



P.O. Box 1385
Añasco, Puerto Rico 00610

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Gobierno Municipal de Añasco
Legislatura Municipal



Tel. (787) 826-3100 ext. 2013/2039
Fax: (787) 826-2980

PROYECTO DE ORDENANZA NÚM. 10
ORDENANZA NÚMERO 10

SERIE 2024-2025
PRIMERA SESIÓN ORDINARIA

PARA APROBAR EL PROTOCOLO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE AÑASCO; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

PRESENTADA POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

POR CUANTO:

La Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", dispone en el Artículo 1.010 la facultad de cada municipio para ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

POR CUANTO:

Por su parte, la Ley 90-2020, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico", fue aprobada con el propósito de reafirmar los valores de igualdad, dignidad e integridad personal incluidos en la Constitución de Puerto Rico, los cuales son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Por lo tanto, a través de dicha Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador.

POR CUANTO:

El Artículo 5 de la Ley 90, le impone a todo patrono la responsabilidad de "tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo. Por consiguiente, 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:

A los fines de cumplir con los propósitos de la referida Ley, se entiende meritorio la aprobación del "Protocolo Interno para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral", el cual dirigirá los procedimientos y expone la política pública del Gobierno Municipal en cuanto al acoso laboral.

POR TANTO:

ORDÉNESE LO SIGUIENTE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AÑASCO, PUERTO RICO:

SECCIÓN 1RA.:

Se aprueba y se hace formar parte de esta Ordenanza el **"PROTOCOLO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE AÑASCO"**.

SECCIÓN 2DA.:

Toda ordenanza o resolución, que esté en conflicto con esta Ordenanza queda por la presente derogada.

SECCIÓN 3RA.:

Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separables unas de otras, por lo que si alguna de sus partes, párrafo o sección fuese declarada inválida o nula por un tribunal con jurisdicción y competencia, la sentencia dictada a tal efecto solo

afectará la parte, párrafo o sección cuya invalidez o nulidad haya sido declarada.

SECCIÓN 4TA.: Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de ser aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

SECCIÓN 5TA.: Copia de esta Ordenanza, será remitida a la Oficina de Recursos Humanos Municipal, Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), Secretaría Municipal, a la Oficina de Servicios Legislativos de la Asamblea Legislativa, según lo dispuesto en el Artículo 1.045(s) de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, así como a toda aquella dependencia gubernamental estatal y/o municipal pertinente, para su conocimiento y acción correspondiente.

**APROBADA POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AÑASCO,
PUERTO RICO. HOY, 28 DE FEBRERO DE 2025.**



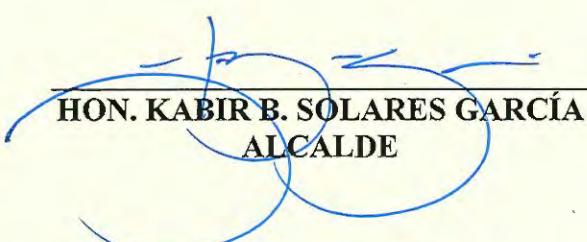
HON. STEVE GUASH MONTALVO
PRESIDENTE EN FUNCIONES
LEGISLATURA MUNICIPAL



SRA. ROSA H. PÉREZ MORENO
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

FIRMADA POR EL ALCALDE DE AÑASCO, PUERTO RICO.

HOY, 10 DE MARZO DE 2025.



HON. KABIR B. SOLARES GARCÍA
ALCALDE



P.O. Box 1385
Añasco, Puerto Rico 00610

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Gobierno Municipal de Añasco
Legislatura Municipal



Tel. (787) 826-5100 ext. 2013/2039
Fax. (787) 826-2980

CERTIFICACIÓN

Yo, Rosa H. Pérez Moreno, Secretaria de la Legislatura Municipal de Añasco, Puerto Rico, por la presente CERTIFICO:

Que el que antecede es el **texto original** de la **ORDENANZA NÚMERO 10, SERIE 2024-2025**, aprobada por la Legislatura Municipal de Añasco, reunida en la **TERCERA REUNIÓN de la PRIMERA SESIÓN ORDINARIA el 28 DE FEBRERO DE 2025**:

PARA APROBAR EL PROTOCOLO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE AÑASCO; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

CERTIFICO: Además, que dicha **ORDENANZA** fue aprobada con los votos **afirmativos** de los siguientes Legisladores Municipales:

1. Hon. Steve Guash Montalvo
2. Hon. Myriam M. Talavera Beltrán
3. Hon. Pablo Rivera Reyes
4. Hon. Francisco Ruiz Morales
5. Hon. Arline A. Paz Sagardia
6. Hon. Elie O. Ríos Sojo
7. Hon. Juan Morales Lugo
8. Hon. William Matías Cortés

Ausentes y Excusados:

1. Hon. Wilson Crespo Valentín
2. Hon. Waleska Avilés Medina
3. Hon. Wilmarie Villanueva Bonilla
4. Hon. Fernando A. Ruiz Vázquez

Abstenido: Hon. Raúl R. Morales Santiago

Vacante: Una (PIP)

Esta **ORDENANZA** fue firmada por el Hon. Kabir B. Solares García, Alcalde el 10 de marzo de 2025, en Añasco, Puerto Rico.

Y para que así conste, sello la presente con el **Sello Oficial de la Legislatura Municipal del Municipio de Añasco**, Puerto Rico, y expido copia certificada a cualquier agencia que sea necesario para sus fines y acción pertinente, hoy **10 de marzo de 2025**.



SRA. ROSA H. PÉREZ MORENO
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL



GOBIERNO MUNICIPAL AÑASCO, PUERTO RICO

PROTOCOLO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE AÑASCO

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL

EL 28 DE FEBRERO DE 2025.



ORDENANZA NÚMERO 10 - SERIE 2024-2025


HON. STEVE GUASH MONTALVO
PRESIDENTE EN FUNCIONES
LEGISLATURA MUNICIPAL


SRA. ROSA H. PÉREZ MORENO
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL


HON. KABIR B. SOLARES GARCÍA
ALCALDE

Tabla de Contenido

I.	Introducción y Base Legal	3
II.	Política del Municipio de Añasco en Contra del Acoso Laboral.....	5
III.	Definiciones	6
IV.	Responsabilidad de los Directores y Supervisores.....	8
V.	Procedimiento Interno para la Radicación, Investigación y Adjudicación de Querellas Sobre Alegado Acoso Laboral	9
VI.	Medidas Correctivas Provisionales para Protección	15
VII.	Prohibición de Represalias	16
VIII.	Acciones Posteriores al Procedimiento Interno de Investigación / Reclamaciones bajo la Ley Núm. 90 – 2020.....	17
IX.	Reserva de Derechos e Interpretación	18
X.	Vigencia	18
XI.	Anejos	19



PROTOCOLO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL

MUNICIPIO DE AÑASCO

I. Introducción y Base Legal:

El presente Protocolo para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral y la Política del Municipio de Añasco en contra del Acoso Laboral, basado en las disposiciones contenidas en la Ley Núm.90 del 7 de agosto de 2020 y en cumplimiento con las guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que promulga 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.

(Handwritten signatures and initials are present here)
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 en contra del acoso en el escenario laboral local.

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; discriminación, prohibido.

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discriminación alguna 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, su reputación.

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: "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico" (en adelante, Ley Núm. 8-2017), se prohíbe el discriminio en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discriminio en el empleo en el sector público.

La Sección 2.20 de la Ley Núm. 38-2917, según enmendada, conocida como "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 Añasco en Contra del Acoso Laboral:

El Municipio de Añasco propicia la sana convivencia y el intercambio armonioso entre sus componentes. A tono con esta responsabilidad se establece el siguiente **Protocolo para el Manejo de Querellas Sobre Acoso Laboral**. Este protocolo y política va dirigido a todos los empleados del Municipio de Añasco, a pesar de su clasificación ni término de su contratación, la Administración del Municipio de Añasco, y sus representantes. Se exhorta a cada uno de los que componen la plantilla laboral mantener un comportamiento adecuado con valores éticos y morales que destaca este municipio, para de esta manera prevenir, disuadir y eludir el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y puede afectar los derechos fundamentales de las personas que lo sufren. Por tanto, tenemos la obligación legal y moral de repudiar todo tipo de conducta constitutiva de acoso laboral y actuar en beneficio de la mitigación y erradicación. Ante lo expuesto, tomamos esta acción afirmativa para eliminar cualquier modalidad o práctica que se incline o pueda considerarse como acoso laboral y aplica a las siguientes personas:

- Empleados
- Visitantes
- Aspirantes a empleo
- Consultores
- Contratistas
- Suplidores
- Representantes

Cada empleado tiene la responsabilidad de tratar a sus compañeros con respeto. Esto es requisito en todo intercambio o interacción interna o externa del Municipio de Añasco y actividades o eventos relacionados al trabajo. El Municipio de Añasco asume la responsabilidad por el bienestar de nuestra gente. Por lo tanto, cualquier empleado que haya incurrido, promovido o participado de conducta constitutiva de acoso laboral será expuesto a medidas correctivas o disciplinarias que pueden incluir la culminación del empleo.

III. Definiciones:

A 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, irracional y/o caprichosa; verbal, escrita o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses del Municipio de Añasco 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 la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

- b. **Sospecha de acoso laboral** – Conjeturas fundadas e apariencia o viso de verdad de que una persona empleada del Municipio de Añasco está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que indican en el párrafo anterior.

- c. **Compromiso del Municipio de Añasco para actuar en contra de situaciones de acoso laboral** – Con el propósito de garantizar de todos los empleados del Municipio de Añasco posean un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, sin considerar de quien provenga. El Municipio de Añasco promoverá y formulará una declaración en la que se comprometan explícitamente a eliminar cualquier tipo de acoso 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.
En adición aplicara de manera activa políticas que fomenten un buen ambiente laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Se incentivará a la colaboración, cooperación, y la confianza en las relaciones entre las diferentes dependencias y unidades del Municipio y entre los diversos empleados(as) de esta.

- d. **Coordinador Sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo** – Con el fin de garantizar que todos los empleados del Municipio de Añasco, gocen de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada, se designa al

Coordinador(a) del Plan de Acción Afirmativa de la Oficina de Asuntos de la Mujer como la persona a cargo del manejo de situaciones de acoso laboral en el Municipio. Este coordinador trabajará de la mano con el director (a) de Recursos Humanos quienes velaran por la implantación y el fiel cumplimiento de este Protocolo y las disposiciones contenidas en la Carta Normativa Núm. 1 – 2021 promulgada por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos de Puerto Rico (OATRT).

- e. **Comité de Querellas** – Personal designado para el manejo de situaciones de acoso laboral. El mismo será compuesto por el Director(a) de Recursos Humanos, la persona enlace del Plan de Acción Afirmativa de la Oficina de Asuntos de la Mujer y una persona seleccionada por el Director(a) de Recursos Humanos quien debe gozar y haber demostrado poseer altos valores éticos y morales.
- f. **Empleado** – Toda persona que presta servicios para el Municipio de Añasco y que reciba compensación por ello, independientemente de la naturaleza de su empleo y sin tomar en consideración su categoría, jerarquía, clasificación ni la duración del contrato de empleo.
- g. **Querellado** – Persona contra quien se presenta una queja y se le imputa conducta contraria a este protocolo.
- h. **Querellante** – Empleado que alega ha sido víctima de acoso laboral.
- i. **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.
- j. **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 Añasco, 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 Añasco), que no sea empleado del Municipio de Añasco.

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

IV. Responsabilidad de los Directores y Supervisores:

Todo Director o Jefe de Dependencia o Supervisor tendrá la responsabilidad de reportar por escrito a la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Añasco o a la persona designada por esta para recibir este tipo de querella, 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 querella e investigación conforme a esta Política y Protocolo.

*ML
PROM
DAM*

Se le hace constar a todo empleado que tenga 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 Añasco y a la persona enlace del Plan de Acción Afirmativa de la Oficina de Asuntos de la Mujer.

Todo personal de supervisión en el Municipio de Añasco debe modelar una conducta correcta y procurar que en el Municipio se mantenga un ambiente de respeto y trato adecuado. Por lo tanto, ningún Director, Jefe de Dependencia o Supervisor puede tomar represalias o algún tipo de reacción adversa contra un empleado que radique una querella 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**

Las disposiciones de este Protocolo de acoso laboral aplican a todo funcionario o empleado del Municipio, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a las personas no empleadas por el sean visitantes, contratistas, voluntarios, empleados de carrera, confianza, transitorios o irregulares, temporeros o de cualquier naturaleza. Todos estos 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, cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido. Si la querella es presentada por un aspirante a empleo, aplicaran las mismas disposiciones. Todo el procesamiento de la querella hasta la resolución será llevado a cabo diligentemente y todos los interventores evitaran que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

*Vg
RHM Díaz*

A. **Presentación y Radicación de Querellas**

Aquel empleado que entiende que ha sido objeto de algún tipo de conducta constitutiva de acoso deberá radicar una querella escrita ante la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Añasco inmediatamente que perciba o entienda que ha sido sometido a dicho comportamiento. De igual forma, 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 la información llega al conocimiento del supervisor inmediato, este deberá referirlo a la antes referida citada oficina. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director(a) de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con este, la querella se referirá a la Oficina de la Autoridad Nominadora (Oficina del alcalde). En el caso de los aspirantes a empleo, ellos radicarán la querella directamente en la Oficina de Recursos Humanos.

B. **Contenido de la Querella**

La querella deberá contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia. A esos efectos deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- 165h*
- Rafael Ojeda*
- a. Nombre del funcionario, empleado o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de acoso laboral.
 - b. Dependencia o unidad donde labora dicho funcionario o empleado.
 - c. Descripción de hechos, circunstancias o conducta que motivan la querella.
 - d. Fecha, lugar y hora aproximada donde ocurrieron los hechos o conducta.
 - e. Cualquier evidencia sobre los hechos. Esta puede ser documental o testifical.
 - f. Nombre de los 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 dependencia del Municipio de Añasco, contratista o suplidor como autor 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. La imputación de haber cometido un alegado acto de acoso por un querellante sin mencionarles su nombre a menos que este (a) así lo haya autorizado.
2. El derecho a recibir orientación sobre el proceso.
3. Que tendrá la oportunidad para contestar oralmente o por escrito todas las alegaciones hechas en su contra.

Una vez radicada la querella, esta y el posterior procedimiento hasta la resolución de la misma serán consideradas de carácter confidencial. No obstante, se deberá notificar la radicación de la querella al Coordinador (a) de la Oficina de Asuntos de la Mujer, con el fin de que este pueda dar seguimiento al proceso. El Coordinador debe de forma inmediata orientar sobre los derechos y los remedios disponibles bajo la ley al querellante. Esta querella será referida al designado Comité de Querellas para que puedan realizar las investigaciones de rigor en estos asuntos.

C. Procedimiento Interno para la Investigación de las Querellas:

El Municipio de Añasco a través del Director (a) de Recursos Humanos realizará inmediatamente una investigación completa sobre la alegación de acoso laboral. Siguiendo las siguientes directrices:

- Se conducirá una investigación de forma justa e imparcial de toda queja presentada, esto incluye la recopilación de información, declaraciones y entrevistas con las partes y con los testigos.
- La parte investigativa debe concluir en un término no mayor de quince (15) días laborables luego de haberse presentado la queja. Se advierte que dicho término es uno directivo y que puede variar por razones que sean meritorias.
- La investigación de la querella abarcará todos los hechos denunciados y puede incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado, a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos y/o posibles testigos que surjan durante el proceso investigativo.
- El Director (a) de Recursos Humanos dentro de un término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la radicación de la querella informará por escrito al querellado, que se está investigando una querella radicada en su contra. Se le proveerá una copia de esta y tendrá la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando su versión de los hechos.
- La investigación se llevará a cabo independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante decida no darle continuidad a la querella.
- Todo empleado del Municipio deberá colaborar al máximo con el proceso investigativo que se realice en caso de acoso laboral en el empleo.
- Todo el proceso se conducirá de manera confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar esta medida de confidencialidad puede 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 todas las personas que son consideradas colaboradores de la investigación. En adición 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.
- Bajo ningún concepto se permitirá represalia alguna contra él o la querellada, o contra cualquier testigo, sin consideración a los méritos de la querella.
- 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 enlace de la Oficina de Asuntos de la Mujer y al Director (a) de Recursos Humanos, quienes examinaran el planteamiento y someterán una recomendación a la Autoridad Nominadora, quien emitirá la decisión final.

- Queda establecido el término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como el tiempo máximo establecido para rendir un informe del proceso investigativo 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 involucradas en la investigación.

*PROM
RJM
VSH*

Si durante el proceso investigativo, la parte querellante libre y voluntariamente retira la querella, se entenderá que la situación ha cesado y la querella se entenderá resuelta, pudiendo tomarse aquellas medidas compatibles con los hallazgos que se tengan en ese momento y de conformidad con el presente protocolo, “**Protocolo para el manejo de Querellas sobre Acoso Laboral del Municipio de Añasco**”.

Si en el resultado final del proceso investigativo realizado se determina que en efecto existen violaciones o potencial violación a esta política, se tomaran las medidas disciplinarias o acciones correspondientes y se notificará individualmente a las partes involucradas el resultado de la investigación juntamente con la acción que será tomada.

En el caso de que las alegaciones de acoso laboral surjan en un marco en que estén involucrados terceros no empleados del Municipio de Añasco, 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

Al concluir la investigación de la querella, el investigador notificará por escrito los hallazgos y las recomendaciones correspondientes a la Autoridad Nominadora. El informe debe incluir 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 debe adjuntar el 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 medida disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en el Reglamento del Personal de Carrera del Municipio de Añasco, 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 del Municipio de Añasco que intente obstruir una investigación relacionada con una querella de acoso laboral en el empleo será 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, 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 de adiestramientos por el querellado.
- Las partes tendrán el derecho de presentar una solicitud de reconsideración a la Autoridad Nominadora. Para esto tendrá un plazo de veinte (20) días calendarios a contar de la fecha en que se notifica a las partes la determinación final.
- Si esta gestión resulta ineficaz, el empleado del Municipio de Añasco 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:

Conforme al resultado de la investigación realizada, se determinará si en efecto la queja presentada contiene los elementos necesarios para establecer que la conducta es contraria a la ley o a las políticas que rigen al Gobierno Municipal de Añasco o si por el contrario la conducta imputada no es ajena a los legítimos intereses del Gobierno Municipal de Añasco. Es decir, si los

*RXPD
Alvar
VSH*

actos se realizan de manera razonable con el propósito de promover el buen y habitual comportamiento del Gobierno Municipal de Añasco no serán considerados acoso laboral, conforme a la Ley 90-2020 y a la carta Normativa Especial Núm. 1 – 2021 del 4 de mayo de 2021 de la OATRT promulgada. Una vez finalizada la investigación se darán a conocer los hallazgos y las acciones procedentes.

Conforme a la Ley 90-2020 se vedan las siguientes prácticas y comportamientos, sin pretender ser tajantes, ni limitantes a otros escenarios o acciones cometidos en privado o sin presencia de terceros que de igual forma puedan ser constitutivos de acoso laboral:

- Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- La privación por parte del patrono u otros empleados de materiales e información de naturaleza pertinente e indispensables para el cumplimiento de labores.
- Los comentarios desfavorables y degradantes de descalificación profesional emitidos en presencia de los compañeros de trabajo.
- La exigencia de forma permanente a deberes extraños a las funciones laborales, la imposición abiertamente disforme sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el abrupto cambio del lugar de trabajo o de la función por la cual fue contratada sin base o fundamento objetivo referente al servicio a que se dedica el patrono.
- Las injustificadas y recurrentes amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- La descalificación denigrante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- La emisión de comentarios o mofas dirigidas al empleado sobre su aspecto físico, su forma de vestir, formuladas en público.

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

- La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando así se requiere para la continuidad de servicios, deberes y funciones que como Municipio brindamos o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrecemos.
- Acciones destinadas a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- La elaboración o proliferación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, optimizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del Gobierno Municipal de Añasco.
- La formulación de exigencias para sobre guardar la confidencialidad en los servicios que ofrecemos o la lealtad del empleado hacia el Gobierno Municipal de Añasco.
- Las acciones administrativas encaminadas 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 Gobierno Municipal de Añasco para el cumplimiento de estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de los recursos humanos o de las cláusulas de los contratos de trabajo.
- Las acciones afirmativas del Gobierno Municipal de Añasco para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

VI. Medidas Correctivas Provisionales para Protección:

Las acciones constitutivas de Acoso laboral podrán ser causa de despido inmediato o la anulación de contratos. Pueden violentar varias políticas corporativas como el comportamiento ético esperado entre otras cosas. No obstante, debido a la naturaleza de este tipo de conducta, el Gobierno Municipal de Añasco reconoce y está consciente de que existe la posibilidad de falsas acusaciones las cuales tendrían serios efectos sobre personas inocentes. Nuestra confianza es que cada uno de los empleados (as) guarde una conducta responsable y de esta forma proveer un ambiente de trabajo agradable y libre de discriminación.

El Gobierno Municipal de Añasco auspicia y promueve que sus empleados (as) formulen preguntas relacionadas a discrimen y aclaren sus dudas sobre lo que puede o no constituir acoso laboral en cualquiera de sus modalidades.

1. Luego de la radicación de una querella por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas de manera provisional 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:
 - 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 querella 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:

Inapelablemente se prohíbe el 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 querella por escrito.
- Haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento laboral.

Se considera conducta ilegal y contraria a las políticas del Gobierno Municipal de Añasco que se tomen represalias algunas contra cualquier empleado que se oponga o

denuncie conducta en violación a este protocolo, o que presente una querella 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 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 querella internamente utilizando los mecanismos aquí establecidos. De esta forma, se le provee al Gobierno Municipal de Añasco 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, exige a la parte querellante que agote remedios previos antes de acudir a otros foros incluyendo el Tribunal con competencia para atender el asunto a saber.

1. El empleado querellante tiene la responsabilidad de comunicar al Director (a) de Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Añasco o a la persona que se designe, por escrito, las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y protocolo adoptado por el Gobierno Municipal de Añasco.
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 la 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 posterior a la orientación, 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 de que se agotó dicho mecanismo alterno y radicar la acción civil dentro de un (1) año contando a partir del momento en que sintió estar sometido al acoso laboral.

IX. Reserva de Derechos e Interpretación:

El Gobierno Municipal de Añasco 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 Gobierno Municipal de Añasco.

X. Vigencia y Aprobación:

Este “**PROTOCOLO INTERNO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE ACOSO LABORAL**” comenzará a regir inmediatamente luego de ser aprobado por la Autoridad Nominadora y la Legislatura Municipal de Añasco. El mismo podrá ser enmendado y/o revisado conforme surjan enmiendas o sea interpretada la legislación aprobada por los tribunales.

Anejos:

Carta Normativa Especial Núm. 1 - 2021 “**Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico**”.

Hoja Interna de Entrevista Inicial



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER
Apartado 1385
Añasco, Puerto Rico 00610-1385
(787) 826-3100 EXT. 2015

ANEJOS



Gobierno de Puerto Rico
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS
RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

4 de mayo de 2021

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1 – 2021

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Pùblicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Pùblicas y Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales

Lcda. Zahira A. Maldonado Molina

Directora

GUÍAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL GOBIERNO DE PUERTO RICO

I. INTRODUCCIÓN

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.

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.

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 éstos 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. Asimismo, la Ley Núm. 90-2020, establece que un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron medidas inmediatas y apropiadas para corregir la situación.

*PAPD
DLM
X95*

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH), tiene el deber de crear unas guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que las agencias, bajo la jurisdicción de la Ley Núm. 8-2017¹, deberán adoptar sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley Núm. 90-2020.

El Gobierno de Puerto Rico, como Empleador Único, censura cualquier conducta de acoso laboral que lacere la dignidad de los individuos y de su ambiente de trabajo. Para combatir esta conducta antisocial, la OATRH emite estas Guías para que las agencias provean a los empleados, funcionarios y cualquier trabajador o persona que interactúe o visite las agencias del Gobierno, los instrumentos y medios necesarios 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.

¹ Según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”, (en adelante, Ley Núm. 8-2017).

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; 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.

Ruth Díaz
VSH

El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Gobierno de Puerto Rico. El Gobierno de Puerto Rico, como Empleador Único, 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, proscribe 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 de Puerto Rico tiene el compromiso de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral. La OATRH instituirá la política pública y combatirá el acoso laboral mediante el desarrollo de programas educativos, la divulgación de esta política a todos los empleados, funcionarios y contratistas para su cumplimiento. A tenor con estas Guías, las instrumentalidades correspondientes 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, las agencias tomarán cualquier acción o medida correspondiente, incluyendo referidos a las entidades del orden público.

Será responsabilidad de todo funcionario o empleado del Gobierno de Puerto Rico, 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 y constituyan acoso laboral, así como cooperar con las investigaciones que se realicen.

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.

III. BASE LEGAL

La Ley Núm. 90-2020, prohíbe el acoso laboral en el empleo.

Otras disposiciones locales aplicables a nuestra jurisdicción son:

- A. 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.
- B. 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 discriminación 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 discriminación en el empleo en el sector público.
Patrón
Alvaro
XGh
- C. En la Sección 2.20 de la Ley Núm. 38-2017, 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.

IV. APLICABILIDAD

Esta Carta Normativa será aplicable a todas las agencias de la Rama Ejecutiva de Gobierno que constituyen Agencias e Instrumentalidades, las cuales componen el Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público, según lo dispuesto en la Ley Núm. 8-2017. Asimismo, sus disposiciones, aplicarán a las corporaciones públicas y público privadas que, a tenor con el Artículo 5, sección 5.2, de la Ley Núm. 8-2017, deben incorporar el principio de mérito como parte de sus respectivos Reglamentos de Personal para la Administración de Recursos Humanos. A su vez, aplicarán a las Agencias excluidas de la Ley Núm. 8-2017 que por disposiciones de sus Leyes Habilitadoras u Orgánicas hayan incorporado el principio de mérito como parte de su reglamentación interna. Por último, a todos los funcionarios, y empleados de las agencias, 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. Esto, incluye los Gobiernos Municipales, según dispone el Artículo 2.042 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”².

² Refiérase al Artículo 4, inciso (2), de la Ley Núm. 90-2020 en el que se establece que el término “Patrón” incluye a los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales.

V. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Carta Normativa, los términos utilizados tendrán el significado que en este Artículo se 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) "Agencia" - unidad de trabajo, adscrita al Gobierno Central, que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora. Esto incluye a las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
- (3) "Autoridad Nominadora" – Jefe de Agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.
- (4) "Empleado" – Se define como toda persona que preste servicios a un patrono 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) "Guías" – Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico.
- (6) "Oficina" – Oficina de Recursos Humanos de cada entidad gubernamental concernida.
- (7) "Patrono" – Para fines de estas Guías, se refiere al Gobierno de Puerto Rico, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación.

VI. 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:

- 15
PNPH
DLM
- (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.

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 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.

VII. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

Las Agencias pondrán en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del acoso laboral en el empleo. A este fin, cada Autoridad Nominadora 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 esta Carta Normativa y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la agencia. 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 la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020.
- 5) Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en la agencia 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.

VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Introducción

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado de las agencias, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a las personas no empleadas por las agencias, sean estas visitantes, contratistas, etc. Estos 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.

XSG
RHM
DAM
Todo el procesamiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los intervenientes 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. 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. 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 éste 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 la Autoridad Nominadora 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.
*KS
RNPM
Alvar*
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 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, 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 querella. El querellado no deberá tener contacto con el querellante y los testigos durante la investigación, y debe estar 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 Oficina deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de acoso laboral en el empleo.
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.

- VS
RHM
PDM
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 esté 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) 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.

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. En cuanto a las agencias que integran el Sistema para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, de existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en las normas de conducta de cada patrono, 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 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.
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 final.
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.

✓54
RHOM
Ollan

IX. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

- A. Despues de radicada una querella 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:
 1. cuando el querellado 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 querella 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 querellado.

X. 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, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, 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.

*PAHM
AM
VSN*

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.

XI. 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, la OATRH reconoce que todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. De esta manera insta a las agencias para que se comprometan 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.

Así también, para que se comprometan a adoptar e implementar las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en su centro de trabajo, así como también a investigar todas las alegaciones sobre el particular y a imponer las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan. Mediante la publicación de esta Carta Normativa, la OATRH orientará a las autoridades

nominadoras de las agencias públicas sobre la responsabilidad que les impone la Ley Núm. 90-2020.

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 patrono 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.

RPHM
mf
LSN

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 éste 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 suminidores 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 empleadas por éste, 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.

XII. DIVULGACIÓN

Copia de esta Carta Normativa y del procedimiento, protocolo o política que promulgue cada Autoridad Nominadora será colocada en todos los tablones de avisos de las agencias, en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente, copia de esta Carta Normativa y cualquier documento que la agencia decrete sobre este particular será entregada a todos los contratistas, empleados y funcionarios de las agencias y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

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

XIII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

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

XIV. VIGENCIA

Estas Guías estarán vigentes desde la fecha de su aprobación.

Aprobadas en San Juan, Puerto Rico, hoy 4 de mayo de 2021.

ppph
Alma
KSN

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

GOBIERNO MUNICIPAL

OFICINA DE ASUNTOS DE LA MUJER

Apartado 1385

Añasco, Puerto Rico 00610-1385

(787) 826-3100 EXT. 2015



Hoja Interna de Entrevista Inicial

Fecha de Servicio: / /

I. Datos Demográficos

- a. Nombre: _____ # Seg. Social: _____
b. Edad: _____ años Fecha de Nacimiento: / /
c. Dirección Física:

d. Dirección Postal: _____
e. Número de Contacto: () _____
f. Dependencia adscrita: _____

II. Condiciones Especiales

() Impedimento Físico

() Impedimento Mental

- () Embarazo _____
() Inmigrante _____
() Otro _____

III. Referido

iv

Resumen de Hechos

noted

V. Observaciones

159
PAPM
JLW

VI. Certificación

Certifico que esta información aquí expuesta es correcta y completa.

Firma del Funcionario

Fecha