancia, el empleado presente su querrela internamente utilizando los mecanismos aquí establecidos. De esta forma, se le provee al Municipio de Aguas Buenas la oportunidad de conocer sobre la situación de alegado acoso laboral, investigar la misma y tomar las medidas apropiadas o inmediatas correspondientes.

No obstante, la propia Ley 90-2020, impone a la parte querellante que agote remedios previo a acudir a otros foros incluyendo el tribunal con competencia para atender el asunto, a saber:

1. El empleado querellante debe comunicar a la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas o la persona que esta designe, por escrito, las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y protocolo adoptado por el Municipio de Aguas Buenas.
2. Si el empleado querellante, no está satisfecho con las medidas tomadas por el patrono, incluyendo el derecho a solicitar reconsideración conforme a lo dispuesto en **sección D**, del **Artículo V** de esta Política y Protocolo, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial.
3. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando

evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alterno y radicar la acción civil dentro de un (1) año contado a partir del momento en que sintió estar sometido al acoso laboral.

IX. Reserva de Derechos e Interpretación:

El Municipio de Aguas Buenas se reserva el derecho de interpretar este protocolo de forma compatible con la ley, la eficiencia operacional, la misión, visión, filosofía, valores, metas, la eficiencia y los mejores intereses del Municipio de Aguas Buenas.

X. Vigencia y Aprobación :

Aprobado hoy 30 de septiembre de 2021. El mismo podrá ser enmendado y/o revisado conforme surjan enmiendas o sea interpretada la legislación aprobada por los tribunales.

Rafael Medina Lp

Legislatura Municipal de Aguas Buenas

Javier García Pérez

**JAVIER GARCIA PEREZ
ALCALDE**

