



ORDENANZA NÚMERO: 15

SERIE: 2025-2026

PARA APROBAR EL NUEVO PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SALINAS; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: El Artículo 1.018(c) de la Ley 107-2020, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico reconoce la facultad del Alcalde(sa) para promulgar y publicar las reglas y reglamentos municipales

POR CUANTO: El Artículo 1.039 (m) del referido Código establece que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo con el Código Municipal o cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

POR CUANTO: El Municipio de Salinas tiene el deber de adoptar e implementar el "*Protocolo para el Manejo de Querellas sobre el Acoso Laboral en el Lugar de Trabajo*", según las disposiciones de la Ley 90-2020

POR TANTO: **ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SALINAS, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1RA: Aprobar el siguiente Protocolo para el Manejo de Querellas sobre el Acoso Laboral en el lugar de trabajo del Municipio Autónomo de Salinas.

I. Introducción

La Ley 90-2020, conocida como "Ley para prohibir y prevenir el Acoso laboral en Puerto Rico" 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 ya 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 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 estos 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 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.

El Municipio Autónomo de Salinas (en adelante, Municipio) tiene el deber de adoptar e implementar el "*Protocolo para el Manejo de Querellas sobre el Acoso Laboral en el Lugar de Trabajo*", según las disposiciones de la Ley 90-2020.

El Municipio, censura cualquier conducta de acoso laboral que lacere la dignidad de los individuos y de su ambiente de trabajo. Para combatir esta conducta antisocial, el Municipio emite este Protocolo para que provea a los empleados, funcionarios y cualquier trabajador o persona que interactúe o visite las oficinas y dependencias municipales, 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 Municipio Autónomo de Salinas (en adelante, Municipio) está comprometido con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a los fines de establecer 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.

El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Municipio. El Municipio 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 Municipio tiene el compromiso de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral. El Municipio 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 el Protocolo, se

atenderán las querellas con premura y eficacia, con seriedad, respeto y la confidencialidad que ameritan.

En vista de lo anterior, y a tenor con la Ley 90-2020, conocida como "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico", el Municipio dará cumplimiento con la implantación del Protocolo para el Manejo de Querellas sobre el Acoso Laboral en el Lugar de Trabajo. No permitirá a ninguna persona empleada incurrir en conducta que resulte en acoso laboral. Se impondrán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos empleados o funcionarios que violen las disposiciones contenidas en esta política pública.

Las dudas, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política pública deberán dirigirse a: Director(a) de Recursos Humanos, 787-824-3050 ext. 2336, recursoshumanos@salinas.pr.gov. También podrá dirigirse al supervisor inmediato.

III. Base Legal

- Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, El Artículo II, Sección 16, reconoce el derecho a la protección de toda persona contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.
- La Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico, en 1 Artículo 2.042 establece que : " se prohíbe el discrimen en el empleo por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discrimen en el empleo en el sector público."
- Ley 90-2020, mejor conocida como la Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico.
- Carta Normativa Especial Núm. 1 -2021 de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH). GUÍAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL GOBIERNO DE PUERTO RICO.


IV. Aplicabilidad

Este Protocolo será aplicable a todos los funcionarios y empleados municipales, sin importar su estatus, la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo. También será aplicable a contratistas, suplidores, visitantes y voluntarios.

V. Definiciones

1. **Acoso Laboral** - Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en

su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

- 
2. **Autoridad Nominadora** - La que posee la facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno. En la Rama Ejecutiva municipal, significará el Alcalde o Alcaldesa y en la Rama Legislativa, significará el Presidente de la Legislatura Municipal.
 3. **Empleado** - Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección que se confiere.
 4. Mediante la Ley 90-2020, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
 5. **Municipio** - Es la demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo sujeto a las disposiciones del Código Municipal de Puerto Rico.
 6. **Oficina** - Oficina de Administración de Recursos Humanos municipal.
 7. **Patrono** - Se refiere al Gobierno Municipal 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 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 consideren las mismas taxativamente, las siguientes acciones o actos:

- 
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, la forma de vestir, o peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares, 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 municipio 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.

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 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.



VII. Procedimiento Interno para Presentar, Investigar y Adjudicar Querellas

A. Introducción

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado del Municipio, independientemente del nivel jerárquico, estatus o categoría y a las personas no empleadas por el Municipio, sean estas visitantes, contratistas, etc. Estos observarán lo establecido en la Ley 90-2020, sobre acoso laboral. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considera 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.

Todo el procesamiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

B. Radicación de la querella

Las querellas de los empleados se radicarán ante el supervisor inmediato o en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio, 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 este, la querella se referirá a la Oficina de la Autoridad Nominadora. Los aspirantes a empleo radicarán la querella en la Oficina de Recursos Humanos.

La querella deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia. A estos 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, dependencia, 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 los testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los hechos.

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.

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

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

Prescripción: Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones del presente protocolo, tendrá un término de (1) año para presentar su causa de acción a partir del momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.

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 laborables a partir de la radicación de la querella.
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 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.
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 termino de treinta (30) días laborables 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. De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor con lo dispuesto en la reglamentación vigente sobre las normas de conducta del Municipio, 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 al Municipio, 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.

E. Medidas Provisionales para Proteger al Querellante

A. Después 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. Ejemplos de medidas provisionales a tomar:

1. Que el querellante se reporte a otro supervisor, si este último es el querellado.
2. Asegurar a la persona querellante que no estará en ningún momento a solas con la parte querellada.
3. Asegurar a los testigos la confidencialidad de sus testimonios.
4. Informar a los testigos de su derecho a presentar una querella en caso de represalias.
5. Informar al querellante y testigos que su participación no constará en el expediente del empleado.

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.

F. Protección para Cualquier Persona que Reporte Actos de Acoso Laboral

A tenor con la Ley 9-2020, cualquier persona que reporte 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.

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.

G. Responsabilidad del Patrono por la Conducta Ilegal de Acoso Laboral

A tenor con lo dispuesto por el Artículo 5 de la Ley 90-2020, todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. Será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo.

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.

Según la Ley 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.

La Ley Núm. 90-2020, dispone que esta defensa no exime de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono. En ese 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 empleos temporeros, de seguridad, de mantenimiento u otros suplidores 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 la Declaración de Política Pública que promulgue la Autoridad Nominadora será colocada en todos los tableros de avisos del Municipio, en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente, copia de este Protocolo y cualquier documento que el Municipio decreta sobre este particular será entregado a todos los contratistas, empleados y funcionarios municipales y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

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

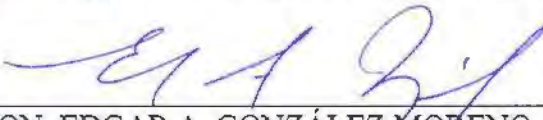
SECCIÓN 2DA: Cualquier Ordenanza, Resolución o Reglamento en conflicto con la presente queda por esta derogada o enmendada.

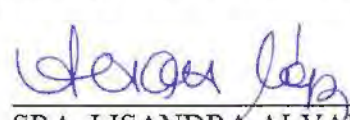
SECCIÓN 3RA: Si cualquier parte, sección, párrafo o cláusula de esta Ordenanza fuese declarada inválida por un tribunal de jurisdicción competente, las sentencias a tales efectos dictada no afectarán ni invalidará el resto de esta Ordenanza, sino que su efecto quedará limitado a aquella parte, sección, párrafo o cláusula del mismo así declarado.

SECCIÓN 4TA: Esta Ordenanza comenzará a regir después de su aprobación por la Legislatura Municipal y firmada por la Hon. Karilyn Bonilla Colón, Alcaldesa.

SECCIÓN 5TA: Copia de esta Ordenanza, debidamente firmada, será enviada a la Oficina de la Alcaldesa y a la Oficina de Recursos Humanos; para su conocimiento y acción correspondiente.

APROBADA ESTA ORDENANZA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SALINAS, PUERTO RICO A LOS 18 DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2025.


HON. EDGAR A. GONZÁLEZ MORENO
PRESIDENTE


SRA. LISANDRA ALVARADO LÓPEZ
SECRETARIA

FIRMADA POR LA HON. KARILYN BONILLA COLÓN, ALCALDESA DEL MUNICIPIO DE SALINAS, PUERTO RICO A LOS 20 DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2025.


KARILYN BONILLA COLÓN
ALCALDESA

CERTIFICACIÓN

YO, LISANDRA ALVARADO LÓPEZ, Secretaria de la Hon. Legislatura Municipal de Salinas, Puerto Rico, **CERTIFICO**: Que la que antecede es copia fiel y exacta de la Ordenanza Núm. 15 Serie 2025-2026, adoptada por la Hon. Legislatura Municipal de Salinas, Puerto Rico en la Sesión Ordinaria del año 2025 celebrada el **18 de noviembre de 2025**.

1. Se certifica, además, que la Ordenanza fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes Legisladores presentes en dicha Sesión; **Hons. Edgar A. González Moreno, Elvin E. Negrón Rodríguez, Mildred Correa Padilla, Fremiot Santos Rosado, Juan G. Colón Rivera, Carlos A. Colón Beltrán, Jorge L. Ortiz García, Antonio J. Santiago Morales, Nora M. Pérez Alvarado, Ada R. Miranda Alvarado, Rey D. Colón Colón, Rómulo Burgos Jr. Ortiz, Maribel Baerga Colón y Emilio Nieves Torres**.

EN TESTIMONIO POR LA CUAL, libro la presente certificación bajo mi firma y sello oficial de este municipio hoy día **20 de noviembre de 2025**.



LISANDRA ALVARADO LÓPEZ
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL