I. INTRODUCCIÓN

La ley 90 del año 2020, "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" (en adelante Ley 90-2020), reconoce el derecho de todo empleado a estar protegido contra el acoso laboral.

Weil Group (en adelante "Weil", "la compañía" o "el patrono") se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de acoso laboral para evitar que se afecte el desempeño del trabajador, que se atente contra su dignidad y se altere la paz del ambiente de trabajo, sin importar su categoría o clasificación de empleo. Todos los empleados tienen derecho a un lugar de trabajo libre de acoso laboral, por lo que se insta que denuncien conductas de acoso, presentando una queja interna, siguiendo el procedimiento que se establece en este protocolo.

II. APLICABILIDAD

Este protocolo aplica a todos los empleados, independiente de la naturaleza de su empleo, su clasificación, jerarquía o duración de su contrato.

III. ACOSO LABORAL

La 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 compañía; 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. 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.

Los actos de acoso laboral pueden dirigirse a una o más personas, o ser por 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 personas no empleadas que estén dirigidos a empleados del patrono.

Algunos ejemplos de actos constitutivos de acoso laboral son:

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, cuando esto no se relaciona a una necesidad del negocio.

9. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores, *siempre que esto sea irrazonable e imposibilite el realizar las funciones contratadas.* El empleado reconoce que la compañía mantiene información confidencial y propietaria que no tiene que ser compartida para realizar funciones y esto, de por sí, no equivale a una conducta de acoso.

Las acciones o actos enumerados, así como cualquier otro acto no incluido en los ejemplos que anteceden, 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.

IV. CONDUCTA QUE NO SE CONSIDERA ACOSO LABORAL

El Artículo 8 de la Ley 90-2020 contiene una lista no taxativa de actos que los patronos pueden llevar a cabo sin que se consideren acoso laboral. La ley ofrece los siguientes ejemplos como conducta que no se considera acoso:

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 razón a los objetivos generales del patrono.

4. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

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

6. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.

7. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. Weil Group puede tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley.

V. ACCIONES DISCIPLINARIAS Y RESPONSABILIDAD PERSONAL

Weil Group no tolerará el acoso laboral. Cualquier empleado o individuo cubierto por este protocolo que participe en actos constitutivos de acoso laboral estará sujeto a medidas correctivas y/o disciplinarias, como: amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo y hasta separación de empleo. Además,el Artículo 5 de la Ley 90-2020 establece que la persona que ha cometido el acoso laboral podría ser responsable civilmente en su carácter personal. Por lo tanto, el o los empleados que incurran en acoso laboral podrían ser demandados y un tribunal determinar su responsabilidad monetaria personal frente al afectado.

VI. RESPONSABILIDAD DE SUPERVISORES Y GERENTES

Todos los supervisores y gerentes que reciban una queja o información sobre acoso laboral, observen lo que pueda ser un comportamiento de acoso laboral o sospechen que está ocurriendo acoso laboral, deben informar tal sospecha a Milagros Gonzalez, Vice Presidenta, mgonzalez@weilgroup.com, 787-934-9200. En caso de que la queja sea en contra de esta persona, debe informar entonces a Phillip Weil, Presidente, pwei@weilgroup.com, 787-553-8888. Además de estar sujetos a medidas disciplinarias si participan en una conducta de acoso laboral, los supervisores y gerentes podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por no informar sobre la sospecha de acoso laboral o, a sabiendas, permitir que continúe el acoso laboral. Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a medidas disciplinarias si participan de cualquier represalia contra un empleado(a) que reporte acoso laboral.

VII. CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Cualquier empleado que reporte actos de acoso laboral estará protegido contra represalias por la Ley 90-2020 y, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras las expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

Las denuncias o quejas internas que se presenten y toda la información que se obtenga durante la investigación se tratará de manera confidencial. Una vez presentada la queja, esta y todo el procedimiento posterior hasta la determinación final, serán confidenciales.

VIII. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA DENUNCIAR ACOSO LABORAL

Cualquieremplеado que haya sido objeto de un comportamiento que pueda constituir acoso laboral puede denunciar el mismo con Francisco González. Las quejas deacoso laboral pueden hacerse verbalmente o por escrito. Si la queja es verbal, se exhortará a la persona a presentarla por escrito. Si la persona se niega, Francisco González preparará la queja escrita basada en el informe verbal del empleado(a) denunciante.

Cualquiera que sea testigo o se entere de posibles casos de acoso laboral debedenunciar tal comportamiento a Francisco González. En el caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se le notificará a esta paraque preste su consentimiento a comenzar el proceso investigativo.

IX. INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

Se investigarán todas las quejas sobre acoso laboral que se presenten, sea de manera verbal o escrita. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera oportuna y serán confidenciales, en la medida posible. Una investigación de cualquier queja, información o conocimiento de sospecha de acoso laboral se completará en un periodo de **30 días**. Se puede solicitar a cualquier empleado su cooperación, según sea necesario, en investigaciones de sospecha de acoso laboral. Weil Group no tolerará represalias contra los empleados que presenten quejas, apoyen la queja de otro o participen en una investigación sobreuna infracción de este protocolo.

El proceso de investigación se llevará a cabo de una manera justa e imparcial y, aunque podría variar caso a caso, se espera que el proceso suceda de acuerdo con los siguientes pasos:

a. Al recibir la queja, Weil Group llevará a cabo una revisión inmediata de las alegaciones y podrá tomar medidas provisionales, según corresponda.

b. Si existen documentos, correos electrónicos o registros telefónicos relevantes para la investigación, se tomarán las medidas necesarias para obtenerlos y conservarlos.

c. Se solicitarán y revisarán todos los documentos relevantes, incluidas todas las comunicaciones electrónicas.

d. Se entrevistará a todas las partes involucradas, incluyendo los testigos relevantes.

e. Se creará un documento escrito de la investigación (memorando o correo electrónico),

que contenga lo siguiente:

i. Una lista de todos los documentos revisados, junto con un resumen detallado de los documentos relevantes;
ii. Una lista de los nombres de los entrevistados, junto con un resumendetallado de sus declaraciones;
iii. Una cronología de eventos;
iv. Un resumen de incidentes relevantes anteriores;
v. Decisión y resolución final de la queja, junto concualquier acción correctiva.

f. Se mantendrá la documentación escrita en un lugar seguro y confidencial.

g. Dentro de **10 días** de haber completado la investigación, se le notificará la determinación final a la persona que presentó la queja y a la persona contra la cual se hicieron las alegaciones. Se notificará, además, cualquier acción correctiva a ser implantada, así como cualquier medida disciplinaria, de ser aplicable.

h. Se le informará al denunciante sobre el agotamiento de remedios que proveela Ley 90-2020, según se describe en la siguiente sección.

X. REMEDIOS EN CASO DE QUE EL PROCEDIMIENTO INTERNO RESULTE INFRUCTUOSO

A tenor con la Ley 90-2020, cualquier violación a este 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 patronoque 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 el empleado que alegue haber sido acosado, previo a la presentación de una demanda en el Tribunal de Primera Instancia.

El esquema de agotamiento de remedios que deberán seguir los empleados es el siguiente:

1. El empleado debe comunicar las alegaciones de acoso laboral siguiendo elprocedimiento interno de este protocolo.

2. Si las gestiones realizadas conforme a este protocolo resultaninfructuosas, el empleado que alegue ser afectado por el acoso laboral deberá acudir al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Poder Judicial de Puerto Rico.

3. Si luego de haberse orientado, el patrono y el empleado no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, se 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 laresponsabilidad civil de los involucrados según provee el Artículo 11 de la Ley 90-2020.

El Artículo 12 de la Ley 90-2020 establece que el empleado tendrá un año para presentar su causa de acción a partir del momento en que se sintió sometido al acoso laboral. En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de la Ley 90-2020, el perjudicado podrá escoger entre tramitar sureclamación 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. El empleado podría ser indemnizado por una suma igual al doble del importe de los daños que el acoso laboral haya causado al empleado.

XI. PUBLICIDAD Y VIGENCIA DE ESTE PROTOCOLO. — El cumplimiento de este protocolo es obligatorio para todos los empleados de Weil Group y el mismo será distribuido a los empleados por email y estará disponible en la página electrónica de Weil Group así como en las facilidades de Weil Group.

Este protocolo entrará en vigor el 2 de agosto de 2021. El mismo será actualizado cada dos años o según sea necesario para atemperarlo a cambiosa la Ley 90-2020, la jurisprudencia o publicaciones de las autoridades pertinentes del Gobierno de Puerto Rico.