



Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente

ORDEN ADMINISTRATIVA CEE-26-001-OA

ASUNTO: APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO NÚM. CEE-005-RA PARA LA ADOPCIÓN DEL PROTOCOLO SOBRE EL MANEJO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES DE PUERTO RICO

En ejercicio de las facultades que me confiere el Artículo 3.8 de la Ley Núm. 58-2020, según enmendada, conocida como "Código Electoral de Puerto Rico de 2020", y en virtud de la Orden Administrativa CEE-25-001-OA, según enmendada, se emite la presente Orden Administrativa para aprobar y adoptar formalmente el Reglamento Núm. CEE-005-RA para la adopción del Protocolo sobre el Manejo y Prevención del Acoso Laboral en la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.

Este reglamento establece como política pública incentivar y mantener un ambiente laboral inclusivo, donde se respete la dignidad inherente de toda persona, según establecido en la Constitución de Puerto Rico, y se preserve la salud y seguridad de los empleados.

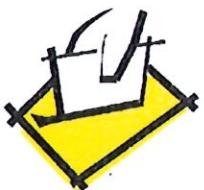
El Reglamento entrará en vigor y será de cumplimiento obligatorio a partir de la fecha de esta Orden Administrativa, y permanecerá vigente hasta que sea enmendado, derogado o sustituido conforme a derecho.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 9 de enero de 2026.

Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente

Reglamento Núm. CEE-005-RA para la adopción del Protocolo sobre el Manejo y Prevención del Acoso Laboral en la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico

Aprobado: 9 de enero de 2026



COMISIÓN ESTATAL
DE ELECCIONES DE
PUERTO RICO



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 3 |
| Artículo I – Título | 3 |
| Artículo II – Base Legal | 3 |
| Artículo III – Política Pública | 3 |
| Artículo IV – Aplicabilidad | 4 |
| Artículo V – Prohibición de Discrimen..... | 4 |
| Artículo VI – Interpretación..... | 4 |
| Artículo VII – Definiciones..... | 5 |
| Artículo VIII – Coordinador sobre Asuntos de Acoso Laboral en la CEE | 8 |
| Artículo IX – Funciones del Coordinador..... | 9 |
| Artículo X – Disposiciones Generales del Procedimiento de Acoso Laboral | 9 |
| Artículo XI – Proceso de Investigación de Querellas | 10 |
| Artículo XII – Remedios en Caso de que el Procedimiento Interno Resulte Infructuoso | 15 |
| Artículo XIII – Prescripción..... | 15 |
| Artículo XIV – Medidas Provisionales para Proteger al Querellante | 16 |
| Artículo XV – Confidencialidad y Prohibición de Represalias | 16 |
| Artículo XVI – Normas y Deberes Relacionados..... | 17 |
| Artículo XVII – Publicación..... | 18 |
| Artículo XVIII – Separabilidad e Incompatibilidad | 18 |
| Artículo XIX – Derogación | 18 |
| Artículo XX – Vigencia | 18 |

July



INTRODUCCIÓN

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

A nivel local, la Ley Núm. 90-2020, según enmendada, conocida como "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico", fue aprobada con el propósito de establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral. De conformidad con esta Ley, el garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral incide sobre la conducta que puedan asumir o deban observar quienes interactúan en un centro de trabajo. Esto incluye los contratistas, empleados de empresas y proveedores de servicio, por lo que éstos deberán conocer la política pública y las normas establecidas en esa Ley, para que contribuyan al ambiente de sosiego y respeto que debe imperar en las áreas de trabajo.

ARTÍCULO I - TÍTULO

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

ARTÍCULO II - BASE LEGAL

1. El Artículo II, Secciones 1 y 16, de la Constitución de Puerto Rico.
2. Ley Núm. 58-2020, según enmendada, conocida como el "Código Electoral de Puerto Rico de 2020".
3. La Ley Núm. 90-2020, según enmendada, conocida como la "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico".

ARTÍCULO III - POLÍTICA PÚBLICA

La Ley Núm. 90-2020, reconoce el derecho de toda persona a estar protegida contra el acoso laboral. A estos fines, la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico (en adelante, "CEE") requiere



que todos sus empleados, funcionarios y aquellos que presten servicios eviten incurrir en actuaciones constitutivas de acoso laboral, según definido en la Ley y este Protocolo. El acoso laboral no será tolerado en la CEE. Por tanto, se establece como política pública incentivar y mantener un ambiente laboral inclusivo, donde se respete la dignidad inherente de toda persona, según establecido en la Constitución de Puerto Rico, y se preserve la salud y seguridad de los empleados.

ARTÍCULO IV – APLICABILIDAD

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

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

ARTÍCULO V - PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

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

ARTÍCULO VI - INTERPRETACIÓN

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



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

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

ARTÍCULO VII - DEFINICIONES

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

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

- JAY*
1. Acoso laboral - Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irracional y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la CEE, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Esta conducta crea un entorno laboral intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que una persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.
 2. Agotamiento de remedios - Acudir a los foros según el orden establecido en la Ley Núm. 90-2020 y dispuestos en este Protocolo, para canalizar las inquietudes de los servidores públicos.
 3. Autoridad Nominadora - Presidente de la CEE.
 4. Conducta constitutiva de acoso laboral - Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral las siguientes instancias:
 - a) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
 - b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
 - c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.



- d) Las múltiples denuncias disciplinarias infundadas de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- e) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- f) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física, la forma de vestir, o peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares, formuladas en público.
- g) La alusión pública y repetitiva a hechos pertenecientes a la intimidad personal y/o familiar del empleado afectado, de manera intencional.
- h) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo y/o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- i) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.
- j) Cualquier otro que constituya acoso laboral, cuyas acciones concurran con todos los requisitos de la definición que provee la Ley Núm. 90-2020. Esto incluye el factor de que los actos deben ocurrir de forma reiterada o ser habituales y no tratarse de hechos aislados.
5. Conducta que NO se considera acoso laboral - No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser un listado taxativo, los actos que se desglosan a continuación:
- a) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias para la protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica la CEE o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- c) La formulación o promulgación de protocolos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales de la CEE.
- d) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.



- e) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por período fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
- f) Las acciones administrativas de la CEE para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- g) Las acciones afirmativas de la CEE para que se cumpla con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.
- h) Cualquier otro que, debido a la naturaleza del trabajo y las diferentes realidades administrativas, podrían no ser considerados acoso laboral.

La CEE puede tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley, para efectos de determinar la acción administrativa procedente.

- JM*
- 6. Coordinador sobre asuntos de acoso laboral - Persona designada por el Presidente para velar por la implementación, cumplimiento de la política pública, orientación a empleados y/o víctimas de sus derechos contra el acoso laboral en la CEE.
 - 7. Contratista Independiente - Persona que no forma parte de la estructura organizacional de la CEE, pero que presta servicios a la entidad por medio de un contrato a esos fines. Para efectos de esta definición, se incluye, pero no se limita a contratistas, Comisionados y/o personas naturales o jurídicas.
 - 8. Empleado - Toda persona que ostente un puesto en el servicio de carrera, confianza, transitorio, de balance institucional y/o en período probatorio según el Plan de Clasificación y Retribución de la CEE. Expresamente se excluye de esta definición a los contratistas independientes y/o cualquier otra persona que preste servicios de cualquier índole en la CEE que no esté dentro de las categorías de esta definición.
 - 9. Investigador de la Querella - Es la persona o conjunto de personas designados por el Presidente o su representante autorizado para realizar todas las acciones dirigidas a recopilar pruebas sobre las alegaciones vertidas en la querella de acoso laboral. Esta persona tendrá la facultad de, pero no se limita a, entrevistar a la parte querellante, querellada, todos los testigos que cuenten con información en torno a lo alegado, inspeccionar documentos, correos electrónicos, y demás gestiones inherentes. El Investigador podrá ser el propio Coordinador sobre asuntos de acoso laboral, cualquier empleado



- o contratista externo de la CEE, a discreción del Presidente.
10. Mediación - Es un proceso de intervención no adjudicativo mediante el cual un interventor neutral asiste o ayuda a las partes en conflicto a lograr un acuerdo que les resulte mutuamente aceptable.
11. Patrono - Significará la CEE, incluyendo todas sus oficinas y centros de trabajo, y dependencias dentro de la estructura organizacional.
12. Querella - Es una reclamación formal y por escrito efectuada por un empleado, mediante la cual solicita que se inicie una investigación sobre situaciones de acoso laboral en el empleo que están afectando su desempeño, productividad y estado emocional.
13. Represalias — Acción cobijada por la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 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", la cual dispone que "ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, ..., cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley".
14. Supervisor - Es la persona nombrada y/o designada por necesidad de servicio para supervisar los trabajos que realicen los empleados de la CEE y a la vez encargada de promover la efectiva implementación de la política de prohibición de acoso laboral y demás estatutos vigentes.

ARTÍCULO VIII - COORDINADOR SOBRE ASUNTOS DE ACOSO LABORAL EN LA CEE

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

De igual forma, el Presidente nombrará un Coordinador Alterno, el cual sustituirá al Coordinador cuando este no pueda atender una situación, ya sea porque no esté presente o se alegue que ha incurrido en acoso laboral. El Coordinador Alterno ejercerá todas las facultades y deberes del Coordinador mientras permanezca en sustitución de éste.



ARTÍCULO IX - FUNCIONES DEL COORDINADOR

1. Velar por la implementación y cumplimiento de la política pública establecida en este Protocolo.
2. Recomendar al Presidente un programa continuo para la divulgación y de educación sobre acoso laboral a todos los niveles de la CEE.
3. Ofrecer orientación y asesoría sobre el acoso laboral en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo, de ser necesario, que soliciten, en la CEE.
4. Velar porque la CEE cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 90-2020 y los protocolos aplicables.
5. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre acoso laboral en la CEE y velar porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
6. Recomendar al Presidente 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.
7. Atender cualquier otro asunto directamente relacionado a la política pública del acoso laboral, según le sea requerido por el Presidente o su representante autorizado.

ARTÍCULO X - DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL

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



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

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

ARTÍCULO XI - PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS

1. Radicación de la Querella

- a) Todo empleado que entienda que ha sido víctima de acoso laboral presentará la querella ante el Coordinador sobre asuntos de acoso laboral y una copia al Director de Recursos Humanos. No obstante, cualquier supervisor o compañero de trabajo que advenga en conocimiento de actos constitutivos de acoso laboral tendrá que referir la situación inmediatamente a la atención del Coordinador sobre asuntos de acoso laboral y una copia al Director de Recursos Humanos. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado



a éste, según lo entienda el Coordinador, la querella será presentada ante el Coordinador sobre asuntos de acoso laboral y una copia a la atención del Presidente, quien determinará como se tramitará la querella.

- b) La querella deberá ser presentada por escrito y deberá de proveer información precisa sobre los hechos de manera clara, testigos y la evidencia, según aplique. Deberá tener como mínimo, la siguiente información:
- i. Nombre del funcionario, empleado y/o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de acoso laboral.
 - ii. Dependencia, oficina, o división donde labora dicho funcionario o empleado.
 - iii. Descripción detallada de los hechos y la conducta o circunstancia que dan lugar a la querella.
 - iv. Lugar, fecha y hora donde ocurrieron los hechos o conducta.
 - v. Evidencia sobre los hechos, sea documental o testifical, según aplique.
 - vi. Nombre de testigos o personas que tengan conocimiento personal o información adicional de los hechos.
- c) Si la querella no contiene la información necesaria o no cumple con estos requisitos, el Coordinador la devolverá al querellante con sus observaciones y le concederá un término de veinticuatro (24) horas para enmendarla. Si el querellante no cuenta con parte de la información mínima requerida al momento de radicarla, deberá así certificarlo al Coordinador dentro del mismo término, para que pueda iniciarse la investigación correspondiente. Si el querellante no atiende el requerimiento de enmienda o certificación dentro del término establecido, la querella será desestimada sin perjuicio y así le será notificado por el Coordinador.
- d) Una vez radicada la querella, todo el procedimiento hasta la decisión final será confidencial. No obstante, el Coordinador sobre asuntos de acoso laboral deberá notificar la presentación de la querella a la Oficina de Recursos Humanos y al Presidente, para que pueda brindar seguimiento al proceso, excepto en los casos que sea en contra del Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado a este, según lo entienda el Coordinador, en donde le deberá notificar la presentación

July



de la querella a la Oficina del Presidente.

- e) El Coordinador de inmediato orientará al querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo la Ley Núm. 90-2020. El Coordinador documentará esta reunión en el formulario provisto para estos fines.
- f) La querella será referida inmediatamente a un investigador designado por el Presidente o su representante autorizado para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos. Este puede ser un empleado de la CEE o un contratista externo a tales fines, incluyendo el mismo Coordinador.

2. Proceso de Investigación

- a) El investigador designado para atender la querella de acoso laboral en el empleo deberá comenzar la investigación dentro de un término no mayor de quince (15) días laborables a partir de la radicación de la querella.
- b) La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones al querellante, al querellado, a todas las personas que tengan información sobre los hechos alegados o a posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias legales de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
- c) El Coordinador sobre asuntos de acoso laboral informará por escrito al querellado, dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la radicación de la querella, que se está investigando una querella radicada en su contra, le proveerá copia de ésta y le brindará la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones. El querellado contará con el término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la notificación para contestar la querella. El querellado no deberá tener contacto con el querellante y los testigos durante la investigación. El Coordinador sobre asuntos de acoso laboral podrá referir el caso a la Oficina de Recursos Humanos para la evaluación y recomendación de las posibles medidas preventivas aplicables. El Presidente o su representante autorizado implementarán cualquier medida correctiva que estimen, o no, aplicable.

JULY



- Jay*
- d) La investigación se llevará a cabo independientemente de que el acoso haya cesado. La investigación continuará su curso a pesar de que el querellante desista de la querella.
 - e) Todos los empleados y funcionarios con conocimiento de los hechos deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de acoso laboral en el empleo. De lo contrario, podrá interpretarse como una obstrucción de la investigación lo que podrá acarrear medidas correctivas o acciones disciplinarias.
 - f) Ante cualquier alegación de represalias que se susciten durante el curso de la investigación, como después que se culmine la misma, se tomarán todas las medidas razonables para proteger a los testigos y a las personas que colaboren con la investigación. Además, el testigo podrá presentar una querella, ante el Coordinador o el Investigador, cuando se tomen decisiones adversas sobre su empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.
 - g) Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la inhibición de la persona designada para realizar la investigación cuando entienda que existe conflicto de intereses por prejuicio, parcialidad, pasión, o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada y juramentada, se le cursará al Coordinador, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al Presidente, quien emitirá la decisión final. En los casos que el Coordinador sea el Investigador, la solicitud de inhibición se presentará ante la Oficina del Presidente para la evaluación y determinación final.
 - h) Se establece el término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito al Presidente. Sin embargo, el Presidente podrá extender dicho término a solicitud del investigador y en aquellos casos en que sea debidamente justificado, previa notificación a todas las partes interesadas.

3. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

- a) Una vez finalizada la investigación de la querella, el investigador emitirá un informe



escrito en el cual recogerá los hallazgos y formulará recomendaciones al Presidente. Este informe incluirá determinaciones de hechos, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias y determinaciones de derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso.

- JUL*
- b) El Presidente podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del investigador considerando las determinaciones de hecho y derecho que lo justifiquen.
 - c) Luego de analizar las recomendaciones de hecho y derecho en el Informe y de existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en el Reglamento de normas de conductas, medidas correctivas y acciones disciplinarias, cualquier otra disposición legal y reglamentaria aplicable, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de acoso laboral en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones. El Presidente podrá requerir a la Oficina de Asuntos Legales de la CEE o a la Oficina de Recursos Humanos una recomendación sobre las medidas correctivas y acciones disciplinarias aplicables.
 - d) El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querella de acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad al Reglamento de normas de conductas, medidas correctivas y acciones disciplinarias, leyes y reglamentos aplicables.
 - e) Si se determina que los actos de acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por, o ajenas a, la CEE, el Presidente tomará las medidas que estén a su alcance y que procedan en derecho, incluyendo, pero sin limitarse a la cancelación de contratos y cualquier otra actividad que la persona querellada tuviese concertada con la CEE.
 - f) La parte que no esté de acuerdo con la determinación tendrá derecho de presentar una solicitud de reconsideración ante la autoridad nominadora en un plazo de diez (10) días calendario, contados desde la fecha en que se notifica la determinación final. La misma será resuelta en un término directivo de quince (15) días calendario. De no tomarse una determinación sobre la reconsideración, se considerará no ha lugar.



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

Cualquier violación a dicho estatuto puede dilucidarse para la reivindicación del empleado afectado por ser víctima de acoso laboral o para determinar la sanción al empleado, agente, supervisor o patrono que violente las disposiciones de la Ley. Si esta gestión resulta infructuosa, el empleado podrá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial y posteriormente al Tribunal de Primera Instancia. Es obligatorio que los empleados agoten los procedimientos internos establecidos en este Protocolo ante la CEE y el proceso de mediación de la Rama Judicial, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia. Por ello, es preciso que los empleados canalicen su querella de la siguiente manera:

- 1) El querellante debe notificar las alegaciones de acoso laboral siguiendo el procedimiento interno dispuesto en el Artículo XI de este Protocolo.
- 2) La CEE deberá realizar la investigación conforme a lo dispuesto en el Artículo XI de este Protocolo excepto cuando, a discreción del Presidente, resulte necesario adoptar medidas especiales para adelantar los propósitos de este Protocolo y asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.
- 3) Si luego de haberse orientado, el patrono y el empleado/querellante no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, el querellante podrá acudir ante la sala de tribunal competente donde se deberá evidenciar que se agotó el mecanismo alterno de mediación y se presentará la acción civil (demanda) para dilucidar la responsabilidad civil de los involucrados, según provee el Artículo 11 de la Ley Núm. 90-2020.

ARTÍCULO XIII - PRESCRIPCIÓN

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

ARTÍCULO XIV- MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

1. Despues 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 o un empleado de la misma área 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, y de conformidad con las necesidades de la CEE.
 3. El Coordinador, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor del querellante, del investigador que atienda la querella o del querellante, será responsable de recomendarle al Presidente 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.
 5. En caso de que el Presidente, tras la evaluación del informe del investigador, determine que en efecto ocurrió acoso laboral en el empleo, podrá tomar medidas a largo plazo para proteger a la parte acosada. Esto podrá incluir, en la medida que sea posible, trasladar al acosador del lugar de trabajo de la parte acosada, así como una advertencia de que no deberá interactuar con ésta última. De igual forma, podrá trasladar a la parte acosada a alguna oficina o dependencia de su preferencia, de ser solicitada por ésta y de ser viable.

ARTÍCULO XV - CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Cualquier empleado que reporte actos de acoso laboral estará protegido contra represalias, según definido, por la Ley Núm. 90-2020, y de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, *supra*, mientras las expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

ARTÍCULO XVI - NORMAS Y DEBERES RELACIONADOS

1. Deberes del empleado:

- a) Cumplir a cabalidad con las políticas organizacionales, las normas generales y los



procedimientos establecidos por la CEE en cuanto a los recursos humanos.

- b) El empleado tiene la responsabilidad de proveer la información y/o testimonio requerido por el investigador designado por la CEE en casos de investigaciones de acoso laboral.
- c) Informar oportunamente cualquier actuación o conducta constitutiva de acoso laboral.
- d) Agotar los remedios establecidos en el presente Protocolo sobre prohibición de acoso laboral.
- e) El empleado estará obligado a presentar querella de la manera más detallada, precisa y minuciosa.

2. Deberes del patrono:

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

ARTÍCULO XVII - PUBLICACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos de la CEE será responsable de notificar por medio de correo



electrónico a todos empleados de la implementación de este Protocolo. Asimismo, este Protocolo deberá ser publicado en la página cibernética de la CEE.

ARTÍCULO XVIII - SEPARABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD

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

ARTÍCULO XIX – DEROGACIÓN

Por el presente, queda derogado el “Protocolo sobre el Manejo y Prevención del Acoso Laboral en la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico” del 22 de julio de 2022, así como cualquier guía, carta circular, instrucción administrativa o comunicación previa relacionada con el manejo o la prevención del acoso laboral en la CEE. Este Protocolo sustituye y deja sin efecto todo documento anterior que disponga sobre la materia.

ARTÍCULO XX - VIGENCIA

Este Reglamento estará en vigor una vez se haya publicado en la página cibernética de la CEE.

APROBADO:

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de enero de 2026.

Hon. Jorge R. Rivera Rueda
Presidente