

Yo, Milagros Laboy Lazú, Secretaria de la Junta de Retiro de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO:

La Junta de Retiro de la Universidad de Puerto Rico, mediante referéndum electrónico el 7 de febrero de 2024 y en virtud de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, en su Artículo 3 inciso H (5) y H(15), y atemperado a lo resuelto por el Tribunal de Apelaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico mediante Sentencia en los casos KLCE20190366 y KLAN20190304, al nombrar como fiduciario sustituto a la Junta de Retiro-UPR ante el incumplimiento sustancial en dicha gestión por parte de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, determinó:

Aprobar el **PROTOCOLO DEL SISTEMA DE RETIRO PARA LA PREVENCION Y MANEJO ADECUADO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**, se aneja copia del Protocolo el cual comenzara a regir a la fecha de esta Certificación.

Y, PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de febrero de 2024.



Milagros Laboy Lazú
Secretaria
Junta de Retiro UPR



**PROTOCOLO DEL SISTEMA DE RETIRO
PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO ADECUADO
DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**

CERTIFICACIÓN NÚM. 30 (2023-2024)

***Protocolo Para Prevenir y Manejar Situaciones de Acoso Laboral
en el Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico***

**ARTÍCULO 1
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.1. — Título.

Este documento se conocerá como “Protocolo Para Prevenir y Manejar Situaciones de Acoso Laboral en el Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico”.

Artículo 1.2. — Base Legal.

Este documento se promulga en cumplimiento con la Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*.

Artículo 1.3. — Propósito.

En virtud de la autoridad que le confiere la Escritura Núm. 58, sobre *Ratificación y Reconocimiento de Fideicomiso*; la Ley Núm. 219 de 31 de agosto de 2012, según enmendada, conocida como *Ley de Fideicomisos de Puerto Rico*; y la Sentencia dictada el 30 de septiembre de 2020 por el Tribunal de Apelaciones en los casos civiles consolidados número KLAN201900304 y KLCE201900366, el Sistema de Retiro de Beneficios Definidos de la Universidad de Puerto Rico (“Sistema de Retiro”) adopta este Protocolo en cumplimiento con la Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico*, y con el propósito de establecer normas y procedimientos para promover un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

Artículo 1.4. — Aplicabilidad.

Este Protocolo aplica en todas las áreas y divisiones del Sistema de Retiro y a todos sus empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo.

Artículo 1.5. — Interpretación.

Las disposiciones de este Protocolo se interpretarán de manera integrada con lo dispuesto en cualquiera otra ley o reglamento que se adopte en el futuro.

Artículo 1.6. — Definiciones.

Las palabras y frases usadas en este Protocolo se interpretarán según el contexto y el significado aceptado por el uso común y consciente; las usadas en el tiempo presente incluyen el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo en los casos en que tal interpretación resultare absurda. El singular incluye el plural y el singular:

- a) **Acoso Laboral:** conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva;

arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; que ocurre de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados; ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono; no deseada por la persona; y que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. La conducta que pueda considerarse acoso laboral, según definida en la Ley 90-2020, crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

- b) **Confidencialidad:** Derecho de las personas concernidas a que la información que se provea no sea divulgada a terceras personas, salvo aquellas instancias en que sea absolutamente necesario para hacer cumplir las disposiciones de este Protocolo; que exista alguna situación que ponga en peligro la vida de éstas o de cualquier otra persona; o según ordenado por una ley o mediante orden judicial de un tribunal competente.
- c) **Contratista:** Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para el Sistema de Retiro.
- d) **Contrato:** Acuerdo o convenio escrito, vinculante entre un contratista y el Sistema de Retiro, para adquirir bienes, obras y servicios no profesionales.
- e) **Empleado o Funcionario:** Toda persona que preste servicios a cambio de un salario, o cualquier tipo de remuneración como empleado, con cualquier tipo de nombramiento, en el Sistema de Retiro.
- f) **Investigador:** Persona o funcionario designada por la Junta de Retiro para que realice la investigación inicial de una queja sobre el alegado acoso laboral o represalia.
- g) **Junta de Retiro de la Universidad de Puerto Rico:** Fiduciaria del Sistema de Retiro con capacidad y autoridad para administrar y supervisar la operación y los bienes del Sistema de Retiro; de conformidad con la Ley Núm. 219 de 31 de agosto de 2012, según enmendada, conocida como *Ley de Fideicomisos*; de la Escritura Núm. 58, sobre *Reiteración y Reconocimiento de Fideicomiso*; del *Reglamento General del Sistema de Retiro* (Certificación Núm. 1 de 2021-2022); y de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico el 30 de septiembre de 2020 en los casos consolidados número KLAN201900304 y KLCE201900366, la cual removió la fiducia del Sistema de Retiro a la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico por incumplimiento sustancial con su deber de fiducia y designó fiduciaria sustituta a la Junta de Retiro, con todas las facultades, atributos, responsabilidades y deberes del fiduciario original.
- h) **Ley 90-2020:** Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, *Ley para Prohibir y Prevenir*

el Acoso Laboral en Puerto Rico.

- i) **Privacidad:** Toda información relacionada a las personas concernidas, la cual solo podrá compartirse con el personal del Sistema de Retiro implicado en la atención de la queja.
- j) **Queja:** Reclamación escrita de un funcionario, empleado o contratista del Sistema de Retiro en la que alega que fue o es objeto de acoso laboral en el Sistema de Retiro y solicita que se investigue su reclamación.
- k) **Querrela:** Formulación de cargos por el Sistema de Retiro contra el querrellado, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una queja.
- l) **Querrellado:** Persona a quien se imputa acosar laboralmente a otra persona o de tomar represalias en contra de alguien.
- m) **Querellante:** Junta de Retiro o representante autorizado de la Junta de Retiro que presenta una querrela en caso de acoso laboral o represalia.
- n) **Represalia:** Acción de despedir, amenazar o discriminar contra un empleado, con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios, según aplique, cuando éste ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro administrativo, legislativo o judicial en Puerto Rico, relacionado a la presentación de una queja o querrela por acoso laboral.
- o) **Secretaria Ejecutiva:** Funcionaria designada por la Junta de Retiro para recibir quejas de acoso laboral y para velar por el fiel cumplimiento de este Protocolo.
- p) **Sistema de Retiro:** Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico o Fideicomiso de Beneficios Definidos de la Universidad de Puerto Rico.
- q) **Supervisor:** Persona que ejerce algún grado de control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, medida disciplinaria, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar el empleado.
- r) **Tercero o tercera persona:** Cualquier persona, empleada o ajena al Sistema de Retiro, distinta de la persona que presenta la queja, de su supervisor, de la persona contra quién se presenta la misma, de los miembros de la Junta de Retiro, de sus respectivos abogados, de la Secretaria Ejecutiva, de la persona designada para llevar a cabo la investigación de la queja, si alguna; y de cualquier otra persona con quién, por motivo de la investigación o por razones de seguridad, necesite tener conocimiento de la situación alegada.

ARTÍCULO 2

ACOSO LABORAL

Artículo 2.1. — Acoso Laboral.

La Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020, conocida como *Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico* (“Ley 90-2020”), define acoso laboral como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; que ocurre de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados; ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono; no deseada por la persona; y que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. La conducta que pueda considerarse como acoso laboral, según definida en la Ley 90-2020, crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

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

Algunos ejemplos de actos constitutivos de acoso laboral son:

- a) Expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- b) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo.
- c) Amenazas injustificadas de despido expresadas en presencia de compañeros de trabajo.
- d) Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- e) Descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- f) Comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, y formuladas en público.
- g) Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- h) Imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales,

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.

- i) Negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.
- j) Esta lista no es taxativa.

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

Artículo 2.2. — Conducta no constitutiva de acoso laboral.

El Artículo 8 de la Ley 90-2020 contiene una lista de actos que los patronos pueden realizar sin que sean considerados acoso laboral. El estatuto ofrece los siguientes ejemplos:

- a) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- b) Formulación de exigencias para la protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- c) Formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
- d) 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) Acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por período fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- f) 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.
- g) Acciones afirmativas del patrono para que se cumpla con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.
- h) Esta lista no es taxativa.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y de las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser constituir acoso laboral. El Sistema de Retiro está facultado para tomar todas las decisiones y acciones razonables de gerencia y administración del negocio y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley.

Artículo 2.3. — Política Institucional.

La Ley 90-2020 restablece la prerrogativa de todo empleado a estar protegido contra el acoso laboral. El Sistema de Retiro está comprometido a mantener un lugar de trabajo libre de todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, atente contra su dignidad y/o altere la paz industrial, sin importar su categoría o clasificación de empleo. Se requiere que todos los empleados del Sistema de Retiro trabajen de una manera que evite el acoso laboral en el lugar de trabajo.

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

Artículo 2.4. — Acciones disciplinarias y responsabilidad personal.

El Sistema de Retiro no tolerará el acoso laboral, según definido en la Ley. Todo empleado o persona cubierta por estas normas que participe en actos constitutivos de acoso laboral conforme dispone la legislación aplicable estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias tales como: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, y despido. Además, el Artículo 5 de la Ley 90-2020 establece que la persona que ha cometido acoso laboral podría ser responsable civilmente en su carácter personal. Por lo tanto, el patrono o los empleados que incurran en acoso laboral podrían ser demandados y un tribunal determinar su responsabilidad monetaria personal frente a la persona afectada.

Artículo 2.5. — Responsabilidad de supervisores.

Los supervisores que reciban una queja o información sobre alegado acoso laboral, que observen conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral o que sospechen que está ocurriendo acoso laboral en el Sistema de Retiro, según lo dispuesto en la Ley 90-2020, deberán informarlo a la Secretaria Ejecutiva. Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si participan en una conducta de acoso laboral, los supervisores podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o a sabiendas permitir que continúe el acoso laboral. De la misma forma, los supervisores están sujetos a medidas disciplinarias si participan en cualquier conducta constitutiva de represalia contra cualquier empleado que presente una queja por alegado acoso laboral.

Artículo 2.6. — Confidencialidad y prohibición de represalias.

- a) Toda persona empleada en el Sistema de Retiro que informe sobre alegados actos de acoso laboral estará protegida contra represalias por la Ley 90-2020 y de conformidad

con las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, *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. El Sistema de Retiro será responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier empleado que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

- b) Las denuncias o quejas internas y toda la información que se obtenga durante la investigación se trabajarán de forma confidencial. Una vez presentada, la querrela y todo el procedimiento posterior hasta la determinación final, incluyendo los procesos investigativos y los expedientes, serán confidenciales.
- c) Cuando, por motivo de la investigación o por razones de seguridad, haya que compartir información de la queja con personal del Sistema de Retiro, el uso de dicha información estará limitado a personal que necesite tener conocimiento de la situación. Las personas al tanto deberán mantener discreción en el manejo de dicha información, respetando a las personas involucradas en el proceso.
- d) Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ello en la Oficina de la Secretaria Ejecutiva. Los informes rendidos deberán permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de éstos a ninguna persona u oficina del Sistema de Retiro, salvo en casos en que se requiera la elevación del expediente como parte de un proceso apelativo o de un proceso judicial.
- e) Una vez notificada la determinación final del Sistema de Retiro imponiendo la medida disciplinaria correspondiente, si alguna, el expediente y el informe de investigación estarán sujetos a inspección por cualquiera de las partes y sus abogados, previa solicitud por escrita.
- f) No se podrá ofrecer información a terceros sobre quejas o querellas por acoso laboral en etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

ARTÍCULO 3 PROCEDIMIENTOS

Artículo 3.1. — Procedimiento interno para denunciar acoso laboral.

Cualquier empleado que entienda que ha sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral, según definido en la Ley, puede informar sobre el mismo a su supervisor inmediato o a la Secretaria Ejecutiva, a discreción de quién presenta la queja. Las quejas de alegado acoso laboral deberán presentarse por escrito. Cualquier testigo o persona que tenga conocimiento personal

de posibles casos de acoso laboral, según definido en la Ley, deberá denunciar dicha conducta a la Secretaria Ejecutiva, en cuyo caso se notificará a la persona objeto del alegado acoso laboral para que preste su consentimiento para comenzar el proceso investigativo.

Si la queja se presenta ante el supervisor inmediato, éste tendrá la responsabilidad de referirla inmediatamente a la Secretaria Ejecutiva.

Cuando la persona contra quién se presenta la queja es la Secretaria Ejecutiva o al Director o Directora Ejecutivo(a) del Sistema de Retiro, la queja deberá ser presentada ante la Junta de Retiro.

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

- a) Al recibir la queja, la Secretaria Ejecutiva llevará a cabo una revisión inmediata de las alegaciones y podrá tomar medidas provisionales, según corresponda.
- b) Recibida la queja, la Secretaria Ejecutiva notificará sobre la misma a la Junta de Retiro, la cual podrá tomar medidas provisionales, según corresponda; y, si procede, la Junta de Retiro referirá el asunto a un investigador independiente.
- c) Si la persona contra quién se presenta la queja es un miembro de la Junta de Retiro, la Secretaria Ejecutiva notificará y referirá la queja a los demás miembros de la Junta de Retiro, excluyendo al miembro contra quién se presentó la queja tanto de la notificación a la Junta de Retiro en su capacidad de fiduciaria como de los demás procedimientos investigativos y adjudicativos directamente relacionados con la queja en contra de dicho miembro, quien no tendrá participación alguna en dichos procedimientos. Nada de lo antes dispuesto deberá ser interpretado como una limitación a los derechos que asisten al miembro de la Junta de Retiro contra quién se presenta en su capacidad de parte en la queja presentada.
- d) La persona que presente la queja tendrá que establecer que la conducta de alegado acoso laboral es malintencionada.
- e) Si existen documentos, correos electrónicos o registros telefónicos relevantes para la investigación, se tomará las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.
- f) Se solicitará y revisará todos los documentos relevantes, incluyendo las comunicaciones electrónicas.
- g) Se entrevistará a todas las partes involucradas, incluyendo a los testigos relevantes.
- h) Se creará un informe de la investigación, el cual contendrá lo siguiente:
 1. listado de documentos revisados y resumen detallado de datos relevantes;
 2. Nombres de personas entrevistadas y resumen detallado de declaraciones;
 3. Cronología de los eventos;

4. Resumen de incidentes relevantes anteriores, reportados o no reportados; y
 5. Base para la recomendación de decisión y de resolución final de la queja, junto con cualquier acción correctiva.
- i) Se mantendrá la documentación escrita y los documentos asociados en un lugar seguro y confidencial.
 - j) Dentro de diez (10) días de haber completado la investigación, se notificará a la persona que presentó la queja y a la persona contra la cual se hizo las alegaciones sobre la determinación final, cualquier acción correctiva a ser implementada y, de ser aplicable, de cualquier medida disciplinaria.
 - k) Se informará a la persona que presentó la queja sobre el agotamiento de remedios que provee la Ley 90-2020, según se describe en el Artículo 3.5 de este Protocolo.

Artículo 3.2. — Contenido de la queja.

La queja deberá ser presentada por escrito e incluirá la siguiente información:

- a) Nombre de la persona que presenta la queja;
- b) Información de contacto: número de teléfono, correo electrónico;
- c) Información de contacto en caso de emergencia: nombre y número de teléfono;
- d) Área, oficina, división o sección en donde labora la persona que presenta la queja;
- e) Nombre del funcionario, empleado o contratista contra quién se presenta la queja;
- f) Área, oficina, división o sección donde trabaja el funcionario, empleado o contratista contra quién se presenta la queja;
- g) Descripción de los hechos y de la conducta o circunstancias que motivan la queja;
- h) Lugar y fecha dónde y cuándo ocurrieron los hechos o conducta alegados;
- i) Evidencia sobre los alegados hechos, sea documental o testifical;
- j) Nombre de los testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los alegados hechos.

Artículo 3.3. — Proceso de investigación.

- a) El investigador designado para atender casos sobre alegado acoso laboral deberá comenzar y llevar a cabo la investigación dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables a partir de la presentación de la queja, excepto que medie justa causa para extender dicho término;
- b) La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas a las siguientes personas:
 1. Persona que presenta la queja;
 2. Persona contra quién se presenta la queja;
 3. Personas con conocimiento personal de los hechos alegados; o
 4. Posibles testigos que se detecten durante la investigación.

- c) Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
- d) Dentro del término de cinco (5) días laborables contados a partir de la presentación de la queja, la Secretaria Ejecutiva informará por escrito a la persona contra quién se presenta la queja que se está investigando una queja presentada en su contra.
- e) Como parte de la notificación a la persona contra quién se presenta la queja, se le enviará copia de la queja y se le concederá un término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la notificación, para contestar la misma. Además, se le advertirá que, de no presentar su contestación a la queja dentro del término concedido, se continuará la investigación sin su participación. Asimismo, en la notificación se apercibirá a la persona contra quién se presenta la queja que, durante la investigación, no deberá tener contacto alguno con la persona que presentó la queja ni con ninguno de los testigos.
- f) Toda persona que tenga conocimiento sobre los alegados hechos o conducta deberá cooperar al máximo con la investigación.
- g) El procedimiento de investigación se llevará a cabo de forma confidencial, salvaguardando la privacidad y dignidad de las personas afectadas y/o involucradas.
- h) Durante el transcurso de los procedimientos, ante cualquier alegación de posibles represalias se tomará medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación. Los testigos y colaboradores podrán presentar una queja cuando se tome decisiones sobre sus condiciones de empleo o cuando el mismo se vea afectado por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
- i) Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la inhibición de la persona designada para realizar la investigación. Asimismo, podrá solicitar un nuevo investigador cuando entienda que existe un conflicto de interés, o parcialidad, que pueda provocar algún tipo de perjuicio indebido; o por cualquier otra situación en la que entienda que no se está realizando, o que no se puede realizar, la investigación con la objetividad e imparcialidad requeridas. La solicitud, la cual deberá estar debidamente fundamentada, se presentará ante la Secretaria Ejecutiva, quién examinará el planteamiento y someterá su recomendación a la Junta de Retiro, la cual emitirá la decisión final en torno a la inhibición.

Artículo 3.4. — Informe, recomendaciones y determinaciones.

- a) Una vez finalizada la investigación, el investigador designado informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes a la Junta de Retiro. El informe deberá incluir determinaciones de hechos y de si, conforme a Derecho, existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias u

otros procedimientos aplicables. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que, a tenor con lo recomendado, debe cursarse a las partes para notificarles la acción procedente.

- b) El investigador tendrá un término máximo de treinta (30) días laborables, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, para rendir a la Junta de Retiro su informe de la investigación. La Junta de Retiro podrá, por justa causa, establecer un término distinto para presentar el informe de investigación, previa notificación a las partes.
- c) La Junta de Retiro podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del investigador, tomando en consideración y cuando las determinaciones de hechos y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada lo justifiquen.
- d) El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una queja de alegado acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
- e) En caso de que el alegado acoso laboral provenga de terceros no empleados o funcionarios del Sistema de Retiro, se tomará las medidas correctivas necesarias al alcance del Sistema de Retiro y procedentes en Derecho, incluyendo la cancelación de contratos, para el cese inmediato de la conducta constitutiva de acoso laboral.
- f) Si la Junta de Retiro determina que la queja no amerita el inicio de un procedimiento disciplinario contra la persona contra quién se presentó la queja, así lo notificará a las partes. La persona que presentó la queja tendrá derecho a presentar una solicitud de reconsideración ante la Junta de Retiro en un plazo no mayor de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha de notificación de la decisión. La Junta de Retiro deberá atender la solicitud de reconsideración y adjudicarla dentro del término de diez (10) días laborables, ya sea rechazándola de plano expresamente, desestimándola o concediendo el remedio solicitado.
- g) Si la persona que presentó la queja no está conforme con la decisión final de la Junta de Retiro, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia deberá agotar los remedios internos y de mediación establecidos en la Ley 90-2020, los cuales se relacionan más adelante en el próximo subartículo.

Artículo 3.5. — Agotamiento de remedios internos.

A tenor con las disposiciones de la Ley 90-2020, cualquier violación a la misma puede dilucidarse para la reivindicación del empleado afectado por ser víctima de un alegado acoso laboral o para determinar la sanción al empleado, agente, supervisor o patrono que violente las disposiciones de la Ley. El Artículo 10 de la Ley 90-2020 estructura los pasos que deberá seguir el empleado para presentar su reclamo. El estatuto establece un esquema de agotamiento de remedios internos y de mediación que deberá seguir la persona que alegue haber sido objeto de acoso laboral previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia.

El esquema de agotamiento de remedios internos que deberán seguir los empleados del Sistema del Retiro es el siguiente:

- a) El empleado deberá comunicar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno y de este Protocolo.
- b) Si las gestiones realizadas conforme a este Protocolo resultan infructuosas, el empleado que alegue ser objeto de acoso laboral deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial de Puerto Rico.
- c) Si, luego de haberse orientado, patrono y empleado no aceptan la mediación o el mediador no la recomienda, se podrá acudir a la sala de tribunal competente, donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alternativo de mediación, y se podrá presentar la acción civil correspondiente para dilucidar la responsabilidad civil de los involucrados, si alguna, según dispone el Artículo 11 de la Ley 90- 2020.

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

ARTÍCULO 4 DISPOSICIONES FINALES

Artículo 4.1. — Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier capítulo, artículo, subartículo, sección, inciso o párrafo de este Protocolo fuera declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal de jurisdicción competente, las disposiciones restantes del Protocolo continuarán vigentes y con toda su fuerza y vigor.

Artículo 4.2. — Derogación.

Se deroga cualquier otro protocolo, reglamento o norma anterior incompatible con los asuntos regulados en este Protocolo.

Artículo 4.3. — Vigencia.

Este Protocolo entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación. El mismo podrá ser enmendado y actualizado de tiempo en tiempo, según resulte necesario de conformidad con enmiendas a la Ley 90-2020, la jurisprudencia o publicaciones pertinentes de las autoridades del Gobierno de Puerto Rico.