

NÚMERO: 9331

Fecha: 9 de diciembre de 2021

Aprobado: Lcdo. Félix E. Rivera Torres

Subsecretario de Estado



Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

Gobierno de Puerto Rico
Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO PARA DESALENTAR Y PROHIBIR EL ACOSO LABORAL EN
LA OFICINA DEL COMISIONADO DE INSTITUCIONES FINANCIERAS

Gobierno de Puerto Rico
Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO PARA DESALENTAR Y PROHIBIR EL ACOSO LABORAL EN
LA OFICINA DEL COMISIONADO DE INSTITUCIONES FINANCIERAS

ÍNDICE

	PÁGINA(S)
ARTÍCULO 1. TÍTULO.....	3
ARTÍCULO 2. BASE LEGAL.....	3
ARTÍCULO 3. POLÍTICA PÚBLICA.....	4
ARTÍCULO 4. PROPÓSITO.....	4
ARTÍCULO 5. APLICABILIDAD.....	4
ARTÍCULO 6. DEFINICIONES.....	4
ARTÍCULO 7. ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO.....	6
ARTÍCULO 8. CONDUCTA PROHIBIDA (MODALIDADES).....	6
ARTÍCULO 9. CONDUCTA PERMITIDA.....	7
ARTÍCULO 10. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO.....	7
ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO INTERNO.....	8
A. <u>Querella</u>	8
B. <u>Contestación a Querella</u>	9
C. <u>Investigación</u>	10
D. <u>Informe, Recomendaciones y Determinaciones</u>	11
E. <u>Expediente de Investigación</u>	12
ARTÍCULO 12. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER ALQUERELLANTE.....	13
ARTÍCULO 13. MEDIDAS CORRECTIVAS, ACCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.....	13
ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL.....	14
ARTÍCULO 15. RESPONSABILIDAD DEL PATRONO POR LA CONDUCTA ILEGAL DE ACOSO LABORAL.....	14
ARTÍCULO 16. DIVULGACIÓN.....	14
ARTÍCULO 17. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN.....	15
ARTÍCULO 18. VIGENCIA.....	15

10

Gobierno de Puerto Rico
Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras
San Juan, Puerto Rico

**REGLAMENTO PARA DESALENTAR Y PROHIBIR EL ACOSO LABORAL EN
LA OFICINA DEL COMISIONADO DE INSTITUCIONES FINANCIERAS**

ARTÍCULO 1. TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como *"Reglamento para prohibir y desalentar el Acoso Laboral en la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras."*

ARTÍCULO 2. BASE LEGAL

El Reglamento es adoptado en virtud de los poderes y facultades delegados al Comisionado de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras por la Ley Núm. 4-1985, según enmendada, conocida como *"Ley de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras"*, y a tenor con la política pública establecida en la Ley Núm. 90-2020, conocida como *"Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico"* (en adelante, *"Ley Núm. 90-2020"*).

Este Reglamento también se adopta en cumplimiento de la Carta Normativa Especial Núm. 1-2021, *"Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico"* promulgada por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) y la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como *"Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico"*.

Las palabras y frases utilizadas en este Reglamento se interpretarán según las definiciones que a continuación se incluyen o, en su defecto, conforme a su equivalente en la Ley Núm. 90-2020. Las enmiendas a la Ley Núm. 90-2020, así como la jurisprudencia interpretativa de la misma y de lo que constituye acoso laboral, deberán ser consideradas al momento de interpretar este Reglamento.

Además, este Reglamento se interpretará en armonía con otras políticas y estatutos relacionados, tales como:

- Ley Núm. 17-1988, según enmendada, conocida como *"Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo"*.
- Ley Núm. 69-1985, según enmendada, conocida como *"Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo"*.
- Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como *"Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico"*.
- Ley Núm. 100-1959, según enmendada, conocida como *"Ley Antidiscrimen de Puerto Rico"*.
- Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como *"Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial"*.
- Ley Núm. 217-2006, conocida como *"Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo"*.
- Ley Núm. 22-2013, conocida como *"Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e*

Identidad de Género en el Empleo”.

- Carta Normativa Especial Núm. 1-2021, “*Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico*” promulgada por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH).

Las voces usadas en tiempo presente incluyen también el futuro, las usadas en neutro incluyen el femenino y el masculino, el número singular incluye el plural y viceversa, salvo en los casos que ello no fuera razonable.

ARTÍCULO 3. POLÍTICA PÚBLICA

Conforme establece la Ley Núm. 90-2020, es la política pública del Gobierno de Puerto Rico y la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF) prevenir, desalentar y sancionar todo tipo de conducta que, por ser constitutiva de acoso laboral, afecte el desempeño de nuestros empleados, atente contra la dignidad de estos y/o altere la paz en el ámbito del trabajo, no importando cuál sea su categoría o clasificación de empleo. El acoso laboral atenta contra los valores de igualdad, dignidad e integridad personal, expresados en la Constitución de Puerto Rico como derechos fundamentales de la más alta jerarquía. La OCIF está comprometida con un ambiente de trabajo seguro para sus empleados; por lo que, no tolerará conductas malintencionadas, no deseadas, repetitivas y abusivas; arbitrarias, irrazonables y/o caprichosas; verbales o escritas, que sean ajenas a los legítimos intereses de la agencia.

ARTÍCULO 4. PROPÓSITO

La OCIF adopta e implementa el presente Reglamento con el propósito de prevenir, desalentar y sancionar el acoso laboral; establecer los mecanismos y procesos para investigar las alegaciones y quejas sobre acoso laboral en la agencia; y disponer las sanciones a las que se exponen los empleados, contratistas y visitantes de la OCIF que incurran en conducta constitutiva de acoso laboral.

ARTÍCULO 5. APLICABILIDAD

Las disposiciones de este Reglamento aplican a todos los funcionarios y/o empleados de OCIF, sin importar su estatus, la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo. Igualmente aplica a personas no empleadas por OCIF, como, por ejemplo: aspirantes a empleo, contratistas, suplidores, visitante y/o voluntarios.

Este Reglamento también es aplicable a los empleados de la OCIF que puedan organizarse bajo la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; a menos que se estipulen medidas análogas o más estrictas en un convenio suscrito entre las partes.

ARTÍCULO 6. 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) Agencia: Se refiere a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras.
- (3) Autoridad Nominadora: Se refiere al Comisionado(a) de la OCIF.
- (4) Coordinador: Empleado designado por la OCIF para coordinar los asuntos de acoso laboral en el empleo.
- (5) 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 la Ley Núm. 90-2020 y este Reglamento, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
- (6) Guías: Se refiere a la Carta Normativa Especial Núm. 1-2021 de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, según sea enmendada de tiempo en tiempo.
- (7) Investigador: Será la persona designada para investigar las alegaciones de la Querella y rendir un informe a la Autoridad Nominadora.
- (8) OCIF: Significa la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras.
- (9) Oficina: Se refiere a la Oficina de Recursos Humanos de la OCIF.
- (10) Patrono: 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.
- (11) Querellado: Se refiere al funcionario o empleado de la OCIF, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría, o a una persona no empleada por la OCIF, sea aspirante a empleo, visitante, suplidor, contratista, etc. a quien se le impute conducta constitutiva de acoso laboral por medio de la radicación de una Querella siguiendo el procedimiento establecido en este Reglamento.
- (12) Reglamento: Se refiere al Reglamento para prohibir y desalentar el Acoso Laboral en la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras.

(13) Querellante: Se refiere a un funcionario o empleado de la OCIF, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría, o a un aspirante a empleo, que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de acoso laboral, y que radique una Querella siguiendo el procedimiento establecido en este Reglamento.

(14) Víctima: Se refiere al empleado o funcionario de la OCIF, o aspirante a empleo, que se alega ha sido objeto de acoso laboral.

ARTÍCULO 7. ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

No toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en la Ley Núm. 90-2020, e incluidas en las Guías y este Reglamento constituye acoso laboral. El acoso laboral es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genera 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.

ARTÍCULO 8. CONDUCTA PROHIBIDA (MODALIDADES)

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.

Las siguientes acciones o actos constituyen acoso laboral, sin considerarse un listado taxativo:

- (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.

ARTÍCULO 9. CONDUCTA PERMITIDA

No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser un listado taxativo, los siguientes actos:

- (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.

ARTÍCULO 10. COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO

La OCIF empleará los mecanismos necesarios para crear conciencia sobre el acoso laboral aplicando los métodos necesarios para dar a conocer la política pública establecida por la Ley Núm. 90-2020, las Guías y este Reglamento. A esos fines, la Autoridad Nominadora designará un Coordinador sobre Asuntos de

Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, Coordinador).

Las funciones del Coordinador son las siguientes:

- (1) Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en contra de acoso laboral.
- (2) Implantar un programa continuo para la 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 las disposiciones del presente
- (6) Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que el Querellante continúe expuesto 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.

ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO INTERNO

A. Querella

- (1) Cualquier empleado o aspirante a empleo que considere que ha sido objeto de acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una Querella siguiendo el procedimiento aquí establecido. Igualmente, podrá radicar una Querella cualquier persona que tenga conocimiento de una situación constitutiva de acoso laboral.
- (2) El procedimiento, comenzando con la radicación de la Querella hasta la decisión final, será de carácter confidencial y se llevará a cabo diligentemente por la OCIF. Todas las personas que de alguna forma intervengan en el proceso de investigación evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.
- (3) En los casos en que el Querellante sea un empleado o funcionario de la OCIF, la Querella por acoso laboral se radicará ante el supervisor inmediato o en la Oficina de Recursos Humanos de la OCIF, a discreción del empleado o funcionario. Si llega a conocimiento del supervisor inmediato, éste lo referirá inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos.
- (4) Si la persona contra quien se radica la querella es el Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con dicha Oficina, la Querella se presentará o referirá a la

Autoridad Nominadora, según sea el caso.

(5) En los casos en que el Querellante sea un aspirante a empleo, radicará la Querella en la Oficina de Recursos Humanos de la OCIF.

(6) Forma y Contenido de la Querella

- a. La Querella será por escrito y deberá contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia.
- b. A esos efectos la Querella deberá contener, como mínimo, la siguiente información:
 - i. Nombre del funcionario, empleado, contratista, visitante a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de acoso laboral.
 - ii. Área, oficina, división o sección donde labora dicho funcionario o empleado. En caso de que se trate de un contratista, la compañía para la cual trabaja o el tipo de servicio que provee.
 - iii. Descripción de los hechos y la conducta o circunstancia que motivan la querella.
 - iv. Lugar y fecha donde ocurrieron los hechos o conducta.
 - v. Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical.
 - vi. Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los hechos.

(7) Se notificará la radicación de la Querella al Coordinador, para que éste pueda dar seguimiento al proceso.

(8) El Coordinador de inmediato orientará al Querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley Núm. 90-2020 y este Reglamento.

(9) El Coordinador referirá la Querella inmediatamente al Investigador designado por la Autoridad Nominadora para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

B. Contestación a Querella

- (1) El Coordinador notificará 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, se le proveerá copia de esta y se le dará la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones.
- (2) En la notificación se le advertirá al Querellado que no debe tener contacto con el Querellante y los testigos, así como las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.
- (3) El Querellado contará con el término de cinco (5) días laborables, contados a partir

de la notificación para contestar la Querella.

- (4) En caso de que el Querellado sea un empleado o funcionario de la OCIF, la notificación se hará personalmente. En caso de no estar disponible el empleado, se hará por correo certificado con acuse de recibo. En el caso de personas no empleadas por la OCIF se hará por correo certificado con acuse de recibo.
- (5) La Contestación a Querella deberá ser presentada en la Oficina de Recursos Humanos. En los casos que la Querella sea en contra del Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con dicha oficina, la Contestación se presentará en la Oficina de la Autoridad Nominadora.
- (6) La Oficina de Recursos Humanos notificará la misma inmediatamente al Coordinador y al Investigador designado para que la Contestación pase a formar parte del expediente de investigación.

C. Investigación

- 
- (1) El Investigador designado para atender los casos sobre acoso laboral en el empleo comenzará la investigación inmediatamente y se llevará a cabo dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborales a partir de la radicación de la Querella. El mismo podrá prorrogarse por quince (15) días adicionales según sea autorizado por la Autoridad Nominadora mediando justa causa para ello.
 - (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 investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querella.
 - (4) Los empleados y funcionarios de la OCIF, incluyendo, pero sin limitarse a los que laboran en la Oficina de Recursos Humanos, deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de acoso laboral en el empleo.
 - (5) El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad podrá afectar la investigación y conllevar acciones disciplinarias a los empleados que atenten contra la misma.
 - (6) El Director de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos en archivo aparte y estos tendrán naturaleza confidencial.
 - (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 Querella cuando se tomen decisiones sobre sus condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

- (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) días laborables a partir de la fecha en que se comenzó la investigación, como tiempo máximo para que el Investigador rinda un informe, 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 sobre la extensión del término.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

- (1) Una vez finalizada la investigación de la Querella, el Investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes a la Autoridad Nominadora. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias (en el caso de empleados o funcionarios) u otros aplicables (en el caso de contratistas, suplidores, visitantes) 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) La determinación de la Autoridad Nominadora será notificada al Querellante, al Querellado y a la alegada víctima de acoso laboral, en caso de que sea persona distinta al Querellante; por escrito, mediante correo certificado con acuse de recibo o entrega personal, con evidencia de recibo que incluya fecha, nombre y firma de la persona que lo recibió.
- (4) Si la Autoridad Nominadora determina que existe base razonable para la aplicación

de una acción disciplinaria entregará la carta de intención de acción disciplinaria al empleado, conforme dispone el Reglamento sobre Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias de la OCIF.

- 170
- (5) Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la OCIF, la Autoridad Nominadora tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho. Cuando los actos de acoso laboral sean realizados por contratistas, la Autoridad Nominadora podrá, pero sin limitarse, ordenar la cancelación de los contratos y participación de adiestramientos por el Querellado.
 - (6) El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una Querella de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
 - (7) Las partes tendrán derecho de presentar solicitud de reconsideración a la Autoridad Nominadora en un plazo de veinte (20) días calendarios a contar desde la fecha en que se notifica a las partes la determinación final. En el caso de que haya que imponer una acción disciplinaria, la determinación final será la carta de suspensión de empleo y sueldo o la carta de destitución que se emita con posterioridad a la vista informal, no la carta de intención de suspensión de empleo y sueldo, o destitución.
 - (8) En el caso de los empleados o funcionarios, la presentación de una solicitud de reconsideración no paralizará el inicio del procedimiento dispuesto en el Reglamento sobre Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias de la OCIF para la aplicación de la acción disciplinaria correspondiente.
 - (9) Si las gestiones realizadas conforme al presente Reglamento resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicando la acción civil que provee la Ley Núm. 90-2020.

E. Expediente de Investigación

El expediente de investigación será confidencial y se identificará con el número asignado a la querella. El mismo será creado por la Oficina de Recursos Humanos al recibir la Querella y luego pasará a la custodia del Investigador designado. Al completar la investigación y el trámite ante la Autoridad Nominadora, el expediente permanecerá bajo la custodia de la Oficina de Recursos Humanos. El mismo incluirá, entre otras cosas, lo siguiente:

- a. querella
- b. declaraciones escritas (juradas o no)
- c. evidencia documental
- d. informe del Investigador

- e. determinación de la Autoridad Nominadora y de cualquier otra autoridad nominadora o patrono
- f. comunicaciones cursadas con el Querellante, el Querellado y los testigos
- g. notificaciones y evidencia de recibo de estas

Los expedientes de investigación de querellas bajo este Reglamento no formarán parte del expediente de personal de ningún empleado relacionado con la misma. Estos se mantendrán separados de los expedientes de personal y serán confidenciales.

ARTÍCULO 12. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER ALQUERELLANTE

- (1) Después de radicada una Querella por acoso laboral en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona Querellante de posibles actos de represalia a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
 - a. cuando el Querellado sea el supervisor directo del Querellante;
 - b. cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; y
 - c. en casos de agresión.
- (2) Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso. Las medidas pueden incluir, pero no se limitan a:
 - a. ajustes provisionales en tareas, proyectos o funciones
 - b. adelantar o retrasar el plan de vacaciones de algún empleado
 - c. cancelar o pausar contratos o servicios de contratistas o suplidores
 - d. abstenerse de solicitar, renovar o adjudicar propuestas, subastas, contratos o servicios
- (3) El Coordinador, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del Querellante, del investigador que atiende 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.
- (4) Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción o acción disciplinaria contra el Querellado.

ARTÍCULO 13. MEDIDAS CORRECTIVAS, ACCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Sin que se entienda como una limitación, la Autoridad Nominadora podrá imponer las siguientes medidas o sanciones. Sin embargo, ninguna de estas podrá resultar en perjuicio de la víctima de acoso laboral.

- A. Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias. Estas medidas tienen el propósito de corregir la conducta de acoso laboral, así como evitar y prevenir que la misma se repita. Al aplicar medidas correctivas o acciones disciplinarias a algún empleado de OCIF, será necesario observar lo

dispuesto en el "Manual de Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias".

- B. Sanciones. Las sanciones tienen el propósito de penalizar el incumplimiento con la política pública establecida en la Ley Núm. 90-2020 y adoptada en el Artículo 3 de este Reglamento. La OCIF impondrá sanciones, como:

1. cancelación del contrato
2. multa administrativa que no excederá de cinco mil dólares (\$5,000) por cada violación.

ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL

A tenor con el Artículo 7 de la Ley Núm. 90-2020 y de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115-1991, todo empleado de la OCIF que ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina de OCIF, 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 no podrá ser despedido, amenazado o discriminado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios de empleo.

ARTÍCULO 15. RESPONSABILIDAD DEL PATRONO POR LA CONDUCTA ILEGAL DE ACOSO LABORAL

(1) El patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

(2) En ese caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

(3) Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

ARTÍCULO 16. DIVULGACIÓN

Este Reglamento y las Guías serán colocados en todos los tableros de avisos de la OCIF, en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente, le serán entregados a todos los contratistas, empleados y funcionarios de la OCIF y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

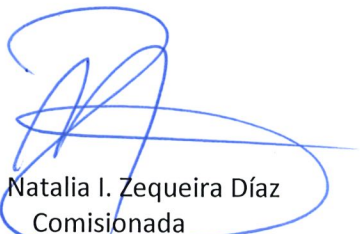
ARTÍCULO 17. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Si cualquiera disposición, palabra, inciso, artículo, frase, sección o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por el tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, artículo, sección o parte y no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez, en cualquier caso.

ARTÍCULO 18. VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de diciembre de 2021.



Lcda. Natalia I. Zequeira Díaz
Comisionada