

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

4 de mayo de 2021

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1 – 2021

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



Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

GUÍAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL GOBIERNO DE PUERTO RICO

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 90-2020 conocida como “*Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*” (en adelante, Ley Núm. 90-2020), fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias

psicológicas en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, “breakdown” o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima y deterioro en las relaciones de pareja. Se hace necesario considerar, además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

A tenor con la Ley Núm. 90-2020, el garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral incide sobre la conducta que puedan asumir o deban observar quienes interactúan en un centro de trabajo. Esto incluye a los contratistas, empleados de empresas y proveedores de servicio, por lo que éstos deberán conocer la política pública y normas establecidas por esta ley, para que contribuyan al ambiente de sosiego y respeto que debe imperar en las áreas de trabajo. Ello reviste mayor importancia ante la responsabilidad que el estatuto le impone a todo patrono para que investigue las alegaciones de acoso laboral independientemente de si es o no patrono directo del empleado querellante. Asimismo, la Ley Núm. 90-2020, establece que un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron medidas inmediatas y apropiadas para corregir la situación.

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

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

II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Artículo 2 de la Ley Núm. 90-2020, establece como Política Pública lo siguiente:

“Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.”

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

Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.”

La Ley Núm. 90-2020 fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones. La ley antes citada, faculta a la OATRH a adoptar y promulgar unas guías uniformes que permiten a las agencias decretar la reglamentación, normativa y protocolos necesarios para administrar y poner en ejecución sus disposiciones, con sujeción a lo prescrito.

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

El Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral. La OATRH instituirá la política pública y combatirá el acoso laboral mediante el desarrollo de programas educativos, la divulgación de esta política a todos los empleados, funcionarios y contratistas para su cumplimiento. A tenor con estas Guías, las instrumentalidades correspondientes atenderán las querellas con premura y eficacia, con seriedad, respeto y la confidencialidad que amerita.

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

Será responsabilidad de todo funcionario o empleado del Gobierno de Puerto Rico, así como contratistas, suplidores, visitantes y voluntarios conocer la política sobre acoso laboral. Además, es responsabilidad de todo funcionario o empleado reportar conductas que afecten el ambiente de trabajo y constituyan acoso laboral, así como cooperar con las investigaciones que se realicen.

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

III. BASE LEGAL

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

Otras disposiciones locales aplicables a nuestra jurisdicción son:

- A. La Constitución de Puerto Rico, el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos, que dispone tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16.
- B. En el Artículo 2 Sección 2.1 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la *“Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”* (en adelante, Ley Núm. 8-2017), se prohíbe el discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discrimen en el empleo en el sector público.
- C. En la Sección 2.20 de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada *“Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”*, que autoriza a los organismos públicos, según aplique, a emitir Documentos Guía conforme las disposiciones del citado estatuto.

IV. APLICABILIDAD

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

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

V. DEFINICIONES

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

- (1) “Acoso Laboral”– Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.
- (2) “Agencia” - unidad de trabajo, adscrita al Gobierno Central, que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora. Esto incluye a las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
- (3) “Autoridad Nominadora” – Jefe de Agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.
- (4) “Empleado” – Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello; no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
- (5) “Guías” – Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico.
- (6) “Oficina” – Oficina de Recursos Humanos de cada entidad gubernamental concernida.
- (7) “Patrono” – Para fines de estas Guías, se refiere al Gobierno de Puerto Rico, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación.

VI. ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

No toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en la Ley Núm. 90-2020 cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atentan contra la dignidad de su persona.

Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, el cual atenta y limita el que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de la forma habitual.

La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo, dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.

Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin que se considere taxativamente, las siguientes acciones o actos:

- (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 período fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- (6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

VII. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

Las Agencias pondrán en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del acoso laboral en el empleo. A este fin, cada Autoridad Nominadora designará un Coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, Coordinador).

Las funciones del Coordinador son:

- 1) Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Carta Normativa.
- 2) Implantar un programa continuo para la divulgación de esta Carta Normativa y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la agencia. A tales efectos, la OATRH estará ofreciendo, periódicamente, el adiestramiento sobre Prohibición y Prevención del Acoso Laboral en el Empleo, del cual todo empleado deberá participar al menos una vez al año.
- 3) Ofrecer asesoría y orientación sobre el acoso laboral en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten.
- 4) Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020.
- 5) Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en la agencia y velar porque se cumpla la reglamentación interna al respecto.
- 6) Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que las mismas estén en efecto durante el término establecido.

VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Introducción

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado de las agencias, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a las personas no empleadas por las agencias, sean estas visitantes, contratistas, etc. Estos observarán lo establecido en la Ley Núm. 90-2020, sobre acoso laboral. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de acoso laboral en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido.

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

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

- 1) La querella deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia. A esos efectos deberá contener, como mínimo, la siguiente información:
 - a) Nombre del funcionario, empleado o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de acoso laboral.
 - b) Área, oficina, división o sección donde labora dicho funcionario o empleado.
 - c) Descripción de los hechos y la conducta o circunstancia que motivan la querella.
 - d) Lugar y fecha donde ocurrieron los hechos o conducta.
 - e) Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical.
 - f) Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los hechos.
- 2) Una vez radicada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial. No obstante, se deberá

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

C. Proceso de Investigación

1. El investigador designado para atender los casos sobre acoso laboral en el empleo debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborales a partir de la radicación de la querrela.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado, a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
3. La Oficina informará por escrito al querellado, dentro del término de cinco (5) días laborales, contados a partir de la radicación de la querrela, que se está investigando una querrela radicada en su contra, proveerle copia de esta y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El querellado contará con el término de cinco (5) días laborales, contados a partir de la notificación para contestar la querrela. 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 querrela.
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 querrela cuando se tomen decisiones sobre sus condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

8. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona designada para realizar la investigación y de solicitar un nuevo investigador cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad, pasión o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará al Coordinador, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación a la Autoridad Nominadora, quien emitirá la decisión final.
9. Se establece el término de treinta (30) laborables días a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito, a la Autoridad Nominadora. La Autoridad Nominadora, sin embargo, podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado, previa notificación a todas las partes interesadas.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes a la Autoridad Nominadora. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias u otros aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.
2. La Autoridad Nominadora podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
3. En cuanto a las agencias que integran el Sistema para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, de existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en las normas de conducta de cada patrono, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de acoso laboral en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones.

4. El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querrela de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
5. Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la Agencia, la Autoridad Nominadora tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho, incluyendo, pero sin limitarse a, la cancelación de contratos y la participación en adiestramientos por el querrellado.
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.

IX. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

- A. Después de radicada una querrela por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
 1. cuando el querrellado sea el supervisor directo del querellante;
 2. cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; y
 3. en casos de agresión.
- B. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.
- C. El Coordinador, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del querellante, del investigador que atienda la querrela o del querellante, será responsable de recomendarle a la Autoridad Nominadora la medida provisional que sea pertinente y de su debida implementación, según fuere autorizado.
- D. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción o acción disciplinaria contra el querrellado.

X. PROTECCIÓN PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL

A tenor con la Ley Núm. 90-2020, cualquier persona que denuncie actos constitutivos de acoso laboral estará protegida, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como “*Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción*”. Ello mientras sus expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Tal protección le impone responsabilidad a todo patrono que realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Conforme estatuido y reiterado por la Ley Núm. 90-2020, ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado negativamente en su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono alega y fundamenta dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

XI. RESPONSABILIDAD DEL PATRONO POR LA CONDUCTA ILEGAL DE ACOSO LABORAL

A tenor con lo dispuesto por el Artículo 5 de la Ley Núm. 90-2020, la OATRH reconoce que todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. De esta manera insta a las agencias para que se comprometan a cumplir con su responsabilidad de tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo.

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

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

Se destaca que la *“Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”* establece que en el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como *“Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”* o de la Ley Núm. 45-1998 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como *“Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público”*, que contengan cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta, siempre y cuando dicha cláusula sea análoga o más estricta, a la que se debe adoptar mediante el Artículo 5 del estatuto.

Según la Ley Núm. 90-2020, todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de acoso laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños.

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.

XII. DIVULGACIÓN

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

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

XIII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

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

XIV. VIGENCIA

Estas Guías estarán vigentes desde la fecha de su aprobación.

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