



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | [zmaldonado@oatr.pr.gov](mailto:zmaldonado@oatr.pr.gov)

29 de julio de 2024

## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 3 – 2024

### PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION Y TRANSFORMACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO (OATRH)

#### ARTÍCULO 1 – TÍTULO

Esta Orden Administrativa se denominará como “Protocolo para el Manejo de Situaciones de Acoso Laboral en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH)”.

#### ARTÍCULO 2 – DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Artículo 2 de la Ley Núm. 90-2020, establece como Política Pública lo siguiente:

*“Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo. Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.”*

La Ley Núm. 90-2020 fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones. La ley antes citada, faculta a la OATRH a adoptar y promulgar unas guías uniformes que permiten a las agencias decretar la reglamentación, normativa y protocolos necesarios para administrar y poner en ejecución sus disposiciones, con sujeción a lo prescrito.

El acoso laboral constituye una conducta ilegal que no será tolerada en el Gobierno de Puerto Rico. El Gobierno de Puerto Rico, como Empleador Único, es responsable de desalentar y evitar esta conducta en el empleo, por constituir un acto que constituya acoso laboral en el empleo y rechaza cualquier manifestación de esta índole, que socave la integridad del individuo y del centro de trabajo.

Autorizado por la Oficina del Contralor Electoral: OCE-SA-2023-00914

Calle Vela Núm. 6, Hato Rey, P.R. 00918 | Apartado 8476, San Juan, P.R. 00910-8476



El Gobierno de Puerto Rico tiene el compromiso de proporcionar un ambiente libre de acoso laboral. La OATRH instituirá la política pública y combatirá el acoso laboral mediante el desarrollo de programas educativos, la divulgación de esta política a todos los empleados, funcionarios y contratistas para su cumplimiento.

### **ARTÍCULO 3 – BASE LEGAL**

La Ley Núm. 90-2020, prohíbe el acoso laboral en el empleo.

Otras disposiciones locales aplicables a nuestra jurisdicción son:

- A. La Constitución de Puerto Rico, el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos, que dispone tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16.
- B. En el Artículo 2 Sección 2.1 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la *“Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”* (en adelante, Ley Núm. 8-2017), se prohíbe el discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental, y cualquier otro tipo de discrimen en el empleo en el sector público.
- C. En la Sección 2.20 de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada *“Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”*, que autoriza a los organismos públicos, según aplique, a emitir Documentos Guía conforme las disposiciones del citado estatuto.

La OATRH como patrono no tolerará el acoso laboral. Además, dará uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando un empleado sea víctima de acoso laboral en el lugar de trabajo.

La OATRH tiene el deber de comunicar a sus empleados las disposiciones relacionadas con los procedimientos, los términos y los remedios que establece las guías para el desarrollo del Plan de Trabajo para la implementación del presente Protocolo.

La OATRH invita a todos los empleados y aspirantes a empleo a que unan esfuerzos para combatir el acoso laboral. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas a esta política deberán dirigirse por escrito al Coordinador en el área de acoso laboral de la OATRH.

### **ARTÍCULO 4 – APLICABILIDAD**

Esta Orden Administrativa aplica a todos los funcionarios y empleados públicos de la OATRH, sin distinción de status o categoría, así como también a contratistas, suplidores, visitantes y estudiantes que hacen su práctica en la OATRH.

## ARTÍCULO 5 – DEFINICIONES

Para los efectos de este Protocolo las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

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** – Unidad de trabajo, adscrita al Gobierno Central, que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora. Esto incluye a las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
3. **Autoridad Nominadora** – Jefe de Agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.
4. **Empleado** – Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación con 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 esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
5. **Guías** – Guías sobre el Acoso Laboral en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
6. **Patrono** – Para fines de estas Guías, se refiere a la Oficina para la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

## ARTÍCULO 6 – ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

No toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en la Ley Núm. 90-2020 cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés

de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atentan contra la dignidad de su persona.

Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, el cual atenta y limita el que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de la forma habitual.

La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.

Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin que considere taxativamente, las siguientes acciones o actos:

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

A tenor con el Artículo 8 de la Ley Núm. 90-2020, no se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser un listado taxativo, actos como los siguientes:

- (1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- (2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en función de los objetivos generales del patrono.
- (4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

- (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

## **ARTÍCULO 7 – COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO**

La OATRH pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del acoso laboral en el empleo. A este fin, designará un Coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en el Empleo (en adelante, Coordinador).

Las funciones del Coordinador serán:

1. Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Orden Administrativa.
2. Implantar un programa continuo para la divulgación de esta Orden Administrativa y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la agencia. 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 OATRH 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 la reglamentación interna al respecto.
6. Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que las mismas estén en efecto durante el término establecido.

## **ARTÍCULO 8 – PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS**

### **A. Introducción**

La prohibición de actos de acoso laboral aplica a todo funcionario o empleado de la OATRH, independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a las personas no empleadas por la agencia, sean estas visitantes, contratistas, etc. Estos observarán lo establecido en la Ley Núm. 90-2020, sobre acoso laboral. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de acoso laboral en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido.

Cuando la querella fuere presentada por un aspirante a empleo, aplicará el mismo trámite.

Todo el procesamiento de la querrela hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

#### B. Radicación de la Querrela

Las querrelas de los empleados se radicarán ante el supervisor inmediato, Coordinador de asuntos de Acoso Laboral o en la Oficina de Recursos Humanos de la OATRH.

1. La querrela deberá ser escrita y contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia. A esos efectos deberá contener, como mínimo, la siguiente información:
  - a) Nombre del funcionario, empleado o contratista a quien se le imputa la alegada constitutiva de acoso laboral.
  - b) Área, oficina, división o sección donde labora dicho funcionario o empleado.
  - c) Descripción de los hechos y la conducta o circunstancia que motivan la querrela.
  - d) Lugar y fecha donde ocurrieron los hechos o conducta.
  - e) Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical.
  - f) Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento o información adicional de los hechos.
2. Una vez radicada la querrela, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial. No obstante, se deberá notificar la radicación de la querrela al Coordinador, para que éste pueda dar seguimiento al proceso.
3. El Coordinador de inmediato orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley.
4. La querrela será referida inmediatamente a un investigador designado por la OATRH para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

#### C. Proceso de Investigación

1. El investigador designado para atender los casos sobre acoso laboral en el empleo debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables a partir de la radicación de la querrela.
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 Oficina 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

querella radicada en su contra, proveerle copia de esta y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El querellado no deberá tener contacto con el querellante y los testigos durante la investigación, y debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.

4. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querella.
5. Los empleados y funcionarios de la Oficina deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de acoso laboral en el empleo.
6. El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias a los empleados que atenten contra ésta.
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 haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito. Se podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado previa notificación a todas las partes interesadas.

#### 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. 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 u otros aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben curarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.

2. La OATRH 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. De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor con lo dispuesto en las normas de conducta de la agencia, 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.
4. El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querrela de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
5. Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la agencia, la OATRH tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho, incluyendo, pero sin limitarse a, la cancelación de contratos y la participación en adiestramientos por el querellado.
6. Las partes tendrán derecho de presentar solicitud de reconsideración a la OATRH en un plazo de veinte (20) días calendarios a contar desde la fecha en que se notifica a las partes la determinación final.
7. 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.

## **ARTÍCULO 9 – MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE**

- A. Después de radicada una querrela 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:
  1. Cuando el querellado sea el supervisor directo del querellante;
  2. Cuando se alegue ambiente de acoso laboral provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo; y
  3. En casos de agresión.
- B. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.
- C. El Coordinador, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del querellante, del investigador que atienda la querrela o del querellante, será responsable de recomendarle a la OATRH la medida provisional que sea pertinente y de su debida implementación, según fuere autorizado.

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

## **ARTÍCULO 10 – PROTECCIÓN PARA CUALQUIER PERSONA QUE REPORTE ACTOS DE ACOSO LABORAL**

A tenor con la Ley Núm. 90-2020, cualquier persona que denuncie actos constitutivos de acoso laboral estará protegida, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como “*Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción*”. Ello mientras sus expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Tal protección le impone responsabilidad a todo patrono que realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Conforme estatuido y reiterado por la Ley Núm. 90-2020, ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de Recursos Humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado negativamente en su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. Si el patrono alega y fundamenta dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

## **ARTÍCULO 11 – RESPONSABILIDAD DEL PATRONO POR LA CONDUCTA ILEGAL DE ACOSO LABORAL**

A tenor con el Artículo 5 de la Ley Núm. 90-2020, la OATRHH reconoce que todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral será civilmente responsable frente a las personas afectadas. Así también se compromete a adoptar e implementar las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en la propia OATRHH. A su vez, realizará la investigación sobre las alegaciones sobre el particular y a imponer las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

Mediante la publicación de esta Orden Administrativa la OATRHH establece su protocolo interno sobre el Manejo de Situaciones de Acoso Laboral en la Oficina de Administración y

Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico según establecido en la Ley Núm. 90-2020. ‘

Según la Ley Núm. 90-2020, todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión, a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono, en este caso la OATRH, demuestre que tomó acciones inmediatas apropiadas para corregir cualquier conducta de acoso laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños.

La Ley Núm. 90-2020, dispone que esta defensa no exime de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono, en este caso la OATRH. En caso de que la OATRH demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, se establece que éste gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de esta Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

## **ARTÍCULO 12 – DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE LA OATRH EN TORNO A LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL**

1. **Divulgación Interna** – La Política de la OATRH establece internamente con relación al acoso laboral lo siguiente:
  - a. La Declaración de la Política Pública debe estar a la vista de todos los empleados, en el tablón de edicto de la OATRH, o disponible en las distintas áreas, oficinas y recepción.
  - b. La Oficina de Recursos Humanos se encargará de entregar a cada uno de los empleados copia de la Política Pública.
  - c. A todo personal reclutado en la OATRH se le entregará copia de la Política Pública.
  - d. Se programarán reuniones especiales con todos los empleados para discutir el contenido de la Política Pública establecida. También será discutida por el funcionario designado en la Oficina de Recursos Humanos en el proceso de orientación a empleados nuevos.
  - e. El Director Auxiliar de Recursos Humanos y el Coordinador reunirán al personal de supervisión para indicarles sobre la responsabilidad de atender los asuntos relacionados con acoso laboral que atraviere o sufra cualquier empleado.
  - f. Coordinar y ofrecer apoyo al empleado afectado en conjunto con las Agencias pertinentes y el personal designado en los asuntos de acoso laboral.

2. **Divulgación Externa-** La divulgación externa de la Política Pública de la OATRHH con relación al Acoso Laboral en el empleo y este Protocolo será ejercida según se detalla a continuación:

- a. En la Oficina de Recursos Humanos habrá copias disponibles sobre la Política Pública de acoso laboral en el área de trabajo para aspirantes a empleo y público en general.

### **ARTÍCULO 13 – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de esta Orden Administrativa fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden Administrativa, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

### **ARTÍCULO 14 – DEROGACIÓN**

Se deja sin efecto toda orden administrativa, normativa, manual o reglamento, que sea contraria o esté en conflicto con la presente.

### **ARTÍCULO 15 – VIGENCIA**

Las disposiciones de esta Orden Administrativa comenzarán a regir a partir de la fecha de aprobación.

Aprobado hoy, 29 de julio de 2024.



Lcda. Zahira A. Maldonado Molina  
Directora