REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROHIBICIÓN Y MANEJO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE SAN LORENZO

MAYO 2023

NÚMERO: 2320

Fecha: 28 de septiembre de 2023

Aprobado: Lcdo. Omar J. Marrero Díaz

Secretario de Estado



Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

HON. JAIME ALVERIO RAMOS
ALCALDE
GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN LORENZO

GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE SAN LORENZO
SAN LORENZO, PUERTO RICO

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROHIBICIÓN Y MANEJO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE SAN LORENZO

Tabla de Contenido

Artículo 1 – Introducción
Artículo 2 – Denominación
Artículo 3 – Base Legal
Artículo 4 – Aplicabilidad
Artículo 5 – Propósito
Artículo 6 – Declaración de Política Pública
Artículo 7 – Definiciones
Artículo 8 – Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual
Artículo 9 – Prohibiciones
Artículo 10 – Factores Para Determinar Hostigamiento Sexual
Artículo 11 – Coordinación General
Artículo 12 – Procedimientos y Requisitos para Llevar a cabo Las Querellas sobre Hostigamiento Sexual
Artículo 13 – Hostigamiento Sexual por personas no Empleadas Por el Municipio
Artículo 14 – Responsabilidad del Patrono
Artículo 15 – Acciones Disciplinarias
Artículo 16 – Confidencialidad
Artículo 17 – Represalias
Artículo 18 – Términos Prescriptivos y otros remedios legales
Artículo 19 – Derechos Adicionales de las Víctimas de Hostigamiento Sexual en el empleo.
Artículo 20 – Querellas Frívolas o Información Falsa Vigencia
Artículo 21 – Interpretación de Palabras y Frases
Artículo 22 – Cláusula de Separabilidad
Artículo 23 – Cláusula de Salvedad
Artículo 24 – Vigencia

Artículo 1 – Introducción

La práctica de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer en el campo de trabajo. El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente confiable y adecuado que debe existir en el área de trabajo.

El Municipio consciente de su responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo, personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual, ha preparado el siguiente reglamento.

El mismo consta de diferentes apartados que explican el propósito de contar con un reglamento, su base legal, a quienes aplica, definiciones de términos, disposiciones generales y el procedimiento interno para la divulgación de la política pública y la radicación y solución de querellas, entre otros.

A través de este Reglamento se pretende:

1. No incurrir en prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual.
2. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual el Municipio sostenga una relación contractual.
3. Eliminar o desalentar prácticas discriminatorias por parte de directores, ejecutivos, jefes o supervisores de unidades, oficinas, programas o dependencias municipales y personas no empleadas por el Municipio.
4. Proveer un mecanismo de querellas que permita a las personas que entiendan que son víctimas de hostigamiento sexual exponer, dentro de su ambiente de trabajo y con garantía de confidencialidad, cualquier incidente que, a su juicio, constituya hostigamiento sexual, de manera que le tomen las medidas que correspondan en cada caso.
5. Divulgar la política pública de no discrimen utilizando los medios de comunicación accesibles al Municipio.
6. Prevenir el discrimen mediante el ofrecimiento de orientaciones a los empleados y funcionarios municipales sobre las leyes que prohíben el mismo.

Artículo 2 – Denominación

Este documento se conocerá como el "*Reglamento para La Prevención, Prohibición y Manejo de Casos de Hostigamiento Sexual en el Municipio de San Lorenzo*", en adelante "Reglamento".

Artículo 3 – Base Legal

Este Reglamento tiene como Base Legal:

1. El Artículo II, Sección I de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley; por lo que no se puede discriminar contra persona alguna por razón de su raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas
2. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.
3. Las Guías Federales de la "Equal Employment Opportunity Comission" (EEOC) que definen qué es el Hostigamiento Sexual y cuando un patrono es responsable.
4. El Artículo 2.052 de la Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico".
5. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo".
6. Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico.
7. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la "Ley contra el Discrimen en el Empleo", protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrímenes por razón de sexo, color, raza, edad, origen o condición social, ideas políticas, religión y origen nacional.
8. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, conocida como la "Ley para garantizar la Igualdad en el Derecho de Empleo", requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo.
9. La Ley Núm. 3-1998, según enmendada, conocida como la "Para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza".
10. La Ley Núm. 83-2019, conocida como la "Ley de Licencia Especial para empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave".
11. La Ley 9-2020, mejor conocida como la "Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora".
12. Ley Núm. 20-2001, según enmendada, "Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres".

Artículo 4 – Aplicabilidad

Este Reglamento aplica a todos los empleados y funcionarios del Municipio, incluyendo los que trabajan en programas federales tengan estos status irregular, transitorio, probatorio o regular, trabajen jornada parcial o completa u ocupen puestos en los Servicios de Carrera y Confianza. Además, aplica a los miembros de la Legislatura

Municipal y sus empleados; a los aspirantes a empleo, visitantes, contratistas, suplidores, participantes de programas y servicios que ofrece el Municipio.

Artículo 5 – Propósito

A través de este Reglamento, el Municipio persigue:

1. Prevenir, desalentar, evitar y no tolerar conducta de Hostigamiento Sexual en el empleo.
2. No discriminar contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes.
3. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, directores, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual el Municipio sostenga una relación contractual.
4. Orientar y divulgar el contenido de la política pública y el Reglamento.
5. Implantar mecanismos para la radicación y solución de querellas.
6. Advertir sobre las sanciones a las que se exponen aquellos que violen las disposiciones de las leyes estatales y federales que prohíben el hostigamiento sexual.

Artículo 6 – Declaración de Política Pública

El hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe existir en un ambiente de trabajo libre de todos estos males que afectan la salud y el bienestar emocional y psicológico de los empleados.

El Municipio entiende que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal y discriminatoria, contraria a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de permitirse ni tolerarse, independientemente del nivel, jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Tampoco se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido a hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

Todos los y las jefes o directores de unidades o divisiones y de todo supervisor tienen la obligación de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual y el deber de tomar acción inmediata al notificar al coordinador o coordinadora designada en el área de hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo 7 – Definiciones

Los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa.

1. **Acción Disciplinaria** – Significa la medida tomada para reprender al empleado o funcionario cuando incurra en infracción a las normas de conducta que causa situaciones de hostigamiento sexual.
2. **Ambiente Hostil** – Significa cuando la conducta del hostigador tiene el

efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando se crea un ambiente de trabajo o estudios intimidante, desfavorable u ofensivo.

3. **Autoridad Nominadora** – Significa el Alcalde del Municipio y el Presidente de la Legislatura Municipal con respecto a los empleados de la Rama Legislativa.

4. **Aspirante a empleo** – Toda persona que solicite empleo en el Municipio conforme a las convocatorias publicadas.

5. **Contratista** – Toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantengan una relación contractual con el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo subcontratistas.

6. **Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo** – Persona designada por el Alcalde para programar esfuerzos de concientizar, y para recibir y orientar a las personas y dar seguimiento a querellas de Hostigamiento Sexual.

7. **Destitución** – Significa la separación total y absoluta del servicio impuesta a un empleado o funcionario como medida disciplinaria, por justa causa y previa formulación de cargos.

8. **Empleado** – Significa toda persona que ocupa un puesto o trabaja para el Municipio ya sea en calidad de empleado regular, confianza, transitorio, irregular o en período probatorio, que no esté investido de parte de la soberanía del Gobierno Municipal. Para efectos de las protecciones que confiere la Ley Núm. 17-1988, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible y se incluye también a los aspirantes a empleo. Además, incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.

9. **Funcionario(a)** – Significa los directores de las unidades administrativas de la Rama Ejecutiva Municipal y toda persona que ocupe un cargo público electivo a nivel municipal dentro del Municipio.

10. **Investigador(a)** – Significa la persona en quien la Autoridad Nominadora delega la responsabilidad de investigar la querella por hostigamiento sexual y rendir un informe.

11. **CASP** – Significa la Comisión Apelativa del Servicio Público, organismo apelativo del Sistema de Administración Municipal creado al amparo de la Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017.

12. **Jefe(a) o Director(a) de Oficina o Dependencia Municipal** – Significa funcionarios (as) pertenecientes al Servicio de Confianza que tienen a su

cargo la implantación de la política pública municipal y la administración de Oficinas y Dependencias Municipales de la más alta jerarquía dentro del Municipio.

13. **Ley Núm. 17** – Significa la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, conocida como "Ley de Hostigamiento Sexual".

14. **Ley Núm. 107** – Significa la Ley Número 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico".

15. **Municipio** – Significa el Municipio de San Lorenzo, regido por un gobierno local, el cual está compuesto por un Poder Legislativo, representado por la Legislatura Municipal y un Poder Ejecutivo, representado por el (la) Alcalde(sa), con capacidad legal independiente y separada del Gobierno del E.L.A. de Puerto Rico.

16. **Oficina de Administración de Recursos Humanos** – Significa la Oficina a cargo de los asuntos de personal en el Municipio.

17. **Perjudicado(a)** – Significa la persona contra quien se haya practicado un discrimen por razón de sexo, en su modalidad de hostigamiento sexual, a tenor con las leyes mencionadas en la base legal de este Reglamento.

18. **Queja informal** – Cuando la parte promovente informa verbalmente la alegada conducta constitutiva de Hostigamiento Sexual.

19. **Querella** – una queja o imputación escrita contra las personas sujetas al cumplimiento del reglamento o protocolo, donde se expongan alegaciones de que se incurrió en una práctica de Hostigamiento Sexual.

20. **Querellado** – Significa persona, empleado o funcionario contra quien se radica una querella de hostigamiento sexual a tenor con lo dispuesto en este Reglamento.

21. **Querellante** – Significa la persona que radica la querella de hostigamiento sexual a tener con lo dispuesto en este Reglamento.

22. **Represalia** – Acción donde el patrono despide, suspende o impone condiciones de trabajo más onerosas o discrimina en cualquier forma porque el empleado se haya querellado o haya prestado testimonio en alguna querella, reclamación o procedimiento administrativo.

23. **Supervisor(a)** – Significa 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 de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o puede desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo o cualquier persona que día a día lleva a cabo tareas de supervisión. También significa

aquél empleado o funcionario municipal que tiene a su cargo la tarea de inspeccionar el trabajo y la ejecución de sus subalternos; orientar a éstos; aprobar o desaprobar ausencias o vacaciones; originar la imposición de medidas disciplinarias y prevenir conductas o acciones inapropiadas, entre otras.

24. **Visitante** – Toda persona que no es empleado de la agencia o empresa y acude a brindar o recibir algún servicio o acompañar o realizar alguna gestión en las instalaciones de la agencia o empresa.

25. **Vista Administrativa Informal** – Significa proceso mediante el cual el empleado o funcionario tiene la oportunidad de ser escuchado y refutar los hechos que pudieran dar base a la imposición de la medida disciplinaria.

26. **Intimidación** – Todo acto dirigido a provocar en una persona el temor de sufrir o alguien allegado, algún tipo de daño con el propósito de que se someta al acercamiento de tipo sexual o que se abstenga de reportarlo por temor a represalias.

27. **Medidas o Sanciones Disciplinarias** – Toda medida correctiva impuesta por la Autoridad Nominadora y/o Patrono o la persona en quien este delegue, cuando la conducta de un funcionario o empleado no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normativa.

Artículo 8 – Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual; cuando surge 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. La persona se somete para no exponerse a perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de su trabajo.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de una persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto al empleo que afecta 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.
4. Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo u ofensivo, que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.

   El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:

   a. Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, bromas o chistes de naturaleza sexual, comentarios y

comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales y similares.

b. Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas como: frases de cariño no invitadas ni deseadas, pellizcos, roces corporales no deseados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados. Exposición de fotos o rótulos ofensivos de carácter sexual.
c. Casos extremos de violencia física y psíquica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

Artículo 9 – Prohibiciones

Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Municipio sin distinción de género, niveles o años de servicios.

Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Municipio durante la vigencia de sus contratos.

Artículo 10 – Factores para Determinar Hostigamiento Sexual

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración lo siguiente:

1. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales y el contexto en el cual la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará basada en los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.
2. Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.
3. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Esta puede ser de carácter verbal como puede ser de contacto físico.
4. Que esta conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
5. Que emana de la relación de empleo. O sea, que la conducta hostigadora se dé por una relación de empleo existente, donde la víctima sea empleada y tenga un contacto con el (la) hostigador(a) por ser éste (a) un (a) supervisor(a), un (a) compañero(a) de trabajo, un(a) cliente.
6. La conducta puede estar enmarcada en los tipos de reclamaciones de Hostigamiento Sexual que han determinado los Tribunales sobre la modalidad del Quid Pro Quo, ambiente Hostil y cualquier otra que pueda surgir.

Artículo 11 – Coordinación General

La Oficina de Administración de Recursos Humanos implantará la política pública del Municipio sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme. Dicha Oficina tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados, funcionarios y jefes de dependencia del Municipio. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública del Municipio en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento o cualquier otro vigente.
2. Como parte de la orientación que el Municipio ofrece a los empleados, funcionarios y jefes de dependencia, les entregará a éstos copia del Reglamento y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.
3. Mantener en el expediente del empleado, funcionario y jefe de dependencia, copia del acuse de recibo del Reglamento y evidencia o registro de asistencia sobre aquellas orientaciones que se ofrezcan sobre hostigamiento sexual.
4. Velar porque el Municipio cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, y cualquier otra Ley aplicable en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley a tenor con nuestro ordenamiento legal vigente.
5. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos mediante reglamento para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este Reglamento.
6. Dar seguimiento a las querellas radicadas.

Artículo 12 – Procedimiento y Requisitos para Llevar a Cabo las Querellas sobre Hostigamiento Sexual del Municipio

1. **Radicación y Solución de Querellas**
    a. Todo empleado o funcionario municipal que entienda ha sido o está siendo víctima de hostigamiento sexual en el lugar de empleo tendrá derecho a presentar una querella escrita al Director de Recursos Humanos del Municipio. En caso de que el empleado presente una queja informal, el Director de Recursos Humanos le solicitará que presente la misma de forma escrita. Para ello podrá utilizar el Formulario para la Radicación de Querella Sobre Hostigamiento Sexual que se hace formar parte de este Reglamento.
    b. El Departamento de Recursos Humanos le notificará al empleado las licencias disponibles para víctimas de Hostigamiento Sexual al amparo de la Ley Núm. 83, supra, y cualquier otra aplicable.
    c. En caso de que el alegado hostigador fuera empleado de la Oficina de Administración de Recursos Humanos o fuera el propio Director de

Recursos Humanos o el Alcalde o Alcaldesa, se podrá presentar la querella directamente al Vicealcalde o Administrador Municipal, según sea el caso.

d. De tratarse de una persona que no sea empleada del Municipio, deberá someter su querella ante el Director de Recursos Humanos, en su ausencia ante el Vicealcalde o Administrador Municipal. En caso de ser menor de edad, el representante legal o tutor radicará la querella en su nombre.

e. La querella deberá presentarse por escrito por el querellante ante el Director de Recursos Humanos o en su ausencia al Vicealcalde o Administrador Municipal dentro del término jurisdiccional de doce (12) meses a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos.

f. En el caso de que a juicio del Director de Recursos Humanos o Vicealcalde exista evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, éste informará inmediatamente a la Autoridad Nominadora para que designe a un Investigador que recibirá toda la prueba y rendirá un informe final de su investigación con sus recomendaciones.

g. Si el Investigador en su informe concluye que el mismo refleja que existe evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, el Alcalde o su representante autorizado iniciará un proceso de intención de formulación de cargos contra la parte querellada notificándole su derecho a acudir a una Vista Administrativa Informal y designación de un Oficial Examinador. De no reflejar que existe dicha evidencia, el Alcalde o su representante así lo notificará al querellante, quien podrá acudir al organismo apelativo correspondiente; no obstante, una vez notificado lo anterior se darán por concluidos los procesos de investigación en el Municipio.

2. **Designación del Investigador y Proceso de Investigación**

   a. Toda querella o queja debe investigarse una vez se tenga conocimiento de la situación o se haya dado aviso de esta.

   b. El hecho de que el hostigamiento sexual haya aparentemente cesado no debe ser base para no proceder con la investigación.

   c. El hecho de que la víctima accediera a las insinuaciones e invitaciones no será suficiente de por sí para que no se proceda con la investigación.

   d. La Autoridad Nominadora ante quien se presente la queja o la querella designará un Investigador dentro del término de veinte (20) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba el Informe de Querella. El Investigador llevará a cabo una investigación del caso de manera confidencial y objetiva.

   e. La persona designada como Investigador deberá ser un recurso externo del Municipio o un empleado municipal designado expresamente a estas funciones. La persona designada deberá poseer conocimientos básicos

sobre aspectos normativos de hostigamiento sexual y del debido proceso de Ley en sus diversas vertientes.

f. El Investigador rendirá un informe confidencial de la investigación a la Autoridad Nominadora en un término no mayor de sesenta (60) días laborables contados a partir de la designación.

g. El Investigador podrá exigir declaraciones juradas sobre los hechos acontecidos al querellante, al querellado y a cualquier otra persona que tenga conocimiento personal de los hechos alegados.

h. Se le advertirá a toda persona a la que se le tome declaración o que de alguna manera colabore con la investigación, sobre sus derechos bajo la Ley.

i. El Investigador acumulará toda aquella evidencia que sea necesaria para obtener un cuadro claro de los hechos.

j. Cualquier participación de un empleado o funcionario en la investigación o proceso de la misma no constará en su expediente de personal. Estos deberán cooperar al máximo en cualquier investigación que se realice en caso de hostigamiento sexual.

k. Cualquier funcionario, empleado podrá presentar una querella ante el Director de Recursos Humanos cuando se tomen decisiones sobre su estatus o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

3. **Solicitud de Inhibición**

   a. Cualquiera de las partes podrá solicitar la inhibición de la persona designada como Investigador, cuando se entienda que existe conflicto de intereses o cualquier otra situación que impida que la investigación se realice de manera objetiva e imparcial. En la eventualidad de que proceda la inhibición, el Alcalde o su representante autorizado procederá a designar un nuevo Investigador.

   b. La solicitud de inhibición deberá presentarse ante el Alcalde o su representante autorizado dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se designó al Investigador y se le notifique a las partes.

4. **Resolución de la Querella en Cualquier Etapa del Proceso**

   a. La parte querellante podrá retirar su querella en cualquier parte del procedimiento mediante escrito a estos efectos al Director de Recursos Humanos o en su ausencia, al Vicealcalde. Se deberá demostrar que el acto de retirar la querella se hace de manera libre y voluntaria. Sin embargo, el proceso investigativo seguirá su curso de conformidad con este Reglamento.

b. Si luego de la investigación correspondiente se entiende que no existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, el Investigador hará la recomendación a la Autoridad Nominadora para que se desestime el caso y una vez se procedan con las notificaciones requeridas, concluirán los procedimientos.

5. **Medidas Provisionales**

a. Cuando exista la posibilidad de que se tomen represalias contra la parte querellante por haber radicado la querella o dependiendo de la gravedad del caso, la Autoridad Nominadora o su representante autorizado, el cual puede ser el Director de Recursos Humanos podrá tomar las medidas provisionales que sean pertinentes y necesarias a los fines de proveer un ambiente libre de hostigamiento sexual. Estas podrán darse en los siguientes casos:

i. cuando la parte querellada sea el supervisor directo de la parte querellante;

ii. cuando el ambiente hostil sea provocado por el supervisor o compañero de trabajo;

iii. cuando haya habido agresión o amenaza de cualquier naturaleza; y

iv. en cualquier otro, a juicio de la Autoridad Nominadora.

b. Las medidas provisionales se dictarán en cualquier momento después de haberse radicado la querella y serán efectivas hasta tanto finalice el proceso formal o posteriormente si fuese necesario, a juicio de la Autoridad Nominadora, a consecuencia de los resultados de la determinación final.

c. Las medidas provisionales pueden incluir entre otras:

i. que el querellante se reporte a otro supervisor en casos que el supervisor directo, o compañero de trabajo sea el querellado;

ii. asegurar que el querellante no estará en ningún momento a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.).

iii. toda aquella medida administrativa y de personal necesaria y en favor del querellante, que a juicio de la Autoridad Nominadora, provea un ambiente libre de hostigamiento sexual.

6. **Informe de Investigación**

a. Una vez recopilada toda la prueba testifical y documental, el Investigador procederá a pasar juicio sobre la misma y emitirá sus recomendaciones a la Autoridad Nominadora, entre las cuales podrá incluir acciones correctivas y/o disciplinarias a tomar en el caso.

b. El informe del Investigador deberá contener:

i. Nombres de las partes envueltas;

ii. Fecha y lugar en que se reunió con las partes y testigos;
iii. Nombre de los testigos, si alguno;
iv. Los hechos que dieron lugar a la querella;
v. La controversia a los efectos de si se violó o no la Ley de Hostigamiento Sexual;
vi. Determinaciones de Hechos;
vii. Conclusiones de Derecho;
viii. Recomendaciones a la Autoridad Nominadora (puede incluir recomendaciones sobre acciones correctivas y disciplinarias a imponer).

c. La Autoridad Nominadora adoptará una determinación o decisión luego de examinar el informe rendido. Las partes envueltas serán notificadas de la acción dentro de un término de veinte (20) días a partir de la fecha en que la Autoridad Nominadora reciba el informe del Investigador. La notificación se hará personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.

d. Si la conclusión del informe fuera que existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora iniciará un proceso de intención de formulación de cargos y notificación de derecho a acudir a una vista administrativa informal, de conformidad con lo establecido en el Manual de Conducta y Procedimientos Disciplinarios para los Empleados y Funcionarios del Municipio vigente. La determinación final de la investigación debe orientar a la parte querellante, que tiene ante sí las opciones de presentar una querella ante la EEOC, la Oficina de la Procuradora de la Mujer o presentar una demanda en un foro judicial. Se recomienda que dicha advertencia contenga información de cada foro a donde puede acudir el querellante o querellado inconforme.

e. Si la conclusión del informe fuera que no existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora así lo notificará a las partes involucradas. La determinación de la Autoridad Nominadora será final y no estará sujeta a reconsideración. Las partes tienen derecho de apelar la determinación tomada ante los organismos apelativos correspondientes dentro de un término de treinta (30) días calendarios a partir de la fecha de recibo de la notificación.

Artículo 13 – Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por el Municipio

1. Los empleados del Municipio deberán notificar al Director de Recursos Humanos del Municipio o el Vicealcalde de no encontrarse el primero sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos personas no empleadas por el Municipio.
2. La querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo XI del Reglamento aplicable a este asunto. El Alcalde tomará las medidas que

correspondan dependiendo del control del Municipio con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el Municipio pueda tener.

3. El Alcalde podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario del Municipio que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante del Municipio.
4. Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual ocurra en una de las entidades gubernamentales y se cometa por un empleado o funcionario de dicha entidad gubernamental, el Alcalde notificará la querella a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento y la reglamentación del Municipio.

Artículo 14 – Responsabilidad del Patrono

La Ley Núm. 17-1988, supra, impone responsabilidad absoluta al patrono en casos en que el hostigador es el supervisor. En los casos en que se trate de otros empleados, el patrono es responsable si sabía o debía haber sabido de la conducta. Dicha ley también impone responsabilidad al patrono en casos en que el acto de hostigamiento sexual fuera cometido por una persona no empleada por el patrono. A estos efectos, se considerará si el patrono conocía o debía haber conocido sobre dicha situación y no tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación, así como el alcance del control del patrono

Artículo 15 – Acciones Disciplinarias

En los casos en que el Investigador recomiende a la Autoridad Nominadora la imposición de acciones disciplinarias, el Alcalde podrá, en el uso de su discreción, imponer:

1. Aquellas acciones disciplinarias mencionadas en el Manual de Conducta y Procedimientos Disciplinarios para los Empleados y Funcionarios del Municipio vigente que le aplique o que se hayan dispuesto en cualquier Legislación aplicable.
2. Este Reglamento y el Manual antes mencionado no limitarán las infracciones y acciones correctivas y disciplinarias que puedan ser aplicadas por la Autoridad Nominadora.

Artículo 16 – Confidencialidad

Todas aquellas quejas, querellas, notificaciones, informes, declaraciones, memorandos, formularios, resoluciones, y demás documentos que se recopilen durante el curso de la investigación y el proceso se mantendrán bajo estricta confidencialidad.

Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso anterior, el Investigador, el Alcalde, el Director de Recursos Humanos, Administrador y las partes involucradas.

Artículo 17 – Represalias

Es ilegal despedir, descender a un puesto de menor categoría o tomar cualquier acción adversa contra un empleado que se querella por razón de hostigamiento sexual.

Artículo 18- Términos Prescriptivos y otros remedios legales

La parte afectada por la conducta prohibida en este protocolo podrá someter una querella por hostigamiento sexual dentro de un término de doce (12) meses de ocurrido el último acto. Si la parte afectada no interesa comenzar o continuar el procedimiento establecido en este Protocolo, puede presentar una querella directamente en la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) o una demanda en el tribunal, sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Reglamento.

Artículo 19- Derechos Adicionales de las Víctimas de Hostigamiento Sexual en el empleo.

La Ley 83-2019, "Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Genero, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave" concede a los empleados una Licencia Especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por ley.

Los quince (15) días concedidos bajo la Licencia Especial que se establece por esta Ley podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.

El empleado debe notificar al Departamento de Recursos Humanos su intención de acogerse a la licencia especial por lo menos dos (2) días laborables previo al día en que se ausentará del trabajo.

Artículo 20 – Querellas Frívolas o Información Falsa

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querella frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del Municipio u otra persona, o que a sabiendas, provea información falsa en todo o en parte incurrirá en una violación al Reglamento de Personal del Servicio de Confianza del Poder Ejecutivo, y a la reglamentación relacionada con acciones y medidas disciplinarias, así como, se llevará la acción legal pertinente por perjurio y cualquier otro delito penal, o acción cometida de índole civil.

Artículo 21 – Interpretación de Palabras y Frases

Las palabras y frases contenidas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado sancionado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo los casos en que tal interpretación resultare absurda; el número singular incluye al plural y el plural al singular.

Artículo 22 – Cláusula de Separabilidad

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

Artículo 23 – Cláusula de Salvedad

El Municipio se reservará el derecho de añadir, eliminar, enmendar o cambiar cualquier parte de este Reglamento en cualquier momento. Sin embargo, cualquier adición, eliminación, enmienda o cambio le serán notificados a los empleados, funcionarios con anterioridad a su vigencia para que puedan conocerla antes de su aplicación.

Artículo 24 – Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor una vez sea aprobado por la Legislatura Municipal y firmado por el Alcalde mediante la ordenanza que lo adopta.