

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE DORADO
DORADO, PUERTO RICO

30ma. Asamblea
Legislativa

Serie: 2021 - 2022
Segunda Sesión Ordinaria

LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO

P. de O. #35

21 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Presentado por el Departamento de Recursos Humanos

ORDENANZA # 8

Para crear el nuevo Reglamento sobre Acoso Laboral del Municipio de Dorado atemperado con la Ley 90 - 2020, según enmendada, conocida como la Ley para prohibir y prevenir el acoso laboral en Puerto Rico; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 107 - 2020, según enmendada, conocida como Código Municipal de Puerto Rico (en adelante "Código Municipal"), en su Artículo 1.003, establece como política pública proveer a los municipios de aquellos poderes y facultades necesarias para que puedan asumir su función fundamental a favor del desarrollo social y económico de sus jurisdicciones. Los municipios son la entidad gubernamental más cercana al pueblo y el mejor intérprete de sus necesidades y aspiraciones. Además, el Artículo 1.005 del Código Municipal establece que los poderes y facultades conferidos a los municipios, excepto disposición en contrario, se interpretarán liberalmente a favor de los municipios, en armonía con la buena práctica de política pública fiscal y administrativa, para garantizar a los municipios las facultades necesarias en el orden jurídico, fiscal y administrativo, para atender eficazmente las necesidades y el bienestar de sus habitantes.

El Artículo 1.010 del Código Municipal establece que corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

La Ley 90 - 2020, según enmendada, conocida como Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico, establece que todo patrono contará con un plazo de 180

días a partir de la publicación de las Guías sobre Acoso Laboral establecidas por la Oficina de Adiestramiento y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH). Estas guías fueron publicadas el 4 de mayo de 2021, mediante la Carta Normativa Especial Número 1-2021.

Se hace necesario crear el nuevo Reglamento sobre Acoso Laboral del Municipio de Dorado atemperado con la Ley 90 - 2020, según enmendada, conocida como la Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se crea el nuevo Reglamento sobre Acoso Laboral del Municipio de Dorado, el cual se hace formar parte de esta Ordenanza. Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas unas de otras, por lo que, si un tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula o inválida cualquier parte, sección, disposición y/u oración de la misma o del Reglamento, la determinación a tales efectos no afectará la validez de las disposiciones restantes de la Ordenanza o el Reglamento las cuales permanecerán en pleno vigor.

Artículo 2.- Toda ordenanza, resolución o acuerdo, o parte de ésta que estuviere en conflicto con la presente, queda expresamente por ésta derogada.

Artículo 3.- Esta Ordenanza entrará en vigor una vez sea aprobada por la Legislatura Municipal, firmada por el Alcalde y se cumpla con la publicidad del Reglamento establecida por Ley.

Artículo 4.- Copia de esta Ordenanza debidamente certificada sea enviada a la Oficina de Recursos Humanos para que cumpla con la publicidad del Reglamento,

también será enviada a las agencias gubernamentales y dependencias municipales pertinentes para su conocimiento y acción correspondiente.

ADOPTADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO, HOY DÍA 12 DE OCTUBRE DE 2021.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO, EN EL DÍA 12 DEL MES DE OCTUBRE DE 2021. PRESENTADA EN SESIÓN ORDINARIA CON LOS VOTOS AFIRMATIVOS DE 13 LEGISLADORES PRESENTES, 0 EN CONTRA, Y 1 VOTOS ABSTENIDOS.



HON. CARLOS A. LÓPEZ ROMÁN
Presidente
Legislatura Municipal



SR. JOAN MANUEL RODRÍGUEZ BLOISE
Secretario
Legislatura Municipal

APROBADA POR EL ALCALDE DE DORADO, PUERTO RICO, HOY DÍA 13 DE OCTUBRE DE 2021.



HON. CARLOS A. LÓPEZ RIVERA
ALCALDE

REGLAMENTO PARA ATENDER CASOS DE ACOSO LABORAL

Municipio Autónomo de Dorado
Dorado, 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 o 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 expresa 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 estos deberán

conocer la política pública y normas establecidas por esta ley; para que contribuyan al ambiente de sosiego y respeto que debe imperar en las áreas de trabajo. Ello reviste mayor importancia ante la responsabilidad que el estatuto le impone a todo patrono para que investigue las alegaciones de acoso laboral independientemente de si es o no patrono directo del empleado querellante.

Asimismo, la Ley 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 este; si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron medidas inmediatas y apropiadas para corregir la situación.

El Municipio de Dorado (en adelante, Municipio), tiene el deber de crear un Reglamento para la adopción e implementación de los protocolos y el proceso para atender el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley Núm. 90-2020, sobre Acoso Laboral.

El Municipio de Dorado censura cualquier conducta de acoso laboral que lacere la dignidad de los individuos y de su ambiente de trabajo. Para combatir esta conducta antisocial, el Municipio de Dorado crea este Reglamento a tenor con Ley Núm. 90-2020, las Guías establecidas por la Oficina de Adiestramiento y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH) y las Guías establecidas por la Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico para proveerle a los empleados, funcionarios y cualquier trabajador o persona que interactúe o visite el Municipio, 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. 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 cual se 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 y/o municipios decretar la reglamentación, normativa y protocolos necesarios para administrar y poner en ejecución sus reglamentos, con sujeción a lo prescrito.

El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Municipio de Dorado. 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 tiene el compromiso de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral. Una vez concluido el procedimiento establecido en este Reglamento y de determinarse tanto que la querrela 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. 90-2020, los Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, 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, Carta de Derechos, sobre los derechos del trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16.
- B. En el Artículo 2.042 de la Ley Núm. 107 de 2020, según enmendada, conocida como el " Código Municipal de Puerto Rico" (en adelante, Código), 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 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 conforme las disposiciones del citado estatuto.
- D. El Artículo 1.010 del Código Municipal establece que corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.
- E. El Artículo 1.039(m) del Código Municipal, les confiere facultad a las legislaturas municipales para aprobar aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que de acuerdo con este Código o cualquier otra ley deban someterse a su consideración y/o aprobación.

IV. APLICABILIDAD

Este Reglamento será aplicable a todas las Dependencias Municipales, Corporaciones Municipales, a todos los funcionarios y empleados del Municipio, 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 del Municipio.

V. DEFINICIONES

Para los efectos del presente Reglamento, 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 - unidad de trabajo, adscrita al Municipio de Dorado, que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora. Esto incluye las dependencias municipales y corporaciones municipales.
3. Autoridad Nominadora - El Alcalde y/u otro funcionario con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Municipio de Dorado y/o sus corporaciones.

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 Ley y este Reglamento, el termino empleado se interpretara en la forma más amplia posible.
5. Guías - Guías sobre el Acoso Laboral emitidas por la OATRH.
6. Oficina - Oficina de Recursos Humanos del Municipio.
7. Patrono - Para fines de este Reglamento, se refiere al Municipio de Dorado, así como sus dependencias municipales 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 periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

VII. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

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 Alcalde y/o su representante autorizado designará un Coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, Coordinador). Este coordinador estará adscrito a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio.

Las funciones del Coordinador son:

1. Velar por la implantación y cumplimiento de este Reglamento y la política pública establecida en el mismo.
2. Implantar un programa continuo para la divulgación de este Reglamento y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles del Municipio. A tales efectos, se enviará por lo menos 1 vez al año a todos los empleados municipales a recibir adiestramiento sobre Prohibición y Prevención del Acoso Laboral en el Empleo.
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 el Municipio cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020 y con este Reglamento.

5. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en el Municipio 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 termino 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 del Municipio, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a las personas no empleadas por el Municipio, sean estas visitantes, contratistas, etc. Estos observarán lo establecido en la Ley Núm. 90-2020 y este reglamento, 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 del Municipio, (en adelante, la Oficina), a discreción del empleado. Si llega a conocimiento del supervisor inmediato, este lo referirá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. 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 del Alcalde. 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 de forma detallada.
 - 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.

Una vez radicada la querella, esta 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 este pueda dar seguimiento al proceso.

2. El Coordinador de inmediato orientara al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley.
3. La querella será referida inmediatamente a un investigador designado por la Directora de Recursos Humanos y/o por el Alcalde y/o su representante autorizado en los casos que la querella sea contra la Directora; para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos. El investigador debe ser una persona diestra en investigaciones, preferiblemente, pero no necesariamente abogado de profesión.

C. Proceso de Investigación

1. El investigador designado para atender los casos sobre acoso laboral en el empleo debe comenzar la investigación en o antes de 7 días del referido y llevarla a cabo dentro de un plazo no mayor de tres (3) meses a partir de la radicación de la querella.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado, a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le cite y tome declaración, se le harán las advertencias de rigor en la citación. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
3. La Oficina informará por escrito al querellado, dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la radicación de la querella, que se está investigando una querella radicada en su contra, proveerá copia de ésta y dará la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El querellado contará con el término de quince (15) 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 en la notificación de la querella de la posible aplicación del Reglamentos de medidas disciplinarias del Municipio contra él, de corroborarse las alegaciones al final de la investigación.
4. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querella.
5. Los empleados y funcionarios del Municipio 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 podría afectar 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, de ser necesario, 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 en la Oficina de Recursos Humanos 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 al Alcalde, quien emitirá la decisión final.
9. Se establece el término de tres (3) meses a partir de la fecha en que se haya radicado la querella, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito, al Alcalde y/o su representante autorizado. El Alcalde y/o su representante autorizado, sin embargo, podrá fijar un término mayor, en aquellos casos en que sea debidamente justificado y notificará a todas las partes interesadas.
10. Si alguna parte o testigo es citada por el Investigador para entrevista y/o declaración y no compareciera a la citación, el investigador a su discreción podrá citarlos una segunda ocasión. Una vez citados por segunda ocasión y no comparecen a la misma, el investigador podrá emitir su informe, determinaciones y recomendaciones con la evidencia y entrevistas que tenga, sin tener que citar a esa parte por tercera ocasión.

D. Informe, Determinaciones y Recomendaciones

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 de hechos, a base de la información disponible y una recomendación de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias u otros aplicables conforme a derecho. Las acciones disciplinarias que el Alcalde podrá imponer a su discreción y dependiendo de la severidad de los hechos serán la reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 90 días y la destitución del empleo. Una vez el Alcalde determine la medida disciplinaria que impondrá, se cumplirá con todo el proceso establecido en el Reglamento de medidas disciplinarias y/o correctivas aplicable a los empleados municipales, se le notificará al empleado y se le dará una vista administrativa donde pueda expresarse. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones cursadas a las partes y las sometidas por ellas.

2. La Autoridad Nominadora podrá adoptar, modificar o prescindir de la recomendación 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. 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 legales y reglamentarias vigentes.
4. Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas al Municipio, la Autoridad Nominadora tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho, incluyendo, pero sin limitarse a, la cancelación de contratos y/o limitar o cancelar el acceso y/o los servicios que busca el acosador en el Municipio.
5. Las partes tendrán derecho a 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. Esta determinación final será enviada mediante correo con acuse de recibo a la dirección de récord.
6. Si el proceso de radicación de querrela y solicitud de investigación resultare infructuoso, 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, así como a cualquier otro foro que por ley tenga derecho.

E. Prescripción

Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones del presente Reglamento, 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 alegado acoso laboral.

IX. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

A. Después de radicada una querella por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando estas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:

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.
3. En casos de agresión.

B. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.

C. El Coordinador, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del querellante, del investigador que atienda la querella o del querellante, será responsable de recomendarle a la Autoridad Nominadora la medida provisional que sea pertinente y de su debida implementación, según fuere autorizado.

D. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción o acción disciplinaria contra el querellado.

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

A tenor con la Ley Núm. 90-2020, cualquier persona que denuncie actos constitutivos de acoso laboral estará protegida, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 115 del 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 tornar 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 y municipios 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.

Establece 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.

Además, 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 tornado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, se establece que este 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 este, 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 este reglamento será colocada en todos los tableros de avisos del Municipio, en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente, copia de este reglamento y cualquier documento que el Municipio decreta sobre este particular será entregada a todos los contratistas, empleados y funcionarios del Municipio y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

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

XIII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo, sección, apartado, inciso, párrafo o cláusula de este Reglamento, fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal con jurisdicción, la sentencia dictada a ese efecto, no afectará, perjudicará o invalidará el resto del Reglamento quedando sus efectos limitados al artículo, sección, apartado, inciso, párrafo, cláusula o parte del mismo, que así fuera declarado.

XIV. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Queda derogado en su totalidad cualquier acuerdo, orden ejecutiva, orden administrativa, resolución y ordenanza municipal que al presente sea inconsonante con las disposiciones de este Reglamento.

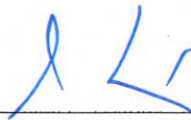
XV. VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor una vez sea aprobado por la Legislatura Municipal y firmado por Alcalde de Dorado.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, HOY, DÍA
12 DE octubre DE 2021.

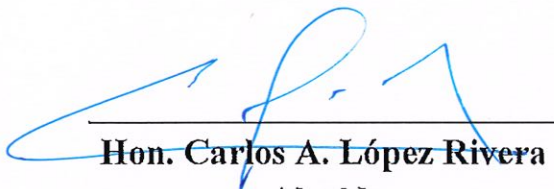


Hon. Carlos A. López Román
Presidente de la Legislatura



Joan M. Rodríguez Bloise
Secretario Municipal

Aprobado por el honorable alcalde, hoy 13 de octubre de 2021.



Hon. Carlos A. López Rivera
Alcalde