

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE ARROYO
SECRETARIA LEGISLATURA MUNICIPAL

APARTADO 477
ARROYO, PUERTO RICO 00714
Email: legislaturamunicipal_apr@hotmail.com
Tel: (787) 839-3500 ext. 370 o 342



ORDENANZA NUM. 9

SERIE:2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA APROBAR EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO CONFORME LA LEY NÚM. 90 DE 7 DE AGOSTO DE 2020.

POR CUANTO La Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, conocida como "Ley para Prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico, fue creada para establecer una política pública contra el acoso laboral; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones.

POR CUANTO: El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo. 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. 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. El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

POR CUANTO: La Legislatura Municipal adoptara el nuevo "PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE ARROYO".

POR TANTO: **ORDÉNESE POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:**

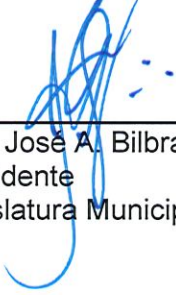
SECCION 1RA: Establecer y aprobar el "PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE ARROYO".

SECCIÓN 2DA: Esta ordenanza después de aprobada por la legislatura y firmada por el alcalde, comenzara a regir a partir de diez (10) días después de su publicación en un periódico de circulación

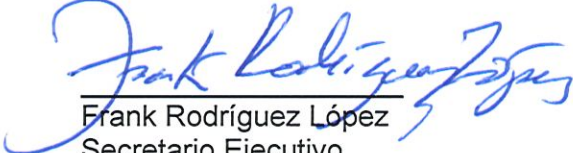
general de conformidad con el Artículo 1.041-inciso (f) del Código Municipal. La Comisión de lo Jurídico y Reglamento discutió el reglamento el 13 y 28 de marzo de 2023 y se recomendó su aprobación.

SECCIÓN 3RA: Copia de esta Ordenanza será entregada a la Oficina de Recursos Humanos y a todas las agencias correspondientes.

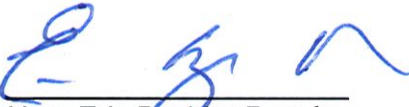
APROBADA POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023, EN QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MIÉRCOLES 12 DE ABRIL DE 2023.



Hon. José A. Bilbraut Montañez
Presidente
Legislatura Municipal



Frank Rodríguez López
Secretario Ejecutivo
Legislatura Municipal



Hon. Eric Bachier Román
Alcalde
Municipio de Arroyo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE ARROYO
SECRETARIA LEGISLATURA MUNICIPAL

APARTADO 477
ARROYO, PUERTO RICO 00714
Email: legislaturamunicipal_apr@hotmail.com
Tel: (787) 839-3500 ext. 342



CERTIFICACIÓN

YO, FRANK RODRÍGUEZ LÓPEZ, SECRETARIO EJECUTIVO DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, POR LA PRESENTE CERTIFICO, HOY DÍA 12 DE ABRIL DE 2023, QUE LO QUE ANTECEDE ES UNA COPIA FIEL Y EXACTA DE LA **ORDENANZA NÚM. 9 SERIE: 2022-2023**, VISTO POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO EN LA QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023.

INTITULADA:

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA APROBAR EL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO CONFORME LA LEY NÚM. 90 DE 7 DE AGOSTO DE 2020.

QUEDA APROBADA POR UNANIMIDAD POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023 EN LA QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE ARROYO, PUERTO RICO, EL 12 DE ABRIL DE 2023.


FRANK RODRÍGUEZ LÓPEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
LEGISLATURA MUNICIPAL

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE ARROYO**



PROTOCOLO ACOSO LABORAL

Ley Núm. 90-2020

“Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”

INDICE

PÁGINA

I.	INTRODUCCION	3-4
II.	DECLARACION POLITICA PÚBLICA	5
III.	BASE LEGAL	6
IV.	APLICABILIDAD	6
V.	PROPOSITO.....	6
VI.	DEFINICIONES	7
VII.	ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES.....	8-9
VIII.	COORDINADO(A) SOBRE ASUSNTOS DE ACOSO LABORAL.....	10
IX.	PROCESO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS	11-14
X.	MEDIDAS PRVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERRELLANTE	15
XI.	PROTECCION PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL	16
XII.	RESPONSABILIDAD DEL PATRONO	17
XIII.	DIVULGACION	18
XIV.	CLAUSULA DE DERROGACION.....	18
XV.	VIGENCIA	18
XVI.	Ley Núm. 90-2020.....	19-23
	“Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en 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, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme establecen 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 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.

El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" estableciendo así 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 en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el Acoso Laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.

El Municipio de Arroyo 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 crea unas guías uniformes 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. Basándonos en esas guías, el **Municipio de Arroyo** crea este Protocolo.

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA:

El Artículo 2 de la Ley Núm. 90-20 20, establece como Política Pública lo siguiente:

El Municipio de Arroyo, 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. 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. El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Municipio de Arroyo. 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, proscribire cualquier acto que constituya acoso laboral en el empleo y rechaza cualquier manifestación de esta índole, que socave la integridad del individuo y del centro de trabajo.

El Municipio de Arroyo 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 cumplimiento. A tenor con estas guías, el **Municipio de Arroyo** atenderá 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, **el Municipio** tomará cualquier acción o medida correspondiente, incluyendo referidos a las entidades del orden público. Será responsabilidad de todo funcionario o empleado del municipio, 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. 90-20 20, el **Municipio de Arroyo** tienen la obligación de observar que se mantenga un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

Aprobado en MUNICIPIO DE ARROYO, Puerto Rico, hoy, 11 de abril de 2023.

ERIC E. BACHIER ROMAN

Nombre del alcalde

JOSE A. BILBRAUT MONTAÑEZ

Presidente Legislatura Municipal

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 discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discrimen en el empleo en el sector público.
- 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:

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

V. PROPÓSITO

El **Municipio de Arroyo** adopta el "**Protocolo Acoso Laboral**", en adelante el Protocolo, con el fin de tomar medidas afirmativas dirigidas a garantizar un ambiente institucional de armonía, respeto y confraternización. Este procedimiento tiene como fin establecer las normas y los procedimientos del municipio para someter, investigar y tomar acción ante querellas por alegados actos de acoso laboral. Se adoptará el Protocolo de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella en armonía con el interés del/ de la perjudicado/a y las garantías que en derecho aplican al/a la querellado/a.

Durante el proceso el Municipio garantizará la confidencialidad en el curso del proceso y tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen el Protocolo para querellarse. En cuanto resulte posible, el Municipio nombrará un/a Investigador/a con conocimiento sobre los aspectos sociales y legales que pueden estar presentes en las querellas de acoso laboral.

VI. DEFINICIONES:

Para los efectos de este Protocolo, 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) "**Municipio**"- Municipio de Arroyo
- (3) "**Autoridad Nominadora**" – Alcalde (sa) o persona que esta desempeñando el cargo interino o provisionalmente.
- (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 del Municipio.
- (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.

VII. 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:

- (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.

VIII. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO:

El Municipio pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del acoso laboral en el empleo. A este fin, el Director(a) será o designará un Coordinador(a) sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, Coordinador(a)). Las funciones del Coordinador(a) son:

- 1) Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en este Protocolo.
- 2) Implantar un programa continuo para la divulgación de este Protocolo 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.

IX. 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, aspirante a empleo y a las personas no empleadas como 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.

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

- 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, departamento, 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:

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.

La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado, a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.

La 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.

1. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querella.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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.
6. Se establece un término de estricto cumplimiento de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación-para que se rinda un informe de la investigación, por escrito, a la Autoridad Nominadora. No obstante lo anterior, la Autoridad Nominadora, podrá extender el término, en aquellos casos en que sea debidamente justificado.

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, 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 de lo dispuesto en las normas de conducta del Reglamento de Personal, 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. De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en las normas de conducta del Reglamento de Personal, 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.
5. El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querrela de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias vigentes en el Municipio al momento.
6. Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por el municipio o ajenas al mismo, 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.
7. 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.
8. Si esta gestión resulta infructuosa, el empleado podrá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Judicial y posteriormente al Tribunal de Primera Instancia.

X. 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 caso de agresión.
4. Cuando el querellado sea el supervisor directo del querellante;
5. Cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; y

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.

XI. PROTECCIÓN PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

XII. 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.

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.

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 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.

XIII. DIVULGACIÓN:

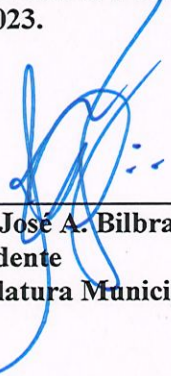
Este protocolo será divulgado por diferentes medios del municipio. Así como copia por todas las agencias.

La/el director(a) de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos en archivo aparte y éstos tendrán **Naturaleza Confidencial**.

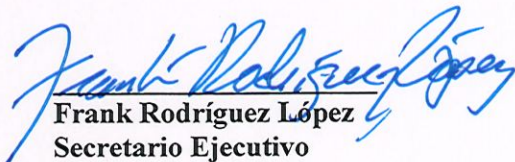
XIV. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN:

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

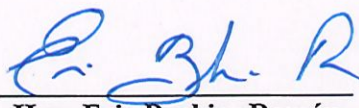
APROBADA POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023, EN QUINTA REUNION DE LA PRIMERA SESION ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MIERCOLES 12 DE ABRIL DE 2023.



Hon. José A. Bilbraut Montañez
Presidente
Legislatura Municipal



Frank Rodríguez López
Secretario Ejecutivo
Legislatura Municipal



Hon. Eric Bachier Román
Alcalde
Municipio de Arroyo

Este Protocolo ha sido adaptado para el Municipio por:
Magaly Colón Rodríguez
Especialista en Recursos Humanos

Ley Núm. 90 del año 2020

(P. de la C. 306); 2020, ley 90

Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico.

Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020

Para crear la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. De hecho, la propia Constitución de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones. Asimismo, en nuestro ordenamiento se prohíbe el discrimen en el ámbito laboral.

Al respecto, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recibe las querellas correspondientes relacionadas al discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio e impedimentos al amparo de las siguientes disposiciones legales: Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; Ley 427-2000, según enmendada; Ley 217-2006, según enmendada; Ley 271-2006, según enmendada; Ley 4-2017, según enmendada y la Ley 16-2017. Asimismo, la Unidad Antidiscrimen, como agencia delegada de la “Equal Employment Opportunity Commission”, recibe reclamaciones presentadas al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el “Equal Pay Act” de 1963, el “American with Disabilities Act” de 1990 (ADA) y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). Tales disposiciones prohíben el discrimen en el empleo en todas las fases de empleo - reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y condiciones de empleo y otros beneficios marginales – más no contemplan de manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional: el acoso laboral o “mobbing” como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en las leyes antes señaladas.

Con la aprobación de esta legislación, esta Administración reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

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, psicossomático 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, 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.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral. De acuerdo a la investigación realizada por el hoy fallecido profesor Heinz Leymann, considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso laboral o “mobbing” en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban este problema. Según ha planteado Iñaki Piñuel y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación del acoso en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en su productividad. Conforme a una encuesta realizada en la Unión Europea, cerca de un 8% de los trabajadores encuestados que representaban un total de 12 millones, se identificaron como víctimas de acoso laboral en sus lugares de empleo. A nivel de los Estados Unidos la situación es similar. Por esa razón, varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas similares dirigidas a legislar en contra del acoso en el contexto laboral. Véase, H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral en países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.

Si bien es cierto que en Puerto Rico la ausencia de legislación específica que regule la nefasta práctica del acoso en el contexto laboral no impide que los patronos puedan incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el Código Civil de Puerto Rico, entendemos necesario y pertinente disponer de legislación que atienda las particularidades y complejidades de esta modalidad. En ese sentido es importante distinguir la figura del despido constructivo contemplada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con lo relacionado al acoso laboral aquí establecido. Ciertamente, el acoso laboral podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, más la presente medida no contempla la renuncia del empleado como un elemento único a ser considerado al momento de evaluar una posible causa de acción basada en el acoso laboral aquí definido. En ese sentido, mientras que el despido constructivo requiere una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una potencial causa de acción por acoso laboral, no lo requiere. Por último, resulta importante aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta Ley 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.

El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" estableciendo así 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 en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico".

Artículo 2.-Política Pública

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.

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.

Artículo 3.-Ámbito de Aplicación

La presente Ley, aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

Artículo 4.-Definiciones

Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado que en este Artículo se les confiere:

(1) "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 mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

(2) "Patrono" – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, 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. También, se incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.

(3) "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.

Artículo 5.-Responsabilidad del patrono

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. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

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"; de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público"; y de la "Ley Federal de Relaciones del Trabajo", que contengan cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta en este Artículo, siempre y cuando dicha cláusula se análoga o más estricta, a la que mediante esta Ley se adopta requiere.

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 hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente 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, 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.

Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros 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.

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.

Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal

Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta Ley, no podrá invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo", Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culpable que se comete con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.

Artículo 7.- Alcance de la Protección

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono será responsable cuando 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.

Disponiéndose que:

a) 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.

(b) 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 en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Artículo 8.- Determinación de Acoso Laboral

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, pero sin limitarse a, actos como los que se desglosan a continuación:

- (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.

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

(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.

Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento

En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, con relación a los patronos de la Rama Ejecutiva sobre los cuales tenga jurisdicción, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, adoptarán, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta Ley, unas guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley.

El patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías mencionadas en el párrafo anterior, para la adopción e implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

Artículo 10.-Procedimiento

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

Artículo 11.-Responsabilidad Civil

Toda persona responsable de acoso laboral en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente.

Artículo 12.-Prescripción

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

Artículo 13.-Procedimiento Sumario

En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta Ley, la persona perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil de 2009.

Artículo 14.-Reglamentación

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo consignado en la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico". No obstante, se conceden ciento ochenta (180) días naturales a estos funcionarios para poner en función la reglamentación derivada de esta Ley. Asimismo, la Rama Legislativa y la Rama Judicial adoptarán la reglamentación y normativa que estimen necesaria para poner en ejecución las disposiciones de esta Ley.

Artículo 15.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 16.- Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

avisos y subastas



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
ARROYO, Puerto Rico 00714
SECRETARÍA LEGISLATURA MUNICIPAL



AVISO DE APROBACIÓN DE ORDENANZAS

1.) ORDENANZA NÚMERO 05, SERIE 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 6, SERIE 2000-2001, Y PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

2.) ORDENANZA NÚMERO 06, SERIE 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 7, SERIE 2000-2001, Y PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

3.) ORDENANZA NÚMERO 07, SERIE 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL DISCRIMEN POR GÉNERO EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

4.) ORDENANZA NÚMERO 08, SERIE 2022-2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO DEL MUNICIPIO DE ARROYO

5.) ORDENANZA NÚMERO 09, SERIE 2022-2023

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE ARROYO

APROBADAS POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023, EN QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE, EL MIÉRCOLES 12 DE ABRIL DE 2023.

CUALQUIER PERSONA INTERESADA PODRÁ OBTENER COPIAS CERTIFICADAS DE LAS MISMAS EN LA OFICINA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL.

FRANK RODRÍGUEZ LÓPEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
LEGISLATURA MUNICIPAL

Apartado 477
Arroyo, Puerto Rico 00714
e-mail: Legislaturamunicipal_apr@hotmail.com



AVISO DE SUBASTA SUBASTA NÚMERO 2022-2023-018

La Junta de Subastas del Municipio de Juana Díaz, Puerto Rico, recibirá proposiciones en sobres sellados, en un (1) original, una (1) copia en "CD Room" o "Pen Drive" a entregarse en el Salón de Actos, segundo piso de la Alcaldía del Municipio de Juana Díaz, según fecha y hora que se detalla más adelante.

DESCRIPCIÓN	FECHAS
Alquiler y montaje de elementos decorativos relacionados a las Festividades de la Navidad	Pre-subasta compulsoria: martes, 2 de mayo de 2023 Subasta: miércoles, 31 de mayo de 2023 Hora: 2:00 PM
CORREO ELECTRÓNICO: Toda pregunta debe ser dirigida estrictamente a: subasta@juanadiaz.pr.gov .	

A todos los licitadores interesados en participar de la subasta, deberán pagar la cantidad de \$25.00 de cuota administrativa. El pago se realizará en la Oficina de Servicios Administrativos, ubicada en la Calle Dr. Veve #10, en Juana Díaz. Esta cantidad no será reembolsada. Una vez sea recibida la evidencia del recibo de pago, la Oficina de Secretaría Municipal, le estará enviando las especificaciones y condiciones de la subasta mediante el correo electrónico: subasta@juanadiaz.pr.gov.

Como requisito de la subasta el licitador deberá incluir las especificaciones provistas por el Municipio, firmadas y selladas por la Compañía. Al someter la propuesta deberán incluir junto a los requisitos una fianza de garantía de oferta ("Bid Bond"), equivalente al cinco por ciento (5%) del monto total de la propuesta. La misma puede ser mediante cheque certificado, giro postal, fianza de una compañía aseguradora, reconocida por el Comisionado de Seguros de Puerto Rico o en moneda corriente y será retenida hasta tanto se emita la adjudicación de esta subasta. Además, el licitador al cual se le adjudique presentará para la firma del contrato un "Performance Bond", por la cantidad del cinco por ciento (5%) del monto total de la propuesta, que garantice el mantener los precios cotizados y cumplimiento del contrato. Esta cantidad le será retenida durante la vigencia de su contrato. Se le requiere que entreguen junto con la propuesta la Declaración Jurada Ley 2 de 4 de enero de 2018, requerida por el Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico.

El Municipio de Juana Díaz se reserva el derecho de aceptar o rechazar una o todas las propuestas. Además de adjudicar los servicios bajo las condiciones más favorables para el Municipio de Juana Díaz, que no necesariamente sean el precio. Igualmente se reserva el derecho de cancelar la subasta, si entiende beneficio el interés público o existe una tendencia de violación de alguna ley, ordenanza, o reglamento.

En Juana Díaz, Puerto Rico, hoy 19 de abril de 2023.

Jorge M. Guzmán Zayas
Secretario Municipal

Oficina de
Calle F. Dergetau #17, Juana Díaz, 00701
787-682-2165 ext. 2215, 2213, 2214, 2207