

## **Capítulo 29**

### **Procedimiento para implantar la política pública sobre hostigamiento sexual y acoso laboral y para encausar querellas en el Municipio Autónomo de Caguas**

#### **Artículo 29.001 - Título**

Este capítulo se conocerá como “Procedimiento para implantar la política pública sobre hostigamiento sexual y acoso laboral y para encausar querellas en el Municipio Autónomo de Caguas”.

#### **Artículo 29.002 – Base legal**

Las disposiciones legales que dan base a este Capítulo están contenidas en el Artículo II, Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; Título VII, (42 USC 2000 (e) et seq); Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A. secs. 155 et seq.) y el Artículo 2.052 inciso B (9) de la Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020, Código Municipal, y la Ley Núm. 90 del 3 de agosto del 2020.

#### **Artículo 29.003 – Declaración de política pública**

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. La misma claramente expresa que todos somos iguales y que la dignidad y la integridad son derechos fundamentales de la más alta jerarquía por lo que no se podrá establecer discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, ideas políticas o religiosas o cometer actos que afecten el desempeño del trabajador, atenten contra la paz laboral y/o atenten contra su dignidad.

Mediante la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A. sec.155 et seq.), conjunto con lo dispuesto en el Título VII, (42 USC 2000 (e) et seq) se adopta como política pública en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohibir y prevenir el hostigamiento sexual en el empleo y ahora, con la Ley Núm. 90 del 3 de agosto del 2020, también se aspira a erradicar el acoso en el ámbito laboral. Todas estas leyes persiguen imponer responsabilidades a todo aquel que incurra en actos y conductas constitutivas de hostigamiento sexual o acoso en el ámbito laboral por considerarse dichas prácticas como unas ilegales e indeseables que atentan contra la igualdad, dignidad e integridad o discriminan por razón de sexo. Estas

350  
a  
g

también están ajenas a los legítimos intereses del MAC y quebrantan el principio constitucional reconocido que la dignidad del ser humano es inviolable. Estas legislaciones requieren, entre otros particulares, que los patronos mantengan el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y/o acoso laboral, y que expongan claramente su política pública contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral ante sus funcionarios y empleados, de forma tal que se garantice la seguridad, dignidad y la paz en el espacio de trabajo.

De igual forma, mediante el Artículo 2.052, inciso (b)(9) de la Ley Núm. 107 del 14 de agosto del 2020, mejor conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, se prohibió a los funcionarios o empleados municipales incurrir en conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo.

550  
a  
9

La necesidad de reafirmar los derechos y valores fundamentales de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico, y la promulgación de leyes dirigidas a garantizar los mismos, hacen imperativo que revisemos nuestra política pública dirigida a prohibir situaciones que puedan constituir hostigamiento sexual en el empleo y ahora también, actos de acoso laboral.

Este Capítulo tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica del hostigamiento sexual en el empleo y/o el acoso laboral y establecer, por consiguiente, que dichas prácticas están terminantemente prohibidas en el Municipio Autónomo de Caguas, por entender que están reñidas con la norma invariable que prevalece en este Municipio de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo; y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen, orientación sexual o identidad de género, condición social, creencias políticas o religiosas o impedimentos físicos y de garantizar un espacio de trabajo libre de cualquier tipo de conducta que afecte el desempeño de los trabajadores y altere su paz.

Constituye hostigamiento sexual en el empleo, cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona.

El **hostigamiento sexual**, puede manifestarse de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada como: (1) manifestaciones simples como piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas; (2) expresiones de agresión sexual más directas y violentas como frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones

insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados; y (3) casos extremos de violencia física y psíquica, que incluye la violación sexual.

En lo que respecta al **acoso laboral**, la Ley Núm. 90 lo define como aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajenos a los legítimos intereses del MAC, no deseados por el empleado, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos.

Ningún empleado de este Municipio tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como tampoco está autorizado a someter a otro empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en el centro de trabajo o actos o condiciones constitutivas de acoso en el ámbito laboral. El funcionario o empleado que así actúe lo hace en violación a la ley y a las normas que expresamente prohíben estos tipos de conductas y se atiene, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, que pueden conllevar la imposición de acciones disciplinarias, incluyendo la destitución.

SSO  
a  
g

Es política reiterada de este Municipio exigir de todo el personal, y en especial del que rinde labores de supervisión, que observe durante el desempeño de sus funciones, las más altas normas de profesionalismo y buen comportamiento; y que vele además por la calidad del ambiente de trabajo. Además, es responsabilidad de todo funcionario o empleado reportar conductas que afecten el espacio de trabajo y puedan constituir hostigamiento sexual o acoso laboral, así como cooperar con las investigaciones que se realicen.

Esto es una responsabilidad ineludible que no acepta excepciones.

A tono con lo anterior, el Municipio Autónomo de Caguas tomará las siguientes acciones dirigidas a mantener un centro de trabajo libre de hostigamiento sexual y acoso laboral:

1. Divulgar la política pública de manera específica a todos los empleados y funcionarios del Municipio, orientarlos sobre la prohibición de hostigamiento sexual en su lugar de trabajo y de actos de acoso laboral y asegurarles un ambiente de respeto, dignidad y libre de situaciones que disrumpan la paz del espacio de trabajo.
2. Dar publicidad en el Municipio para que los aspirantes a empleo conozcan la protección que ofrecen las leyes contra estos tipos de conductas ofensivas.

3. Instruir a los supervisores sobre su responsabilidad de mantener un área de trabajo libre de hostigamiento sexual y de acoso laboral; e instruir a los supervisores sobre su deber de informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos de todo incidente que pueda constituir hostigamiento sexual o acoso laboral.

El Municipio repudia todo tipo de conducta constitutiva de hostigamiento sexual o acoso laboral por lo que también queda terminantemente prohibido que personas que ofrecen servicios o ejecutan obra para el Municipio mediante contrato, suplidores, clientes y/o visitantes que reciben los servicios ofrecidos por el Municipio, incurran en la misma.

550  
a  
9  
Por todo lo antes expuesto y en ánimo de cumplir con la responsabilidad legal que le impone la Ley Núm. 17, *supra*, a todo patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y la Ley Núm. 90 de prevenir y desalentar el acoso laboral, aparte de repudiar enérgicamente dichas prácticas y advertir a los funcionarios y empleados de este Municipio de su responsabilidad y correcto proceder en torno a este asunto; por la presente se deroga la Orden Ejecutiva Núm. 2006-617 y se adopta este Capítulo que deberá seguir cualquier empleado que se considere víctima de hostigamiento sexual en el empleo, acoso laboral o que se sienta afectado de alguna forma por conducta análoga e interese presentar una querrela formal contra el autor de dicha conducta.

#### **Artículo 29.004 - Aplicabilidad**

Este Capítulo aplicará a todos los funcionarios y empleados del Municipio Autónomo de Caguas, independientemente del servicio a que pertenezcan.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.043 del Código Municipal de Puerto Rico, el alcalde o su representante autorizado ejercerá todas las acciones pertinentes y necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones del presente Capítulo con respecto a los funcionarios y empleados de la rama ejecutiva y el Presidente de la Legislatura Municipal o su representante autorizado, hará lo propio para dar cumplimiento a las disposiciones del presente Capítulo con respecto a los funcionarios y empleados de la rama legislativa.

#### **Artículo 29.005 - Definiciones**

- A. Los siguientes términos usados en este Capítulo tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que de su contexto se desprenda otra cosa.

1. **Acoso laboral** – Aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajenos a los legítimos intereses del MAC, no deseados por el empleado, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos y 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. **Autoridad nominadora** – El alcalde del Municipio Autónomo de Caguas o el funcionario que este designe.
3. **Coordinador** – El(la) director(a) de Recursos Humanos es la persona responsable de velar por la implantación y cumplimiento de esta política pública; de su divulgación y de educar periódicamente a todos los empleados. Asesora y orienta a cualquier empleado o aspirante a empleo que lo solicite, provee seguimiento a las querellas instadas y recomienda aquellas medidas provisionales que sean necesarias para proteger la parte querellante y evitar su exposición a la conducta denunciada. 350  
a  
g
4. **Empleado** – Toda persona que ocupe un puesto y empleo en el MAC y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo.
5. **Funcionario municipal** – Toda persona que ocupe un cargo público electivo de nivel municipal y los directores y/o secretarios de las unidades administrativas de la Rama Ejecutiva del Municipio Autónomo de Caguas.
6. **Hostigamiento sexual** – Cualquier acercamiento de tipo sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.
7. **Municipio** – El Municipio Autónomo de Caguas (MAC); Demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo.
8. **Patrono** – Significa los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores.
9. **Querella** – La notificación o queja efectuada directamente a la Oficina de Recursos Humanos o por conducto de un supervisor u otro funcionario en la que se exponen y

detallan circunstancias que, según el empleado querellante, representan acciones verbales, escritas y/o físicas que son contrarias a esta política.

10. **Querellado** – El funcionario, empleado o persona contra quien se presenta una querrela.
11. **Supervisor** – Toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación; o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo; o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados; o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo; o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

350  
2  
9

### **Artículo 29.006 – Circunstancias de hostigamiento sexual**

- A. El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
  2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
  3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual puede ser entre compañeros de trabajo que estén en el mismo nivel jerárquico o entre supervisor y supervisado e incluso puede ocurrir entre personas del mismo sexo o provenir de visitantes o contratistas de la rama ejecutiva o de la rama legislativa o de un tercero que ofrece o recibe servicios del Municipio. El Municipio procura asegurar que el lugar de trabajo se mantiene libre de hostigamiento sexual, tanto para sus empleados como para sus visitantes, suplidores, consultores y contratistas.

## Artículo 29.007 – Circunstancias de acoso laboral

- A. Las relaciones laborales dentro de nuestra organización están basadas en un diálogo constructivo que no solo promueve un buen ambiente de trabajo, sino que se convierte en instrumento de manejo de desempeño que fomenta un entorno laboral saludable. Asimismo, estamos comprometidos en cultivar, fomentar y preservar una cultura de trabajo libre de acoso laboral. Consideramos que nuestros empleados son un recurso importante y valioso. Por ello, trabajamos arduamente en crear un espacio de trabajo seguro y saludable. Las diferencias y controversias se pueden atender y resolver con tolerancia y empatía, manteniendo a la vez un clima de responsabilidad, productividad y cumplimiento.
- B. La tolerancia es respetar las ideas, opiniones o contribuciones de los demás cuando las mismas difieren de las nuestras, siempre alineados con los principios de diligencia y eficiencia que definen nuestra gestión. Tratar de forma injusta, ilegal o discriminatoria a otros no está permitido en nuestra organización. Reiteramos que el acoso laboral está estrictamente prohibido en nuestro Municipio. SSO  
a  
g
- C. El compromiso del MAC con un ambiente de trabajo libre de acoso laboral incluye:
1. La comunicación respetuosa;
  2. La responsabilidad individual;
  3. El trabajo en equipo;
  4. La cooperación entre empleados;
  5. Aprendizaje continuo para los empleados;
  6. Asegurar un ambiente de trabajo libre de represalias; y
  7. Atender y resolver las querellas de acoso laboral de forma efectiva.
- D. Todos los empleados tienen la responsabilidad de tratar a sus compañeros con dignidad y respeto. Esto será requisito en todas nuestras interacciones en o fuera del MAC, en toda actividad donde se represente al MAC y en eventos relacionados al trabajo. En nuestra organización nos hacemos responsables por el bienestar de nuestra gente y por tal razón cualquier empleado que haya incurrido, fomentado o participado de conducta constitutiva de acoso laboral estará sujeto a acciones correctivas o disciplinarias que pueden incluir la terminación de empleo.

- E. No toda conducta que cumpla con ciertas características constituye acoso laboral. Si no, que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidante, humillante u ofensiva la cual atenta y limita el que un empleado pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma habitual y que sea generada por un motivo ajeno al interés de salvaguardar el efectivo desempeño de nuestro Municipio.
- F. La determinación sobre si una conducta constituye o no acoso laboral dentro de los parámetros de la Ley Núm. 90 del 3 de agosto del 2020, dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.

### **Artículo 29.008 – Modalidades de acoso laboral**

- 350  
2  
9
- A. Se podría considerar conducta constitutiva de acoso laboral actos como los que se desglosan a continuación, sin que el presente listado constituya una limitación a tal consideración:
1. Expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
  2. Comentarios hostiles y humillantes de desprestigio profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
  3. Amenazas injustificadas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
  4. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo. La mera determinación de la gerencia del MAC y/o sus representantes de no acoger una propuesta u opinión planteada por el empleado, por sí solo, no puede ser considerado conducta constitutiva de acoso laboral. Muchas de estas determinaciones están basadas en decisiones fiscales, administrativas y operacionales, entre otras.
  5. Comentarios o burlas dirigidas al empleado sobre su apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. Intervenir con el empleado porque su ropa, apariencia, accesorios, entre otros no cumplen con el código de vestimenta adoptado por el MAC, por sí solo, no pueden ser considerado conducta constitutiva de acoso laboral.
  6. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado. Sin embargo, de existir circunstancias extraordinarias y medie una orden judicial, un requisito bajo alguna ley, un requerimiento de investigación sea necesario para la protección de cualquier empleado o para solicitar cualquier

remedio ante las agencias de ley y orden, la divulgación por sí solo no puede ser considerado conducta constitutiva de acoso laboral.

7. La imposición de deberes claramente ajenos 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 las tareas sin ningún fundamento objetivo concerniente a lo que se dedica el MAC y los servicios que ofrece. Sin embargo, las acciones de personal tomadas con los empleados, por sí solo, no pueden ser consideradas conducta constitutiva de acoso laboral. Muchas de estas determinaciones están basadas en decisiones fiscales, administrativas, operacionales, la necesidad del servicio, entre otras.
  8. La negativa del MAC u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores. Sin embargo, la negativa a proveerle ciertos materiales o información que el empleado requiere, por sí solo no puede ser considerado conducta constitutiva de acoso laboral. Muchas de estas determinaciones están basadas en decisiones fiscales, administrativas, operacionales, la necesidad del servicio, entre otras.
- B. Ejemplos de lo que no necesariamente se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin que este listado sea uno específico:
1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos o tomar las medidas correctivas y/o acciones disciplinarias que correspondan.
  2. Las exigencias realizadas por el MAC para proteger la confidencialidad de los asuntos e información que se maneja y la lealtad que se espera del empleado.
  3. Formular o promulgar reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados a tenor con los objetivos generales del MAC.
  4. Solicitarle a un empleado que realice tareas adicionales cuando sea necesario para la continuidad de los servicios o para solucionar situaciones relacionadas a la operación y servicios que ofrece el MAC.
  5. Acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo por justa causa o por que el período fijado en el contrato terminó.
  6. Acciones afirmativas tomadas por el MAC para hacer cumplir los reglamentos o las cláusulas de los contratos de trabajo.

350  
2  
9

7. Acciones afirmativas tomadas por el MAC para que el empleado cumpla con las obligaciones, deberes, responsabilidades y prohibiciones estipuladas por las leyes aplicables, como ofrecer seguimiento a las tareas y planes de trabajo.

## **Artículo 29.009 – Radicación y solución de querellas**

### **A. Presentación de querellas**

1. Todo funcionario o empleado que entienda ha sido objeto de conducta que pueda constituir hostigamiento sexual en el empleo o acoso laboral podrá presentar una querella, ante el Director de la Oficina de Recursos Humanos y/o ante el Director del departamento u oficina o su supervisor inmediato, quienes vendrán obligados a referir dicha querella a la Oficina de Recursos Humanos no más tarde del siguiente día laborable contado a partir de la fecha en que recibió la querella del alegado hostigamiento sexual o acoso laboral. Los aspirantes a empleo radicarán la querella ante el director de la Oficina de Recursos Humanos.
2. Todo empleado que entienda que tenga una causa de acción bajo la Ley Núm. 90 del 3 de agosto del 2020, mejor conocida como “Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”, tendrá un término prescriptivo de un (1) año para presentar una causa de acción o querellarse. Este término comenzará a contar a partir del primer momento que el empleado sintió que fue sometido al alegado acoso laboral. También, podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario u ordinario.
3. No obstante, todo funcionario o empleado que entienda ha sido objeto de conducta que pueda constituir hostigamiento sexual en el empleo o acoso laboral, podrá notificar de cualquier forma que entienda posible y necesaria a la Oficina de Recursos Humanos. Sin embargo, será requisito indispensable para iniciar cualquier trámite disciplinario contra un funcionario o empleado la radicación de una querella formal contra esa persona que relate de manera detallada los alegados hechos, e incluya toda la evidencia con la que cuente que pruebe los alegados hechos.
4. A estos efectos deberá contener, como mínimo, la siguiente información:
  - a. Nombre del funcionario, empleado o contratista a quien se le imputa la alegada conducta constitutiva de hostigamiento sexual o acoso laboral.
  - b. Área, oficina, división o sección donde labora dicho funcionario o empleado.

- c. Descripción detallada 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.
5. En caso de que el alegado autor de dicha conducta fuera empleado de la Oficina de Recursos Humanos o fuera el propio Director de Recursos Humanos se podrá presentar la querrela directamente a la Oficina del Asesor Ejecutivo, quien representa la Autoridad Nominadora.
  6. Una vez presentada la notificación o queja de hostigamiento sexual o acoso laboral, la Oficina de Recursos Humanos deberá evaluar, considerar y tomar aquellas medidas que sean necesarias implementar para prevenir la recurrencia de los alegados actos durante el curso de la investigación, incluyendo, pero sin limitarse a: transferencias, relocalizaciones, suspensiones sumarias, etc., tomando en consideración que no sea en represalia hacia la parte querellante. El director del departamento u oficina y/o el supervisor inmediato deberá acatar las medidas ordenadas por la Oficina de Recursos Humanos a los fines de evitar que el querellante continúe expuesto a la conducta objeto de la querrela.
  7. La Oficina de Recursos Humanos habrá de notificar, tanto al querellante como al alegado hostigador, de las medidas preventivas iniciales y acción dirigida a corregir actos de hostigamiento sexual, así como de la determinación final que proceda conforme al resultado final de la investigación realizada.
  8. El manejo y la investigación de cualquier notificación o queja de hostigamiento sexual o acoso laboral será llevado a cabo de forma rápida, esmerada y con celeridad.
  9. Todo empleado que presente una notificación o queja por alegados actos de hostigamiento sexual o acoso laboral en el empleo gozará de protección legal de acuerdo con las disposiciones de la “Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causas de Acción” y no podrá ser despedido, amenazado o discriminado. No obstante, para gozar de tal protección, las expresiones no deben ser difamatorias ni deben divulgar información privilegiada según establecido por ley. De

350  
a  
9

probarse que el empleado voluntaria y maliciosamente radicó una querrela falsa sobre acoso laboral, podrá ser objeto de las acciones disciplinarias aplicables.

10. Es deber de todo funcionario, empleado o persona que tenga conocimiento de un acto que pueda constituir hostigamiento sexual en el empleo o acoso laboral, informar al director, supervisor inmediato o a los oficiales encargados dentro de la Oficina de Recursos Humanos de tal situación, quienes procederán conforme al presente Capítulo.

## **B. Proceso de investigación**

1. Una vez presentada una Querrela de Hostigamiento Sexual o por Acoso Laboral, la Oficina de Recursos Humanos:

a. Citará inmediatamente, por cualquier medio posible, a la parte querellante a una reunión privada en la que la orientará sobre el proceso de investigación que habrá de ser iniciado. En dicha reunión, además se le notificará a la parte querellante de cualquier medida que habrá de ser implementada para prevenir la recurrencia del incidente alegado durante el curso de la investigación.

b. Celebrada la antes mencionada reunión, el caso será referido a la Oficina del Asesor Ejecutivo para que se inicie el proceso de investigación.

2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y dicho proceso podrá incluir, entre otras cosas:

a. Declaración jurada; declaración escrita redactada y firmada por el empleado que ofrece testimonio o entrevista a la parte querellante;

b. Declaración jurada; declaración escrita redactada y firmada por el empleado que ofrece testimonio o entrevista a la parte querellada;

c. Análisis de documentación presentada y pertinente;

d. Declaración jurada o entrevistas a cualquier testigo identificado por las partes o que se vayan detectando durante el curso de la investigación.

3. A toda persona a la que se le tome una declaración jurada se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.

4. La Oficina de Recursos Humanos 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, proveerle copia de esta y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, o 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, y debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.
5. Dentro del término de quince (15) días laborables, luego de haber referido el caso a la Oficina del Asesor Ejecutivo, el investigador designado rendirá un informe al director de la Oficina de Recursos Humanos, ofreciendo su conclusión y recomendación en cuanto al caso investigado. El término otorgado aquí establecido podrá ser extendido por justa causa, tales como fuerza mayor, días festivos, etc.
6. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el acoso haya cesado o que la persona querellante desista de la querella.
7. Los empleados y funcionarios deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice.
8. El procedimiento de investigación se conducirá de forma confidencial, salvaguardando la intimidad de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad podría conllevar acciones disciplinarias a los empleados que atenten contra la misma.
9. 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.
10. 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.

350  
a  
9

11. 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, a la Autoridad Nominadora. La Autoridad Nominadora, sin embargo, podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea debidamente justificado, previa notificación a todas las partes interesadas.

### **Artículo 29.010 – Informe, recomendaciones y determinaciones**

- 350  
2  
9
- A. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes a la Autoridad Nominadora. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de acciones disciplinarias 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 cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.
  - B. La Autoridad Nominadora podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
  - C. De existir base razonable para la aplicación de una acción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en el Reglamento para Imponer Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias a los Empleados del MAC y a las dispuestas en el presente Capítulo, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual o 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. En lo que respecta a los empleados, funcionarios, proveedores de servicio o contratistas y visitantes de la Legislatura Municipal, la Autoridad Nominadora procederá a aplicar la medida disciplinaria u acción correctiva de conformidad a sus normas internas y facultad que le confiere el Código Municipal de Puerto Rico, ello procurando armonía con lo dispuesto en el presente Capítulo.
  - D. El empleado o funcionario que obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual o acoso laboral en el empleo podrá ser sancionado de conformidad a las disposiciones vigentes.
  - E. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual o acoso laboral en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas al MAC, la Autoridad

Nominadora 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.

F. Las partes tendrán derecho de presentar solicitud de reconsideración a la Autoridad Nominadora en un plazo de veinte (20) días calendarios a contar desde la fecha en que se notifica a las partes la determinación final.

G. 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 29.011 – Medidas provisionales para proteger al querellante**

A. Después de radicada una querrela por hostigamiento sexual o acoso laboral en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando estas 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 Autoridad Nominadora la medida provisional que sea pertinente y de su debida implementación, según fuere autorizado.

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

### **Artículo 29.012 – Protección para cualquier persona que reporte actos de hostigamiento sexual o acoso laboral**

A. De acuerdo con las leyes aplicables, cualquier persona que denuncie actos constitutivos de hostigamiento sexual o acoso laboral estará protegida, de acuerdo

SSO  
2  
9

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 se extiende a la parte querellante, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con hostigamiento sexual o acoso laboral, o cuando omita tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

SSO  
a  
9-

**B.** No se 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.

### **C. Artículo 29.013 – Acciones disciplinarias**

**A.** Una vez concluido el procedimiento establecido y de determinarse tanto que la querrela está fundamentada y que se configuró el hostigamiento sexual o el acoso laboral, la Autoridad Nominadora podrá, en el uso de su discreción, imponer la acción disciplinaria que corresponda:

1. Cualquier empleado o funcionario de este Municipio que obstruya el proceso de investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo o acoso laboral o desaliente la presentación de esta, estará incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser suspendido de empleo y sueldo de 60 a 90 días o destituido de su puesto por la Autoridad Nominadora, dependiendo de las circunstancias del caso.
2. Cualquier funcionario o empleado que voluntaria y maliciosamente radique una querrela falsa sobre hostigamiento sexual en el empleo o acoso laboral podrá ser suspendido de empleo y sueldo de 60 a 90 días, o destituido.
3. Cualquier funcionario o empleado que se encuentre incurso en hostigamiento sexual o acoso laboral será sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento para Establecer Normas de Conducta y Procedimientos a Seguir en la Imposición de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias adoptado mediante la Ordenanza Núm. 04A-46.

4. Aquel empleado que incurra en acciones de hostigamiento sexual o acoso laboral no gozará de la inmunidad patronal y podrá responder en los foros correspondientes en su carácter personal. Además de que podrá ser objeto de las acciones disciplinarias aplicables.

#### **Artículo 29.014 – Confidencialidad**

- A. Cualquier empleado o funcionario que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o trámite de una querrela, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes.
- B. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este Capítulo podrá ser sancionada de acuerdo con las disposiciones del Reglamento para Establecer Normas de Conducta y Procedimientos a Seguir en la Imposición de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias.
- C. El Director de Recursos Humanos conservará los expedientes de estos casos en un archivo aparte y estos tendrán naturaleza confidencial.

#### **Artículo 29.015 – Divulgación**

- A. Copia de la Carta Normativa Especial Núm. 1-2021 de la OATRH del 4 de mayo de 2021 y del procedimiento aprobado mediante este Capítulo, será colocada en todos los tableros de avisos de las distintas facilidades del MAC, en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general.
- B. Igualmente, copia de esta Carta Normativa y cualquier documento aprobado sobre este particular será entregada a todos los contratistas, empleados y funcionarios y a toda persona reclutada o contratada posteriormente.

#### **Artículo 29.016 – Lugares para obtener orientación**

- A. Toda persona que desee buscar orientación sobre los derechos que les garantizan las leyes mencionadas en la base legal de este Procedimiento podrán encontrarla en los siguientes lugares:

1. Oficina del Asesor Ejecutivo: (787) 744-8833, Ext. 2716

2. Oficina de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Caguas: (787) 744- 883, Ext. 2147
3. Oficina de la Mujer del Municipio Autónomo de Caguas: (787) 653-8833
4. Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico: (787) 764-8686
5. U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC): (787) 771-1436

### **Artículo 29.017 – Separabilidad**

- 350
- A. Si cualquier parte de este Capítulo fuera declarada inválida, nula o inconstitucional por un tribunal competente, tal declaración no afectará las demás disposiciones de esta, las cuales continuarán vigentes.

2

### **Artículo 29.018 – Derogación**

- 9
- A. Queda derogada la Orden Ejecutiva Núm. 2006-617 denominada “Procedimiento para Implantar la Política Pública sobre Hostigamiento Sexual y para Encausar Querellas”, efectiva el 25 de agosto de 2006 y cualesquiera otras normas, reglas y reglamentos que estén en conflicto con las disposiciones de la presente Orden.

### **Artículo 29.019 – Vigencia**

- A. Este Capítulo comenzará a regir inmediatamente después de ser aprobado por la Legislatura Municipal y firmado por el alcalde.