



COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES DE PUERTO RICO

PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
EN LA COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES DE PUERTO RICO

APROBADO

22 de julio de 2022

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	4
Artículo I – TÍTULO	5
Artículo II – BASE LEGAL	5
Artículo III – POLÍTICA PÚBLICA	5
Artículo IV – APLICABILIDAD	5
Artículo V – PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN	6
Artículo VI – INTERPRETACIÓN	6
Artículo VII – DEFINICIONES	7
Artículo VIII – COORDINADOR PARA ATENDER QUERELLAS DE ACOSO LABORAL EN LA CEE	12
Artículo IX – FUNCIONES DEL COORDINADOR	12
Artículo X – DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL	13
Artículo XI – PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS	15
Artículo XII – REMEDIOS EN CASO DE QUE EL PROCEDIMIENTO INTERNO RESULTE INFRUCTUOSO	20
Artículo XIII – PRESCRIPCIÓN	21
Artículo XIV – CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS	21
Artículo XV – NORMAS Y DEBERES RELACIONADOS	21

Artículo XVI – PUBLICACIÓN	23
Artículo XVII – SEPARABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD	23
Artículo XVIII – VIGENCIA	23
Artículo XIX – APROBACIÓN	23
ANEJO – INFORME DE QUERRELLA POR ACOSO LABORAL.....	24-25

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es una forma de discrimen cuyas actuaciones violan tanto los derechos constitucionales protegidos y la Ley de Derechos Civiles de 1964. Esto, porque el acoso laboral consiste en conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses del patrono, no deseada por la persona y que atenta contra sus derechos protegidos. Como consecuencia de la frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la víctima de manera que se trastoca la ejecutoria en el entorno laboral. Con el fin de evitar esta conducta en la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, aprobamos el presente Protocolo.

ARTÍCULO I - TÍTULO

Este Protocolo se conocerá como el *“Protocolo sobre el Manejo y Prevención del Acoso Laboral en la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico”*.

ARTÍCULO II - BASE LEGAL

- A. El Artículo II, Secciones 1 y 16, de la Constitución de Puerto Rico.
- B. Ley Núm. 58-2020, conocida como el “Código Electoral de Puerto Rico de 2020”.
- C. La Ley Núm. 90-2020, conocida como la “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”.

ARTÍCULO III - POLÍTICA PÚBLICA

La Ley Núm. 90-2020, reconoce el derecho de toda persona a estar protegida contra el acoso laboral. A estos fines, la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico (en adelante, “CEE”) requiere que todos sus empleados, funcionarios y aquellos que presten servicios deben de evitar incurrir en actuaciones constitutivas de acoso laboral. La CEE establece como política pública incentivar y mantener un ambiente laboral inclusivo, donde se respete la dignidad inherente de toda persona, según establecido en la Constitución de Puerto Rico.

ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD

Este Protocolo aplica a todos los empleados, funcionarios, contratistas independientes y personas que ejercen funciones o presten servicios en la CEE indistintamente del tiempo que lleven laborando, naturaleza del empleo, su jerarquía, clasificación, categoría ni la duración del contrato de empleo.

Este Protocolo también aplicará a los Comisionados Electorales y sus Alternos que ofrecen sus servicios mediante nombramiento o contrato de servicios profesionales otorgado por el Presidente de la CEE.

En el caso de las personas o entidades que prestan sus servicios por contrato, se incluirá una cláusula en el contrato donde se disponga claramente que conocen las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020, y se obligan a cumplir con la misma. En el caso de las corporaciones u otras entidades jurídicas la obligación se extiende a sus representantes o personas que actúen en su nombre y rindan servicios en la CEE.

ARTÍCULO V - PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

La Constitución y las leyes del Gobierno de Puerto Rico prohíben el discrimen por orientación sexual, identidad de género, raza, color, nacionalidad, origen, condición social, edad, ideas políticas o religiosas, información genética, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, ser militar, veterano, servir o haber servido en las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América, o tener incapacidad física o mental.

ARTÍCULO VI - INTERPRETACIÓN

Las palabras y frases se interpretarán, según el contexto y el significado utilizado por el uso común y corriente. Las voces usadas en este Protocolo en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular. Si el lenguaje empleado es susceptible de dos o más interpretaciones, debe ser interpretado para adelantar los propósitos de este Protocolo. El Presidente se reserva el derecho de realizar cualquier interpretación del

contenido de este documento para fines de atemperar el mismo a la práctica de las operaciones, y política pública de la CEE.

La CEE se reserva el derecho de realizar cualquier interpretación del contenido de este documento para fines de atemperar el mismo a la práctica de las operaciones, y política pública de la CEE, así como las demás políticas y reglamentación aplicable, de igual forma con los aspectos cubiertos en el mismo y que sean contrarias a lo aquí expresamente establecido.

Cualquier violación a las disposiciones de este Protocolo podrá ser motivo de acción disciplinaria contra el empleado que incurre en cualquier práctica de acoso laboral, la cual será efectuada según las disposiciones reglamentarias y normas establecidas y vigentes en la CEE.

ARTÍCULO VII - DEFINICIONES

Cualquier término utilizado en este Protocolo que esté en contradicción con los términos y definiciones que resulten del Artículo 2.3 del Código Electoral de Puerto Rico de 2020, Ley Núm. 58-2020, prevalecerá la definición de la Ley.

A los fines de este Protocolo, los siguientes términos o frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

1. **Acoso laboral** - Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la CEE, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Esta conducta crea un entorno

laboral intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

2. **Agotamiento de remedios** - Acudir a los foros según el orden establecido en la Ley Núm. 90-2020y dispuestos en este Protocolo para canalizar las inquietudes de los servidores públicos.
3. **Autoridad Nominadora** - Presidente de la CEE.
4. **Conducta constitutiva de acoso laboral** - Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral las siguientes instancias:
 - a) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
 - b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
 - c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
 - d) Las múltiples denuncias disciplinarias infundadas de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
 - e) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
 - f) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre su apariencia física y/o la forma de vestir, formuladas en público.
 - g) La alusión pública y repetitiva a hechos pertenecientes a la intimidad personal y/o familiar del empleado afectado, de manera intencional.

- h) 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 y/o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- i) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.
- j) Cualquier otro que constituya acoso laboral, cuyas acciones concurren con todos los requisitos de la definición que provee la Ley Núm. 90-2020. Esto incluye el factor de que los actos deben ocurrir de forma reiterada o ser habituales y no tratarse de hechos aislados.

5. **Conducta que NO se considera acoso laboral** - No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser un listado taxativo, los actos que se desglosan a continuación:

- a) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias para la protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica la CEE o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- c) La formulación o promulgación de protocolos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales de la CEE.

- d) 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.
 - e) 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.
 - f) Las acciones administrativas de la CEE para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
 - g) Las acciones afirmativas de la CEE para que se cumpla con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.
 - h) Cualquier otro que, debido a la naturaleza del trabajo y las diferentes realidades administrativas, podrían no ser considerados acoso laboral. La CEE puede tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley, para efectos de determinar la acción administrativa procedente.
6. **Coordinador sobre asuntos de acoso laboral** - Persona designada por el Presidente para velar por la implantación, cumplimiento de la política pública, orientación a empleados y/o víctimas de sus derechos contra el acoso laboral en la CEE.
7. **Contratista Independiente** - Persona que no forma parte de la estructura organizacional de la CEE, pero que presta servicios a la entidad por medio de un

contrato a esos fines. Para efectos de esta definición, se incluye, pero no se limita a contratistas, Comisionados y/o como persona natural o jurídica.

8. **Empleado** - Toda persona que ostente un puesto en el servicio de carrera, confianza, transitorio, de balance institucional y/o en periodo probatorio según el Plan de Clasificación y Retribución de la CEE. Expresamente se excluye de esta definición a los contratistas independientes y/o cualquier otra persona que preste servicios de cualquier índole en la CEE.
9. **Investigador de la Querella** - Es la persona o conjunto de personas designados por el Presidente para realizar todas las acciones dirigidas a recopilar pruebas sobre las alegaciones vertidas en la querella de acoso laboral. Esta persona tendrá la facultad de, pero no se limita a, entrevistar a la parte querellante, querellada, todos los testigos que cuenten con información entorno a lo alegado, inspeccionar documentos, correos electrónicos, y demás gestiones inherentes.
10. **Mediación** - Es un proceso de intervención no adjudicativo mediante el cual un interventor neutral asiste o ayuda a las partes en conflicto a lograr un acuerdo que les resulte mutuamente aceptable.
11. **Patrono** - Significará la CEE, incluyendo todas sus oficinas y centros de trabajo, dependencias dentro de la estructura organizacional.
12. **Querella** - Es una reclamación formal y por escrito efectuada por un empleado, mediante la cual solicita que se inicie una investigación sobre situaciones de acoso laboral en el empleo que están afectando su desempeño, productividad y estado emocional.

13. **Represalias** – Acción cobijada por la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como “Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción”, la cual dispone que “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 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.

14. **Supervisor** - Es la persona nombrada y/o designada por necesidad de servicios para supervisar los trabajos que realicen los empleados de la CEE y a la vez encargada de promover la efectiva implementación de la política de prohibición de acoso laboral y demás estatutos vigentes.

ARTÍCULO VIII - COORDINADOR DESIGNADO PARA ATENDER QUERELLAS DE ACOSO LABORAL EN LA CEE

El Presidente designará un Coordinador quien será la persona responsable en atender y canalizar todos los asuntos relacionados a este Protocolo. El designado debe estar facultado y adiestrado sobre el tema. La información contacto del Coordinador será notificada a todo el personal de la CEE mediante medios electrónicos.

ARTÍCULO IX - FUNCIONES DEL COORDINADOR

- a) Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en este Protocolo.
- b) Implantar un programa continuo para la divulgación y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la CEE.

- c) Ofrecer orientación sobre el acoso laboral en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que soliciten, en la CEE.
- d) Velar porque la CEE cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020.
- e) Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en la CEE y velar porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- f) 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.
- g) Atender cualquier otro asunto directamente relacionado a la política pública del acoso laboral.

ARTÍCULO X - DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL

1. El empleado que entienda que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral puede acudir a presentar una querella ante el Coordinador, quien viabilizará que se lleve a cabo una investigación de la querella presentada, incluyendo recopilación de información, declaraciones y entrevistas con las partes y los testigos conforme a lo que se dispone en este Protocolo.
2. Cualquier persona que sea testigo o tenga conocimiento de posibles casos de acoso laboral debe denunciar tal comportamiento al Coordinador.
3. El investigador por designación del Presidente tendrá la facultad de, pero no se limita a, entrevistar a la parte querellante, querellada, todos los testigos que cuenten con información en torno a lo alegado, inspeccionar documentos, correos electrónicos, o registros telefónicos relevantes y demás gestiones inherentes para la

investigación. El investigador que estará llevando a cabo la misma tomará las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.

4. La información recibida durante la investigación de una querrela de acoso laboral será confidencial y se mantendrá separada del expediente de personal.
5. Ningún supervisor ni personal de la CEE tomará represalia alguna en contra del querellante, los testigos o persona alguna que haya notificado o hubiese cooperado con la investigación del evento alegado.
6. Si el querellante determinase no participar de la investigación iniciada o decidiera retirarse de la misma por no estar satisfecho con el proceso, o por cualquier otra razón, el proceso investigativo podrá continuar hasta el final donde se podrá tomar en consideración la falta de interés del querellante, así como toda evidencia disponible.
7. El proceso de investigación es uno informal y administrativo interno, por lo que no se permitirá que las partes estén representadas por abogados ni representante e intercesor alguno.
8. Queda expresamente establecido que no se considerará acoso laboral cualquier acción dirigida, por parte de los gerenciales, a adelantar los mejores intereses y la política pública de la CEE y hacer cumplir sus normas y reglamentos. Si la alegada conducta constitutiva ocurre de manera aislada o no se repite, no será considerado acoso laboral.
9. La CEE adiestrará a todo el personal anualmente sobre la política existente en cuanto a la prohibición de acoso laboral y el presente Protocolo, al igual que sobre los esfuerzos realizados para ejecutar la misma de manera efectiva.

ARTÍCULO XI - PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS

1. Radicación de la Querella

- a) Todo empleado que entienda que ha sido víctima de acoso laboral presentará la querella de acoso laboral ante el Coordinador sobre asuntos de acoso laboral y una copia al Director de Recursos Humanos. No obstante, cualquier supervisor o compañero de trabajo que advenga en conocimiento de actos constitutivos de acoso laboral tendrá que referir la situación inmediatamente a la atención del Coordinador sobre asuntos de acoso laboral y una copia al Director de Recursos Humanos. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director de Recursos Humanos, la querella será presentada ante el Coordinador sobre asuntos de acoso laboral y una copia a la atención del Presidente, quien determinará cómo se tramitará la querella.
- b) La querella deberá ser presentada por escrito y deberá de proveer información precisa sobre los hechos de manera clara, testigos y la evidencia. Deberá tener como mínima, la siguiente información:
 - 1) Nombre del funcionario, empleado y/o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de acoso laboral.
 - 2) Dependencia, oficina, o división donde labora dicho funcionario o empleado.
 - 3) Descripción detallada de los hechos y la conducta o circunstancia que dan lugar a la querella.
 - 4) Lugar, fecha y hora donde ocurrieron los hechos o conducta.
 - 5) Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical.

- 6) Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento personal o información adicional de los hechos.
 - 7) Una vez radicada la querella, todo el procedimiento hasta la decisión final será confidencial. No obstante, el Coordinador sobre asuntos de acoso laboral deberá notificar la presentación de la querella a la Oficina de Recursos Humanos, para que pueda brindar seguimiento al proceso.
- c) El Coordinador de inmediato orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley Núm. 90-2020. El Coordinador documentará esta reunión en el formulario provisto para estos fines.
 - d) La querella será referida inmediatamente a un investigador designado por el Presidente para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos. Este puede ser un empleado de la CEE o un contratista externo a tales fines.

2. Proceso de Investigación

- a) El investigador designado para atender la querella de acoso laboral en el empleo deberá comenzar la investigación dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborales a partir de la radicación de la querella.
- b) La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones al querellante, al querellado, a todas las personas que tengan información 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.

- c) El Coordinador sobre asuntos de acoso laboral informará por escrito al querellado, dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la radicación de la querrela, que se está investigando una querrela radicada en su contra, le proveerá copia de esta y le brindará 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. El Coordinador sobre asuntos de acoso laboral referirá a la Oficina de Recursos Humanos para la evaluación de las posibles medidas preventivas aplicables.
- d) La investigación se llevará a cabo independientemente de que el acoso haya cesado. La investigación continuará su curso a pesar de que el querellante desista de la querrela.
- e) Todos los empleados y funcionarios con conocimiento de los hechos deberán de cooperar con la investigación.
- f) Ante cualquier alegación de represalias que susciten durante el curso de la investigación, como después que se culmine la misma, se tomarán todas las medidas razonables para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación. Además, el testigo podrá presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.
- g) Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la inhibición de la persona

designada para realizar la investigación cuando entienda que existe conflicto de intereses por 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 y juramentada, se le cursará al Coordinador, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al Presidente, quien emitirá la decisión final.

- h) 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 al Presidente; sin embargo, se podrá fijar un término distinto en aquellos casos en que sea debidamente justificado, previa notificación a todas las partes interesadas.

3. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

- a) Una vez finalizada la investigación de la querrela, el investigador emitirá un informe escrito en el cual recogerá los hallazgos y formulará recomendaciones al Presidente con copia a la Oficina de Recursos Humanos. Este informe incluirá determinaciones de hechos, si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias y determinaciones de derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso.
- b) El Presidente podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del investigador considerando las determinaciones de hecho y derecho que lo justifiquen.
- c) Luego de analizar las recomendaciones de hecho y derecho en el Informe y de

existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en el Reglamento de normas de conductas, medidas correctivas y acciones disciplinarias, cualquier otra disposición legal y reglamentaria aplicable, 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.

- d) 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 normas de conductas, medidas correctivas y acciones disciplinarias, leyes y reglamentos aplicables.
- e) Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por, o ajenas a, la CEE, el Presidente tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho, incluyendo, pero sin limitarse a la cancelación de contratos y cualquier otra actividad que la persona querellada tuviese concertada con la CEE.
- f) La parte que no esté de acuerdo con la determinación tendrá derecho de presentar una solicitud de reconsideración ante la autoridad nominadora en un plazo de diez (10) días calendarios, contados desde la fecha en que se notifica la determinación final. La misma será resuelta en un término directivo de quince (15) días calendarios.

ARTÍCULO XII - REMEDIOS EN CASO DE QUE EL PROCEDIMIENTO INTERNO RESULTE INFRUCTUOSO

Cualquier violación a dicho 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. 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. Es obligatorio que los empleados agoten los procedimientos internos establecidos en este Protocolo ante la CEE y el proceso de mediación de la Rama Judicial, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia. Por ello, es preciso que los empleados canalicen su querrela de la siguiente manera:

- 1) El querellante debe notificar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno dispuesto en el Artículo XI de este Protocolo.
- 2) La CEE deberá realizar la investigación conforme a lo dispuesto en el Artículo XI de este Protocolo.
- 3) Si luego de haberse orientado, el patrono y el empleado/querellante no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, el querellante podrá acudir ante la sala de tribunal competente donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alterno 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 Núm. 90-2020.

ARTÍCULO XIII - PRESCRIPCIÓN

El empleado tendrá un (1) año para presentar su causa de acción a partir del momento en que se sintió sometido al acoso laboral.

ARTÍCULO XIV - CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Cualquier empleado que reporte actos de acoso laboral estará protegido contra represalias, según definido, por la Ley Núm. 90-2020, y de acuerdo con 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.

ARTÍCULO XV - NORMAS Y DEBERES RELACIONADOS

A. Deberes del empleado:

1. Cumplir a cabalidad con las políticas organizacionales, las normas generales y los procedimientos establecidos por la CEE en cuanto a los recursos humanos.
2. El empleado tiene la responsabilidad de proveer la información y/o testimonio requerido por el investigador designado por la CEE en casos de investigaciones de acoso laboral.
3. Informar oportunamente cualquier actuación o conducta constitutiva de acoso laboral.
4. Agotar los remedios establecidos en el presente Protocolo sobre prohibición de acoso laboral.

5. El empleado estará obligado a presentar querrela de la manera más detallada, precisa y minuciosa.

B. Deberes del patrono:

1. Investigar oportunamente las querellas. Cualquier supervisor que reciba información sobre acoso laboral, observe lo que pueda ser un comportamiento de acoso laboral o sospeche que está ocurriendo acoso laboral, tiene la obligación de informar tal acto o sospecha al Coordinador sobre asuntos de acoso laboral para el inicio del trámite correspondiente. De comprobarse que el supervisor omitió notificar de forma oportuna tal conducta, así como ser partícipe de dicha conducta, estará sujeto a medidas disciplinarias, ya sea por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o a sabiendas permitir que continúe el acoso laboral. Los supervisores también estarán sujetos a medidas disciplinarias si participan en cualquier acto que constituya represalia. Lo anterior sin menospreciar la exposición a reclamación civil, según establecida en la Ley Núm. 90-2020, por aquellos daños y perjuicios ocasionados, dentro de los cuales se establece la doble penalidad.
2. Promover un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y respeto.
3. Adiestrar anualmente a los empleados para que se pueda ejecutar efectivamente la política y se minimicen los acercamientos de esta índole.
4. Adiestrar al personal gerencial y de supervisión en torno al manejo del presente Protocolo, sus efectos, implementación, ejecución, cómo y dónde reportar las querellas que reciban y la prohibición de incurrir en represalias.

ARTÍCULO XVI – PUBLICACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos de la CEE será responsable de notificar a todos empleados de la implementación de este Protocolo. A estos fines, deberá de publicar, notificar por medio de correo electrónico y cursar acuse de recibido por parte de los empleados.

ARTÍCULO XVII - SEPARABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo o parte del presente documento fuera declarado inconstitucional o nulo por un tribunal o foro administrativo con jurisdicción para ello, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este documento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, artículo o parte invalidada. En tanto las disposiciones de este Protocolo sean incompatibles con las de alguna otra, prevalecerán las disposiciones de estas normas.

ARTÍCULO XVIII - VIGENCIA

Este Protocolo estará en vigor una vez se haya publicado en la página cibernética de la Comisión en un término que no exceda de diez (10) días contados a partir de su aprobación, siguiendo lo dispuesto en el Artículo 3.2 del Código Electoral de Puerto Rico de 2020.

ARTÍCULO XIX - APROBACIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 22 de julio de 2022.



Hon. Francisco J. Rosado Colomer
Presidente CEE

