

*****CERTIFICACIÓN*****

Yo, Alvilis Rivera Hernández, Secretaria de la Legislatura Municipal de Las Piedras, Puerto Rico certifico:

Que la presente es el texto original de la Ordenanza Número 4, Serie 2022-2023, adoptada por la Legislatura Municipal de Las Piedras, Puerto Rico, en la Primera Reunión de la Segunda Sesión Ordinaria celebrada el 15 de agosto de 2022, con los votos afirmativos de los siguientes Legisladores:

HON. SHARON RODRÍGUEZ CRUZ
HON. LIZ SHEILA CRUZ RIVERA
HON. LUIS E. CARRUCINI ORTIZ
HON. MARIBEL HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
HON. MYRNA APONTE ÁLVAREZ
HON. YAMILLE COLÓN RIVERA

HON. LUIS A. MÁRQUEZ RUIZ
HON. JOEL A. APONTE ALBINO
HON. JAVIER NEGRÓN RIVERA
HON. HILDA M. GERENA CASILLAS
HON. HÉCTOR M. SEPÚLVEDA SANABRIA
HON. TERESA VÁZQUEZ CABRERA

AUSENTES:

HON. ALEX J. II LÓPEZ MILLÁN (EXCUSADO)
HON. AMEE RODRÍGUEZ RÍOS (EXCUSADA)

Para que así conste y para uso oficial, expido la presente bajo mi firma, y estampo en la misma el Sello Oficial de la Legislatura Municipal del Municipio de Las Piedras, Puerto Rico, hoy 17 de agosto de 2022.



ALVILIS RIVERA HERNÁNDEZ
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

ORDENANZA NÚMERO: 4

SERIE: 2022 - 2023

PARA ADOPTAR EL PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS E INCLUIR LA POLÍTICA PÚBLICA; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO : La Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020 mejor conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", dispone en el Capítulo VI Artículo 2.042 que, cada Municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los recursos humanos municipales.

"Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por las ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. "Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

POR CUANTO : Queda además establecido en el Artículo 1.039, Inciso (m) que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a este Código o cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

POR CUANTO : El Gobierno Municipal de Las Piedras ha mantenido siempre un nivel administrativo de excelencia conforme a todas las disposiciones legales y reglamentarias y a tales efectos ha elaborado todos los reglamentos necesarios para la administración de su personal.

POR TANTO : **ORDENESE POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO; LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1RA : Autorizar al Alcalde, Hon. Miguel A. López Rivera, a adoptar conforme a lo dispuesto por ley el Protocolo Interno para Prevenir y Atender Casos de Acoso Laboral e incluir la Política Pública del Gobierno Municipal de Las Piedras, copia del cual se incluye y se hace formar parte de esta Ordenanza.

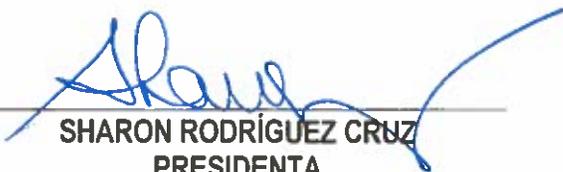
SECCIÓN 2DA : Que esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

SECCIÓN 3RA : Que copia certificada de esta Ordenanza será enviada a las oficinas, dependencias y agencias pertinentes.

SOMETIDA POR : **LA ADMINISTRACIÓN.**

***** CERTIFICACIÓN *****

APROBADA POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO, A LOS 15 DÍAS DEL MES DE AGOSTO DE 2022.

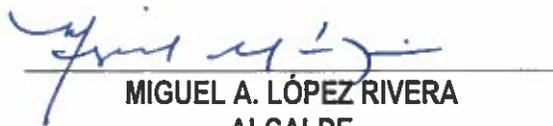


SHARON RODRÍGUEZ CRUZ
PRESIDENTA
LEGISLATURA MUNICIPAL



ALVILIS RIVERA HERNÁNDEZ
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA POR EL HON. MIGUEL A. LÓPEZ RIVERA, ALCALDE DEL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO, A LOS 17 DÍAS DEL MES DE AGOSTO DE 2022.



MIGUEL A. LÓPEZ RIVERA
ALCALDE

**PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS
DE ACOSO LABORAL
EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS**

APROBADO MEDIANTE LA ORDENANZA NÚMERO: 4, SERIE 2022-2023

I. POLÍTICA INTERNA SOBRE EL ACOSO LABORAL

La Ley 90-2020, "Ley para para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" (en adelante Ley 90-2020), reconoce el derecho de todo empleado a estar protegido contra el acoso laboral. El **Gobierno Municipal de Las Piedras**, se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, atente contra su dignidad y altere la paz industrial, sin importar su categoría o clasificación de empleo.

Se requiere que todos los empleados del **Gobierno Municipal de Las Piedras** trabajen de una manera que evite el acoso laboral en el lugar de trabajo. Además, que se promueva un entorno laboral libre de acoso laboral donde se preserve y respete la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores. Todos los empleados tienen el derecho a un lugar de trabajo libre de acoso laboral y se insta que lo denuncien presentando una queja interna siguiendo el procedimiento establecido en este protocolo.

II. APLICABILIDAD

Este protocolo aplica a todos los empleados del **Gobierno Municipal de Las Piedras**, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo.

III. ACOSO LABORAL

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.
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.

IV. CONDUCTA QUE NO SE CONSIDERA ACOSO LABORAL

El Artículo 8 de la Ley 90- 2020, contiene una lista no taxativa de actos que los patronos pueden llevar a cabo sin que se consideren acoso laboral. El estatuto ofrece los siguientes ejemplos:

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.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. El **Gobierno Municipal de Las Piedras** puede tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del Municipio y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley.

V. ACCIONES DISCIPLINARIAS Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

El **Gobierno Municipal de Las Piedras** 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, como cualquier Director (a), Jefe (a) de Dependencia, funcionario (a) o empleado (a) del Municipio, independientemente de su posición o nombramiento, que incurra en hostigamiento laboral, estará sujeto a cualquiera de las siguientes sanciones, conforme a la gravedad de las faltas cometidas: (1) amonestación verbal; (2) reprimenda escrita; (3) suspensión temporera de empleo y sueldo; (4) traslado de una oficina o dependencia a otra; (5) destitución del cargo o puesto; (6) cualquier otra sanción que determine el Alcalde.

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.

VI. RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTORES Y SUPERVISORES

Todos los directores y 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 la Oficina de Recursos

Humanos. Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si participan en una conducta de acoso laboral, los directores y supervisores podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o a sabiendas permitir que continúe el acoso laboral. Los directores y supervisores también estarán sujetos a medidas disciplinarias si participan en cualquier represalia.

VII. CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Cualquier empleado que reporte actos de acoso laboral estará protegido contra represalias por la Ley 90-2020 y de acuerdo a 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 **Gobierno Municipal de Las Piedras** 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 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, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la determinación final, serán confidenciales.

VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA DENUNCIAR ACOSO LABORAL

Cualquier empleado que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral puede denunciar el mismo con el supervisor o director de la Dependencia o en la Oficina de Recursos Humanos, a discreción del empleado. Si la persona contra quien se radica la querrela es el Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con éste, la querrela se referirá a la Oficina del Alcalde. Los aspirantes a empleo radicarán la querrela en la Oficina de Recursos Humanos. 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 persona se niega, el supervisor o director de la Dependencia, 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 Director de la Dependencia en la cual trabaja, o a su supervisor inmediato. En el caso que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se le notificará a ésta para que preste su consentimiento a comenzar el proceso investigativo.

1) La querrela 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 querrela.
- 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 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 este pueda dar seguimiento al proceso.
- 3) El Coordinador de inmediato orientara al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley.
- 4) La querrela sen\ referida inmediatamente a un investigador designado por la Autoridad Nominadora para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

IX. INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

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 puede solicitar a cualquier empleado que coopere, según sea necesario, en una investigación de sospecha de acoso laboral. El Gobierno Municipal de Las Piedras no tolerará represalias contra los empleados que presenten quejas, apoyen la queja de otro o participen en una investigación sobre una infracción de esta política.

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 director de dependencia o supervisor, 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:
 - a. una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
 - b. una lista de los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - c. una cronología de eventos;
 - d. un resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados; y
 - e. la base para la decisión y resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva.

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

g. Dentro de 10 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.

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

X. REMEDIOS EN CASO DE QUE EL PROCEDIMIENTO INTERNO RESULTE INFRUCTUOSO

A tenor con la Ley 90-2020, cualquier violación a este estatuto puede dilucidarse para la reivindicación del empleado afectado por ser víctima de acoso laboral o para determinar la sanción al empleado, director, supervisor o Autoridad Nominadora que violente las disposiciones de la Ley. El Artículo 10 de la Ley 90-2020 estructura los pasos que deberá seguir el empleado para presentar su reclamo previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia.

El esquema de agotamiento de remedios que deberán seguir los empleados es el siguiente:

1. El empleado debe comunicar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y este protocolo.

2. Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y este protocolo resultan infructuosas, el empleado que alegue ser afectado por el acoso laboral deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial de Puerto Rico.

3. Si luego de haberse orientado, el patrono y el empleado no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, se podrá acudir ante la sala de tribunal competente donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alternativo de mediación y se presentará la acción civil (demanda) para dilucidar la responsabilidad civil de los involucrados según provee el Artículo 11 de la Ley 90-2020.

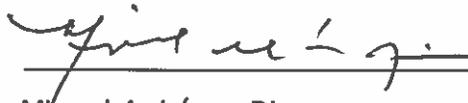
El Artículo 12 de la Ley 90-2020 establece que el empleado tendrá un año para presentar su causa de acción a partir del momento en que se sintió sometido al acoso laboral. En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de la Ley 90-2020, el perjudicado podrá escoger entre tramitar su reclamación siguiendo el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales", o mediante el procedimiento judicial ordinario. El empleado podría ser indemnizado por una suma igual al doble del importe de los daños que el acoso laboral haya causado al empleado.

XI. PUBLICIDAD Y VIGENCIA DE ESTE PROTOCOLO

El cumplimiento de este protocolo es obligatorio para todo el personal del Gobierno Municipal de Las Piedras y el mismo estará disponible en la Oficina de Recursos Humanos, y en cada Dependencia Municipal.

Este protocolo entrará en vigor a la fecha de la firma del Alcalde del Gobierno Municipal de Las Piedras. El mismo será actualizado según sea necesario de conformidad con cambios a la Ley 90-2020, la jurisprudencia o publicaciones pertinentes de las autoridades del Gobierno de Puerto Rico y del Gobierno Municipal de Las Piedras. Pueden encontrar copia de la Ley 90-2020 en la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos: www.trabajo.pr.gov.

En Las Piedras, Puerto Rico a 17 de agosto de 2022



Miguel A. López Rivera
Alcalde

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS

La Ley Núm. 90-2020 conocida como "Ley para prohibir 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.

El Gobierno Municipal de Las Piedras y su Honorable Asamblea Legislativa declaran y reafirman 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.

Además, la Ley Núm. 90-2020 fue aprobada con el propósito de definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones. La ley antes citada, faculta a la 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.

El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Gobierno de Puerto Rico. El Gobierno Municipal de Las Piedras, es responsable de desalentar y evitar esta conducta en el empleo, por constituir un acto que atenta contra la dignidad del ser humano. A su vez, proscribire cualquier acto que constituya acoso laboral en el empleo y rechaza cualquier manifestación de esta índole, que socave la integridad del individuo y del centro de trabajo.

El Gobierno Municipal de Las Piedras tiene el compromiso de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral, combatir el acoso laboral mediante el desarrollo de programas educativos y la divulgación de esta política a todos los empleados, funcionarios y contratistas para su cumplimiento. A tenor las guías que se establecerán para prohibir el acoso laboral en el Gobierno Municipal de Las Piedras, se atenderán las querellas con premura y eficacia, con seriedad, respeto y la confidencialidad que amerita.

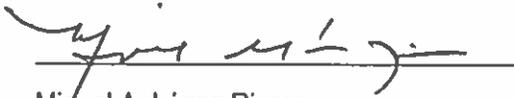
Una vez concluido el procedimiento establecido y de determinarse tanto que la querella está fundamentada y que se configuró el acoso laboral, se impondrán acciones disciplinarias inmediatamente. Además, se tomará cualquier acción o medida correspondiente, incluyendo referidos a las entidades del orden público.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE EL ACOSO LABORAL
PÁGINA 2

Será responsabilidad de todo empleado, funcionario y contratista del Gobierno Municipal de Las Piedras, así como 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 y constituyan acoso laboral, así como cooperar con las investigaciones que se realicen.

Conforme la Ley Núm. 90-2020 los Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, directores y supervisores tienen la obligación de observar que se mantenga un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

En Las Piedras, Puerto Rico a 17 de agosto de 2022



Miguel A. López Rivera
Alcalde