

C **NEXIÓN** LABORAL

ÁREA LOCAL NOROESTE

AmericanJobCenter

Procedimiento Número: JLNO- 23-026

Fecha de Aprobación: 16 de agosto de 2023

Fecha de Efectividad: 17 de agosto de 2023

Dirigido a: Sistema Local de Desarrollo Laboral –
Conexión Laboral: Área Local Noroeste

Asunto: Protocolo Para Prevenir y Atender Casos de
Acoso Laboral de Empleados de Conexión
Laboral Área Local Noroeste

- I. POLÍTICA INTERNA Y BASE LEGAL. — La Ley 90-2020, “Ley para para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” (en adelante Ley 90-2020), reconoce el derecho de todo empleado a estar protegido contra el acoso laboral. Conexión Laboral, Área Local del Noroeste (en adelante, “Área Local”) se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, atente contra su dignidad y altere la paz industrial, sin importar su categoría o clasificación de empleo. Se requiere que todos los empleados del Área Local trabajen de una manera que evite el acoso laboral en el lugar de trabajo.

El “Área Local” promueve un entorno laboral libre de acoso laboral donde se preserve y respete la dignidad, salud y seguridad de los trabajadores. Todos los empleados tienen el derecho a un lugar de trabajo libre de acoso laboral y se insta a que lo denuncien presentando una queja interna siguiendo el procedimiento establecido en este protocolo.

- II. **APLICABILIDAD.** — Este protocolo aplica a todos los empleados de “Área Local”, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo.
- III. **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 la Ley 90-2020, el término empleado se interpretará de la forma más amplia posible.
- IV. **PATRONO-**Aunque la definición en la Ley 90-2020 abarca todo tipo de patrono, el uso de "patrono" en estas Guías se limita a todas las organizaciones o empresas del sector privado que opere n con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.
- V. **ACOSO LABORAL.**— La Ley 90-2020 define acoso laboral como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; que ocurre de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados; ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono; no deseada por la persona; y que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Los actos de acoso laboral pueden dirigirse a una o más personas, o ser por parte de una o varias personas, sin distinción de nivel jerárquico. Es decir, pueden ocurrir entre empleados y de supervisores a empleados o viceversa. También, pueden constituir acoso laboral los actos de terceros o personas no empleadas que estén dirigidos a empleados del patrono.

Algunos ejemplos de actos constitutivos de acoso laboral son:

1. Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
2. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
5. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
6. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
8. La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
9. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

Las acciones o actos enumerados, así como cualquier otro deben cumplir con todos los requisitos de la definición que provee la Ley 90-2020 para que puedan constituir acoso laboral. Para que se consideren acoso laboral, los actos deben ocurrir de forma reiterada o ser habituales y no tratarse de hechos aislados.

VI. CONDUCTA QUE NO SE CONSIDERA ACOSO LABORAL. — El Artículo 8 de la Ley 90- 2020 contiene una lista no taxativa de actos que los patronos pueden llevar a cabo sin que se consideren acoso laboral. El estatuto ofrece los siguientes ejemplos:

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
3. La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.
5. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. “Área Local” puede tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley.

VII. ACCIONES DISCIPLINARIAS Y RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL EN SITUACIONES RELACIONADAS CON EMPLEADOS

El “Área Local” no tolerará el acoso laboral. Cualquier empleado o individuo cubierto por este protocolo que participe en actos constitutivos de acoso laboral estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias, como: advertencias, reprimendas, suspensión o terminación de contrato, dependiendo de la gravedad de la infracción. Además, el Artículo 5 de la Ley 90-2020 establece que la persona que ha cometido el acoso laboral podría ser responsable civilmente en su carácter personal. Por lo tanto, el o los empleados que incurran en acoso laboral podrían ser demandados y un tribunal determinar su responsabilidad monetaria personal frente al afectado.

VIII. RESPONSABILIDAD DE PERSONAL INTERNO. — Todos los representantes del “Área Local” que reciban una queja o información sobre acoso laboral relacionado con un empleado u observen lo que pueda ser un comportamiento de acoso laboral o sospechen que está ocurriendo acoso laboral, deben informar tal sospecha a la Directora de Recursos Humanos. Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si participan en una conducta de acoso laboral podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o a sabiendas permitir que continúe el acoso laboral. El personal del “Área Local” también estará sujeto a medidas disciplinarias si participan en cualquier represalia.

IX. CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. — Cualquier empleado que reporte actos de acoso laboral estará protegido contra represalias por la Ley 90- 2020 y de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre

de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras las expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. "Área Local" podrá ser responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier empleado que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Las denuncias o quejas internas que sean presentadas y toda la información que se obtenga durante la investigación se trabajará de manera confidencial. Una vez presentada la querrela, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la determinación final, serán confidenciales.

- X. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA DENUNCIAR ACOSO LABORAL. Cualquier empleado que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral puede denunciar el mismo con cualquier supervisor del "Área Local", o a la Directora de Recursos Humanos del "Área Local". Las quejas de acoso laboral pueden hacerse verbalmente o por escrito. Si la queja es verbal, se exhortará a la persona a presentarla por escrito. Si la persona se niega, el supervisor del "Área Local" o la Directora de Recursos Humanos del "Área Local" preparará la queja escrita basada en el informe verbal del empleado denunciante.

- a. La querrela deberá ser escrita y contraer un resumen de los hechos, testigos y evidencia. A estos efectos deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Nombre del funcionario, empleado o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constructiva de acoso laboral.

- b) Área, oficina, división o sección donde labora dicho funcionario o empleado.
- c) Descripción de los hechos y la conducta o circunstancia que motivan la querrela.
- d) Lugar y fecha donde ocurrieron los hechos o conducta.
- e) Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical.
- f) Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los hechos.

Cualquiera que sea testigo o se entere de posibles casos de acoso laboral debe denunciar tal comportamiento a algún supervisor” o a la Directora de Recursos Humanos del “Área Local”. En el caso que la denuncia no se presente directamente la persona afectada, se le notificará a esta para que preste su consentimiento a comenzar el proceso investigativo.

XI. INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL. — Se investigarán todas las quejas sobre acoso laboral que se presenten de manera verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales en la medida de lo posible. Una investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de acoso laboral será rápida y exhaustiva, se iniciará de inmediato y se completará en un periodo prorrogable de 30 días. Se puede solicitar a cualquier empleado que coopere, según sea necesario, en una investigación de sospecha de acoso laboral. El “Área Local” no tolerará represalias contra los empleados que presenten quejas, apoyen la queja de otro o participen en una investigación sobre una infracción de esta política.

Si bien el proceso puede variar de un caso a otro, la investigación se llevará a cabo de una manera justa e imparcial, de acuerdo con los siguientes pasos:

- a. Al recibir la queja, el supervisor, la Directora de Recursos Humanos del Área Local, o la Directora Ejecutiva llevará a cabo una revisión inmediata de las alegaciones y podrá tomar medidas provisionales, según corresponda.
- b. 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 laborables, 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.
- c. Si existen documentos, correos electrónicos o registros telefónicos relevantes para la investigación, se tomarán las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.
- d. Se solicitarán y revisarán todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.
- e. Se entrevistarán a todas las partes involucradas, incluyendo los testigos relevantes.
- f. Se creará un documento escrito de la investigación (como una carta, memorando o correo electrónico), que contenga lo siguiente:
 - i. Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
 - ii. Una lista de los nombres de los entrevistados, junto con un resumen detallado de sus declaraciones;
 - iii. Una cronología de eventos;

- iv. Un resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados; y
- v. Una recomendación a la Dirección Ejecutiva sobre la investigación, junto con cualquier acción correctiva.
- vi. Se establece el término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito, a la Autoridad Nominadora. El Director/a Ejecutivo/a, sin embargo, podrá fijar un termino distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado, previa notificación a todas las partes interesadas.
- vii. Se mantendrá la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.
- viii. 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 impactada que lo justifiquen.
- ix. Dentro de **10 días** de haber completado la investigación, la Dirección Ejecutiva le notificará a la persona que presentó la queja y a la persona contra la cual se hicieron las alegaciones sobre la determinación final, cualquier acción correctiva que será implementada, así como cualquier medida disciplinaria, de ser aplicable.
- x. Se le informará al denunciante sobre el agotamiento de remedios que provee la Ley 90-2020, según se describe en la siguiente sección.

XII. REMEDIOS EN CASO DE QUE EL PROCEDIMIENTO INTERNO RESULTE INFRUCTUOSO. — A tenor con la Ley 90-2020, cualquier violación a este estatuto puede dilucidarse para la reivindicación del empleado afectado por ser víctima de acoso laboral o para determinar la sanción al empleado, agente, supervisor o patrono que

violente las disposiciones de la Ley. El Artículo 10 de la Ley 90-2020 estructura los pasos que deberá seguir el empleado para presentar su reclamo. El estatuto establece un esquema de agotamiento de remedios internos y de mediación que deberá seguir el empleado que alegue haber sido acosado, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia.

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

1. El empleado debe comunicar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y este protocolo.
2. Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y este protocolo resultan infructuosas, el empleado que alegue ser afectado por el acoso laboral deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial de Puerto Rico.
3. Si luego de haberse orientado, el patrono y el empleado no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, se podrá acudir ante la sala de tribunal competente donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alternativo de mediación y se presentará la acción civil (demanda) para dilucidar la responsabilidad civil de los involucrados según provee el Artículo 11 de la Ley 90-2020.

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

empleado podría ser indemnizado por una suma igual al doble del importe de los daños que el acoso laboral haya causado al empleado.

XIII. VIGENCIA DE ESTE PROTOCOLO. — El cumplimiento de este protocolo es obligatorio para todo el personal del Área Local. El mismo estará disponible en todas sus oficinas y será distribuido de manera electrónica a todos sus empleados.

Este protocolo entrará en vigor de inmediato luego de su publicación. El mismo será actualizado según sea necesario de conformidad con cambios a la Ley 90-2020, la jurisprudencia o publicaciones pertinentes de las autoridades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Pueden encontrar copia de la Ley 90-2020 en la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos: www.trabajo.pr.gov.

Aprobado en Aguadilla, Puerto Rico, el 16 de agosto de 2023.



Lcdo. Pedro García Morell, Presidente
Junta Local de Conexión Laboral – Noroeste



Lourdes E. Ríos Muñiz – Directora Ejecutiva
Área Local de Conexión Laboral Noroeste