



**Gobierno de Puerto Rico
Municipio Autónomo de Aguas Buenas
Legislatura Municipal**

20 ma. Legislatura Municipal

Sesión Ordinaria de Agosto

Fecha: 30 de agosto de 2018

Presentada por: Administración

Ordenanza Número 1 Serie 2018-2019

(Proyecto de Ordenanza núm. 1 Serie 2018-2019)

PARA CREAR Y ADOPTAR EL NUEVO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AGUAS BUENAS; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO:

El artículo 2.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991" (21 L.P.R.A. § 4051), otorga a los municipios los poderes necesarios y convenientes para ejercer todas las facultades correspondientes a un gobierno local y lograr sus fines y funciones.

POR CUANTO:

El artículo 5.005 (m) de la referida Ley [21 L.P.R.A. § 4205 (m)], establece que será responsabilidad de la legislatura municipal, el aprobar aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a esta ley o con cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

POR CUANTO:

Mediante la Ordenanza número 20 serie 2004-2005, y cónsono con lo establecido en la Ley número 17 del 1988, conocida como la "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", el Municipio de Aguas Buenas estableció e implementó su política sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y aprobó el Reglamento que contiene los procedimientos a seguir en la investigación de querellas de Hostigamiento sexual en el Municipio.

POR CUANTO:

Han transcurrido más de 10 años desde la aprobación de dicho

reglamento, existe la necesidad de atemperarlo a los cambios surgidos a través de las enmiendas a dicha ley y de la jurisprudencia.

POR CUANTO: A esos efectos, se ha confeccionado un nuevo protocolo para la prevención y manejo en casos de hostigamiento sexual que surjan dentro del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.

POR TANTO: **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

SECCION 1RA: Se crea el nuevo Protocolo Para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Municipio Autónomo de Aguas Buenas, copia del cual se hace parte integral de esta Ordenanza.

SECCIÓN 2DA: Se enmienda la Ordenanza número 20 serie 2004-2005, a los fines de adoptar el nuevo Protocolo Para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Municipio Autónomo de Aguas Buenas aprobado mediante la presente Ordenanza.

SECCION 3RA Cualquier disposición de la Ordenanza número 20 serie 2004-2005, que en todo o en parte entre en conflicto con el protocolo aquí aprobado, se entenderá por derogada.

SECCIÓN 4TA: Será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta enmienda, así como de divulgar el presente Protocolo e informar y orientar al personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes sobre los pasos a seguir en una intervención en situación de hostigamiento sexual en el empleo.

SECCIÓN 5TA: Esta Ordenanza entrará en vigor con efectividad inmediata una vez sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el señor Alcalde.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO EL DÍA 30 AGOSTO 2018.


HON. AIDA M. URBINA RIVAS
PRESIDENTA
LEGISLATURA MUNICIPAL


SR. CÁNDIDO RAMOS CORDERO
SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA Y FIRMADA POR EL HONORABLE JAVIER GARCÍA PÉREZ, ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 4 DE SEPTIEMBRE DE 2018.


JAVIER GARCÍA PÉREZ
ALCALDE





CERTIFICACIÓN

YO, CÁNDIDO RAMOS CORDERO, SECRETARIO DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO POR LA PRESENTE CERTIFICO:

Que la que antecede es el texto original de la Ordenanza Número 1 de la Serie 2018-2019, aprobada por la Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, Puerto Rico, en Sesión Ordinaria de Agosto, celebrada el 30 de agosto de 2018.

VOTOS AFIRMATIVOS 11 VOTOS ABSTENIDOS 0 VOTOS EN CONTRA 0

VOTOS AFIRMATIVOS:

- 1) Aida M. Urbina Rivas
- 2) Aurea E. Rivera Colón
- 3) Rafael Medina López
- 4) Kelvin L. Ortiz Vergara
- 5) José B. Canino Laporte
- 6) Miguel Resto Mejías
- 7) David Pérez Gómez
- 8) José M. Sánchez Pérez
- 9) Nayda Rodríguez Hernández
- 10) Rubén A. Pérez Hernández
- 11) Roberto Velázquez Nieves

Ausentes y/o Excusado:

- 1) Edward Alvarado Rivera
- 2) María Quiles Torres
- 3) Rafael Cardona Carvajal

CERTIFICO, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente y hago estampar, el Sello Oficial del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, el 4 septiembre de 2018.


Cándido Ramos Cordero
Secretario
Legislatura Municipal





**GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AGUAS BUENAS**

**Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos
de Hostigamiento Sexual en el
Municipio Autónomo de Aguas Buenas**

J. L. P.

**Honorable Javier Garcia Pérez
Alcalde**



TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO I – TITULO.....	3
ARTICULO II – INTRODUCCION.....	3
ARTICULO III – BASE LEGAL.....	3
ARTICULO IV – PROPÓSITO Y APLICACIÓN.....	4
ARTÍCULO V – DEFINICIONES.....	4
ARTICULO VI – PREVENCIÓN.....	7
ARTÍCULO VII – INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	8
Artículo VIII – PROCESOS DISCIPLINARIOS.....	11
Artículo IX – SITUACIONES NO PREVISTAS.....	11
ARTÍCULO X – REGLAS DE INTERPRETACIÓN.....	12
ARTÍCULO XI – INTERPRETACIÓN Y SEPARABILIDAD.....	12
ARTÍCULO XII – VIGENCIA.....	12

PPP

ARTICULO I – TITULO

Este documento se conocerá como: ***"Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Municipio Autónomo de Aguas Buenas"***.

ARTICULO II – INTRODUCCION

El hostigamiento sexual en el empleo constituye un grave problema laboral que atenta contra la seguridad, bienestar físico y emocional del personal y afecta las condiciones de convivencia necesaria para un desenvolvimiento adecuado del orden municipal.

El Municipio Autónomo de Aguas Buenas tiene como política el proteger los derechos tanto del personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes de nuestro Municipio. Por lo tanto, el Municipio Autónomo de Aguas de Buenas se compromete a tomar las medidas y acciones necesarias para prevenir, corregir y disciplinar actos de hostigamiento sexual en el ambiente del trabajo.

 Puerto Rico cuenta con jurisprudencia relacionada al hostigamiento sexual en el empleo. Para lograr los objetivos de estas en el ambiente laboral, se hace necesario establecer un Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en nuestro Municipio. Este documento informará y orientara al personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes sobre los pasos a seguir en una intervención en situación de hostigamiento sexual en el empleo. Además, establecerá las medidas de prevención, el establecimiento de un Comité de Respuesta Rápida en caso de que ocurra un acto de violencia sexual, la ayuda, apoyo y consejería a las víctimas, el manejo de la querrela y el encauzamiento de los procesos disciplinarios correspondientes.

El presente Protocolo se divulgará en el fiel cumplimiento de este compromiso y responsabilidad.

ARTICULO III – BASE LEGAL

Este Protocolo se adopta y promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 11.011, de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, mejor conocida como Ley de Municipios Autónomo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera del Gobierno Municipal de Aguas Buenas, Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas, y en armonía con las siguientes leyes:

- **Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988: Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades.**
- **Ley Núm. 26 del 11 de abril de 2001 : Ley de Protección Integral de las Mujeres.**
- **Ordenanza Núm. 20 , Serie 2004- 2005, aprobada el día 7 de diciembre de 2004, por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas.**
- **Ley Núm. 162, de 2 de noviembre de 2010, Ley que requiere la promulgación e implementación del Protocolo de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las Agencias de Gobierno.**
- **Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 146 del 30 de julio de 2012, "Capítulo IV, Delitos Contra la Indemnidad Sexual, Sección I, (Artículos 130-154)**

ARTICULO IV – PROPÓSITO Y APLICACIÓN

A. Este Protocolo tiene el propósito de:

- a. Promover la prevención, el manejo e intervención adecuada en situaciones en las que ocurran actos de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo.
- b. Proveer y brindar la atención adecuada a las necesidades que enfrentará alguna víctima de hostigamiento sexual y darle apoyo, consejería, intervención y todo lo necesario para su bienestar personal.
- c. Establecer un procedimiento claro a seguir para el manejo de una intervención en situación de alegado acto de hostigamiento sexual en el Municipio.
- d. Establecer las normas para la presentación, investigación y adjudicación de querellas por alegados actos de hostigamiento sexual realizados contra o por empleados municipales, contratados por servicios, suplidores y visitantes que acudan a cualquier dependencia municipal.
- e. Establecer un protocolo de aplicación uniforme en todas las dependencias municipales.

ARTÍCULO V – DEFINICIONES

Para propósito de este protocolo, se definen los siguientes términos:

- A. Persona Querellada** – Persona contra quien se presenta la queja.
- B. Autoridad Nominadora** – Alcalde o Alcaldesa o la persona en la que delegue, sea interinamente o en su representación.
- C. Hostigamiento Sexual** - Conforme al Artículo 3 de la Ley 17 del 22 de abril de 1998, el hostigamiento sexual 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 al utilizar cualquier medio de comunicación que incluya , pero sin limitarse , al uso de herramientas de multimedia y medios cibernéticos cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición de empleo de una persona.
- Cuando el sometimiento o el rechazo de 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.
- 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 íntimamente hostil y ofensivo.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Es sus manifestaciones más simples incluye: piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo como los senos, las nalgas y protuberancia masculina, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, sueños, hacer comentarios sobre el cuerpo de la persona que son ofensivos y tienen carga de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

La mayor parte de los incidentes de hostigamiento sexual provienen de hombres hacia mujeres. Sin embargo, la ley no distingue a base de sexo. También cubre el hostigamiento de hombre a hombre, de mujer a mujer o de mujer a hombre.

- D. Acecho** – Patrón de conducta que se mantiene constante o repetidamente en una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona. El patrón de conducta puede consistir en cualquiera de las siguientes conductas hacia una persona determinada: envío repetido de comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona; envío repetido de amenazas **escritas**, verbales o implícitas; se hostiga repetidamente mediante palabras, llamadas, gestos o acciones dirigidas a molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia. El patrón de conducta constante debe ser en forma ininterrumpida durante un período de tiempo que no sea menor de quince minutos.

- E. Agresión física** - Toda persona que ilegalmente, por cualquier medio o forma, cause a otra una lesión a su integridad corporal.
- F. Amenazas**- Las expresiones con el propósito de hacer daño, incluyendo las amenazas verbales, el lenguaje corporal amenazador y las amenazas escritas.
- G. Atracos** – Las amenazas de cometimiento grave generalmente hechas sorpresivamente y con el propósito de robar.
- H. Lugar de Trabajo** – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones requeridas por el patrono como empleada {o} y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
- I. Patrono** – Significa e incluye cualquier persona que represente a esa persona natural o jurídica {o} que ejerza autoridad, sobre cualquier empleo o empleado, incluyendo el Gobierno, los municipios y las corporaciones pública.
- J. Programa de ayuda al Empleado y Evaluaciones Psicológicas {PAE}** – Programa de servicios psicosociales diseñado para : prevenir, identificar y manejar adecuadamente problemas de productividad asociados con asuntos laborales y personales.
- K. Violencia en el Lugar de trabajo**- Se refiere a la amenaza o acción violenta en contra de los trabajadores. Se puede manifestar a través de actos violentos cometidos por cualquier persona incluyendo empleados y ex empleados que conoce o ha tenido una relación personal con un empleado. Puede ocurrir dentro y fuera del lugar de trabajo y puede empezar con las amenazas o agresión verbal y terminar las agresiones físicas.
- L. Consentimiento Efectivo**- significa que existe un acuerdo entre las personas involucradas, de compartir algún tipo de actividad sexual entre sí. Las personas han de acordar la forma en que se desarrollará la actividad sexual, cuando y donde ocurrirá. Para ser efectivo el consentimiento tiene que darse por personas con capacidad legal para consentir y debe ser: informado, libre y otorgado de forma activa, libre de fuerza física, amenazas, intimidación y coacción.
- M. Contratados por servicios** – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para el Municipio Autónomo de Aguas Buenas.



- N. Empleado(a) o Funcionario(a)** – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado(a) de carrera, transitorio, irregular, a tiempo parcial, confianza o cualquier otro tipo de nombramiento o todo aspirante a empleo inclusive, que esté dentro de la estructura organizacional del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
- O. Oficial Examinador(a)** – Persona designada por el Alcalde del Municipio Autónomo de Aguas Buenas para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por hostigamiento sexual y formulación de cargos a esos efectos.
- P. Querrela Informal** – Queja que se presenta ante cualquier Director(a) de Dependencia del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
- Q. Querrela Formal** – La formulación de cargos que presenta la Autoridad Nominadora contra la persona querrellada, al amparo del Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas.
- R. Víctima** – Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el área de trabajo.
- S. Dependencias Municipales** – Cada una de las dependencias que constituyen la estructura organizacional del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
- T. Visitante** – Persona que acude a cualquiera de las dependencias municipales, pero que no sea personal municipal, contratado por servicios o suplidor.



ARTICULO VI – PREVENCIÓN

- A. Los esfuerzos de prevención incluyen la aprobación y cumplimiento de este protocolo, el cual se observarán en todas las dependencias municipales para manejar, atender las víctimas, atender los incidentes y querellas de este tipo de acto.
- B. La unidad de Adiestramiento y Desarrollo Profesional del Departamento de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, ofrecerá y coordinará charlas y orientaciones encaminadas a prevenir y combatir el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Por tanto, se coordinarán esfuerzos entre los diversos componentes municipales, como el Programa PAE, Departamento de Desarrollo Social y Familia, Policía Municipal y entidades externas como la Unidad Especializada en Delitos Sexual de la Policía de Puerto Rico, Departamento de Justicia, Departamento de la Familia, Oficina de la Procuradora de la Mujer, entre otros.
- C. Cada Director de Dependencia deberá ser responsable de establecer medidas de seguridad y prevención. Estas medidas pueden incluir, sin limitarse, a visitas

oculares en los ambientes de trabajo y cerciorarse a que no contengan ningún tipo material impreso distribuido o pegado en las paredes que incite el doble sentido a la intención sexual, aplicar la política pública respecto al uso de radios dentro de las Oficinas conforme al Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas, no ser partícipe de ninguna dinámica relacionada que pueda desembocar en un acto de hostigamiento sexual, orientación constante e intervención inmediata a la mera sospecha que cualquier conversación o dinámica se esté saliendo de contexto, entre otras.

ARTÍCULO VII – INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A. Comité de Respuesta Inmediata

- a. Cada Director de Dependencia será el responsable de recibir cualquier querrela de hostigamiento sexual, según se establece en el apartado B (3) del presente artículo.
- b. El Comité deberá estar compuesto por los funcionarios que dirigen los Departamentos de Asuntos Legales, Recursos Humanos y Base de Fe, además del Trabajador o Trabajadora Social asignado(a) al Programa de Ayuda al Empleado (PAE).
- c. La Autoridad Nominadora estará a cargo de nombrar la persona coordinadora de este Comité.
- d. El Comité tendrá la función de darle apoyo a la víctima, evaluar el caso y someterlo al procedimiento que correspondiente.

B. Proceso a seguir en caso de recibir una querrela por hostigamiento sexual.

En los casos de hostigamiento sexual se observará lo dispuesto en la Ordenanza #20, Serie 2004-2005: **PARA ESTABLECER E IMPLEMENTAR LA POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y ESTABLECER PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LA INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS.**

Artículo V: Procedimiento a seguir en la investigación de querellas.

A. Radicación de Querellas

- a. Todo empleado(a) o funcionario(a) que entienda está siendo víctima de hostigamiento sexual en su lugar de trabajo, debe presentar una querrela escrita ante su supervisor inmediato. Dicha querrela debe

presentarse en un término no mayor de treinta (30) días después de haber ocurrido los hechos. Cuando el querellado sea el supervisor inmediato, el querellante presentará su querella ante el Director de Dependencia. Por su parte cuando el querellado sea el Director de Dependencia la querella podrá presentarse directamente ante el Director de Recursos Humanos.

- b. Cuando se trate de un candidato a empleo que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual durante el proceso de reclutamiento, este debe presentar una querella ante el Director del Departamento de Recursos Humanos. En caso que el querellado sea el Director de Recursos Humanos la querella será presentada ante la Autoridad Nominadora.
- c. Todo supervisor, director de oficina, de programa o área a quien se le entregue una querella denunciando un acto de hostigamiento sexual deberá referir dicha querella inmediatamente a la Oficina del Alcalde (sa) y a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio. Además, el supervisor que reciba la querella, con la colaboración o asistencia del Director de Recursos Humanos, podrá y deberá tomar medidas provisionales que entienda necesarias para evitar que la persona querellante siga expuesta a la situación denunciada y debe orientar al querellante en cuanto a la necesidad de que lleve un registro escrito de todo incidente que ocurra relacionado con su querella, incluyendo testigos de haberlos. Se activará este protocolo de inmediato.
- d. El Director de Recursos Humanos del Municipio deberá dar seguimiento y colaborar en la investigación de la querella.
- e. En todo momento, deberá protegerse la confidencialidad del empleado(a) que presenta la querella así como la del querellado. Además, se tomarán aquellas medidas necesarias para evitar futuras represalias.
- f. No se desestimarán ninguna querella por haberse radicado ante un supervisor equivocado.

B. Investigación de Querellas

- a. En el Departamento de Recursos Humanos se abrirá un expediente para cada querella de hostigamiento sexual que se reciba, se llevará un registro de todas las querellas presentadas y se dará seguimiento a cada querella hasta que el caso esté resuelto.

- b. Toda querella que se reciba será investigada. Durante las primeras cuarenta y ocho (48) horas de haberse recibido la querella, esta será discutida por un comité compuesto por el Asesor Legal del Municipio designado por la Autoridad Nominadora y/o la persona designada por este y el Director de Recursos Humanos. Dicho comité comunicará dicho asunto a la Autoridad Nominadora para que este designe el funcionario o persona que será responsable de realizar la investigación pertinente. La designación del investigador debe hacerse durante las veinticuatro (24) horas siguientes de haber sido informado el Alcalde sobre el resultado de la discusión inicial del Comité.
- c. El funcionario que reciba la encomienda de realizar la investigación tendrá un máximo de siete (7) días laborables, a partir de recibir la encomienda, para iniciar su investigación y hasta un máximo de treinta (30) días para culminarla.
- d. El investigador deberá tomar declaraciones juradas al querellante así como a todos los testigos que surjan durante el curso de la investigación. Podrá tomar declaración jurada al querellado si así él lo acepta. Todas las declaraciones juradas serán parte del expediente del caso.
- e. La investigación se realizará con la mayor confidencialidad posible para proteger los derechos que le asistan a todas las partes involucradas, incluyendo los testigos, si alguno.
- f. Si durante el transcurso de la investigación, la parte querellante decide retirar la querella, así lo hará constar mediante comunicación escrita debidamente juramentada y el caso, luego de determinarse que tal solicitud es libre y voluntaria, será cerrado.
- g. Concluida la investigación, el investigador rendirá un informe confidencial no más tarde de treinta (30) días después de la fecha de haber recibido la encomienda. En su informe, el investigador deberá incluir en su recomendación:
- i. Si entiende que no existe causa suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, recomendará el cierre del caso.
 - ii. Si entiende, que existe causa para creer que se incurrió en hostigamiento sexual, recomendará la presentación de una querella formal a la parte querellada.
- h. Cualquiera de las partes, excluyendo los testigos, podrá solicitar a la Autoridad Nominadora por escrito y debidamente juramentado, la inhibición del investigador, si tiene fundamento razonable y certeza de que la investigación no se efectuará con la objetividad o imparcialidad

J.P.P.

que requiere. La Autoridad Nominadora o aquel funcionario designado por este, tendrá diez (10) días contados a partir de la presentación de dicha solicitud, para resolver la misma. Si la Autoridad Nominadora declara "Ha Lugar" la solicitud de inhibición, deberá nombrar otro investigador dentro de los diez (10) días contados a partir de su determinación. En caso de declararse "No Ha Lugar" la solicitud se le apercibirá a la parte afectada de su derecho de apelación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) en un término de treinta (30) días a partir de la notificación de la determinación.

- C. Tanto el procedimiento de Notificación del Resultado de la Investigación, Celebración de Vista Informal, Informe del Oficial Examinador y Decisión Final están explícitas en dicha ordenanza por lo que se puede hacer referencia a las mismas.

ARTÍCULO VIII – PROCESOS DISCIPLINARIOS

- A. La determinación de haber incurrido en conducta constitutiva de hostigamiento sexual, conforme a la definición de este Protocolo, podrá conllevar la imposición de una o varias de las acciones disciplinarias conforme a los parámetros definidos en el Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas.
- B. Durante el proceso administrativo podrán establecerse medidas provisionales para garantizar la protección y seguridad de las personas involucradas tales como: órdenes de protección y prohibición de compartir espacios comunes en el mismo horario que la víctima, entre otras.

ARTÍCULO IX – SITUACIONES NO PREVISTAS

- A. Cualquier situación que no esté contemplada en este protocolo deberá ser resuelta de manera consecuente con la política pública y disposiciones vigentes en toda Ley, Reglamento y Procedimientos aplicables a estos casos, incluyendo y no limitando el Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas.
- B. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés la administración en procurar la salud, seguridad y crear un ambiente libre de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO X – REGLAS DE INTERPRETACIÓN

En este Protocolo se utiliza lenguaje inclusivo, no sexista y antidiscriminatorio. Si en algún lugar se utiliza solo el masculino como norma genérica, se entenderá enmendado a una palabra o palabras que muestra la inclusión masculina y femenina del lenguaje.

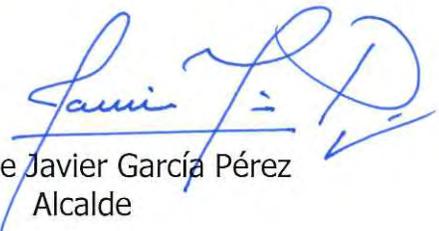
ARTÍCULO XI – INTERPRETACIÓN Y SEPARABILIDAD

- A. Corresponderá a la Autoridad Nominadora o algún representante autorizado por este interpretar cualquier controversia en relación con las disposiciones de este Protocolo o relacionadas con situaciones no previstas en el mismo.
- B. Las disposiciones de este Protocolo son separables entre si y la nulidad de partes del mismo no afectará, menoscabará, ni invalidará las otras que puedan ser aplicadas independientemente de las declaradas nulas.

ARTÍCULO XII – VIGENCIA

Este Protocolo entrará en vigor dentro de treinta (30) días a partir de su aprobación por parte de la Autoridad Nominadora del Municipio de Aguas Buenas.

Fecha de Aprobación: 4 de septiembre de 2018, en Aguas Buenas, PR.


Honorable Javier García Pérez
Alcalde