



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

ORDENANZA NÚM. 21

SERIE 2016-2017

PARA ADOPTAR EL PROTOCOLO DE MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA.

POR CUANTO: La Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el área del trabajo y establece que todo patrono debe establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender las querellas sometidas por los empleados relacionadas a hostigamiento sexual.

POR CUANTO: Esta Administración Municipal, consciente de la importancia de regular el trámite que representa el inicio de una queja de hostigamiento sexual, ha actualizado y organizado debidamente del Protocolo para atender reclamos de hostigamiento sexual.

POR CUANTO: En ese afán, hemos incluido toda disposición referente al proceso que se debe llevar ante un reclamo de hostigamiento sexual, bajo los conceptos de empleado, funcionario y contratista independiente.

POR CUANTO: Este Gobierno Municipal ha creado un Protocolo sobre el Manejo de situaciones de Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo.

POR TANTO: **ORDÉNASE POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYAMA, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1RA.: Adoptar el “Protocolo de Manejo de Situaciones de Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el Municipio Autónomo de Guayama”.

SECCION 2DA.: Facultar al Director de Recursos Humanos a realizar todas aquellas gestiones necesarias relacionadas a la efectiva implantación y promulgación de la reglamentación que mediante esta Ordenanza se adopta.

SECCION 3RA.: Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas unas de otras, y si un tribunal competente declara nula cualquier sección, disposición, párrafo, oración o cláusula de la misma, la decisión de tal tribunal no afectara la validez de sus restantes disposiciones.

SECCION 4TA.: Se dispone que esta Administración Municipal deberá conceder orientaciones precisas a cada empleado sobre este Protocolo.

SECCION 5TA.: Toda ordenanza, resolución o acuerdo del Municipio de Guayama, que en todo o parte estuviere en conflicto con las disposiciones de esta ordenanza, queda por esta derogada hasta donde existiera tal conflicto.

SECCION 6TA.: Esta ordenanza por ser necesaria, comenzará a regir inmediatamente sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY DÍA 29 DE MARZO DE 2017. APROBADA POR EL HONORABLE EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ, ALCALDE, HOY DÍA 3 DE ABRIL DE 2017.


FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ
Presidenta Legislatura Municipal


CASHIRIA I. SOTO ANAYA
Secretaria Legislatura Municipal


EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

CERTIFICAMOS, que lo que antecede es el Proyecto de ORDENANZA NÚMERO 21, SERIE 2016-2017, adoptado por la honorable Legislatura Municipal de Guayama, Puerto Rico, en la SESIÓN ORDINARIA celebrada el día 29 DE MARZO DE 2017.

PARA ADOPTAR EL PROTOCOLO DE MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA.

CERTIFICAMOS ADEMÁS, que dicha ORDENANZA NÚMERO 21, fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes legisladores presentes en dicha sesión:

FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA
EVÉRIDA TIRADO SANTIAGO
FERNANDO VIVES GUAL
JOSÉ D. GONZÁLEZ RAMOS
JANNICE S. PÉREZ FIGUEROA
VÍCTOR C. RODRÍGUEZ CINTRÓN

ENID M. GONZÁLEZ RIVERA
JOSÉ E. MARTÍNEZ RIVERA
FÉLIX C. LARA ALVARADO
CARLOS A. ACOSTA MELÉNDEZ
JEFFREY QUIÑONES GONZÁLEZ
FRANCISCO A. CINTRÓN BOU
SAMUEL A. SALDAÑA BÁEZ

EXCUSADOS

NADIE

ABSTENIDOS

NADIE

AUSENTES

NADIE

EN CONTRA

NADIE

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, y para ser sometida al honorable Alcalde de Guayama, Puerto Rico, para su aprobación y promulgación hoy día 29 DE MARZO DE 2017 bajo nuestras firmas y sello oficial de este municipio.

Francisca M. Pomales Suárez
FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ
PRESIDENTA

Cashiria I. Soto Anaya
CASHIRIA I. SOTO ANAYA
SECRETARIA



Yo, Eduardo E. Cintrón Suárez, Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama, Puerto Rico, por las facultades que me confieren las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, imparto mi aprobación a la presente ORDENANZA NÚMERO 21, hoy día 3 DE ABRIL DE 2017.

Eduardo E. Cintrón Suárez
EDUARDO E. CINTRÓN SUÁREZ
ALCALDE

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO



PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE
TRABAJO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE
GUAYAMA

REGLAMENTO NÚMERO: 7

SERIE: 2016-2017



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
EL LUGAR DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA

ÍNDICE

Artículo	Contenido	Página
ARTÍCULO I	INTRODUCCIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA	1
ARTÍCULO II	PROPÓSITO	1
ARTÍCULO III	BASE LEGAL	1
ARTÍCULO IV	APLICABILIDAD	2
ARTÍCULO V	DEFINICIONES	2
ARTÍCULO VI	CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2-3
ARTÍCULO VII	PROHIBICIONES	3
ARTÍCULO VIII	FACTORES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	3-4
ARTÍCULO IX	PROCEDIMIENTO DE QUERELLA	4-5
ARTÍCULO X	PROTECCIÓN DE TESTIGOS	5
ARTÍCULO XI	MEDIDAS PROVISIONALES	5-6
ARTÍCULO XII	SANCIONES	6
ARTÍCULO XIII	COORDINACIÓN GENERAL	6-7
ARTICULO XIV	HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS SINO CONTRATADAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL	7
ARTÍCULO XV	OTROS REMEDIOS	7-8
ARTICULO XVI	QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA	8
ARTÍCULO XVII	CONFIDENCIALIDAD	8
ARTÍCULO XVIII	PUBLICACIÓN	8
ARTÍCULO XIX	CLAUSULA DE SEPARABILIDAD	8
ARTÍCULO XX	DEROGACIÓN	9
ARTÍCULO XXI	VIGENCIA	9



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA

REGLAMENTO NÚMERO: 7

SERIE: 2016-2017

PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
EL LUGAR DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA

ARTÍCULO I – INTRODUCCIÓN Y POLÍTICA PÚBLICA

El hostigamiento o acoso sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo. Es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que expresamente prohíbe el discrimen.

El Municipio Autónomo de Guayama, está comprometido en combatir el hostigamiento sexual en el empleo. Por ello, ha adoptado un programa de educación, prevención, detección e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual. Este Protocolo va dirigido a eliminar toda posibilidad de hostigamiento sexual por cualquier medio, incluidos los medios electrónicos del Municipio Autónomo de Guayama.

ARTÍCULO II – PROPÓSITO

Este Protocolo tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en el trabajo en el Municipio Autónomo de Guayama de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además establece el procedimiento interno para atender las querellas de hostigamiento sexual e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Municipio de Guayama sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO III – BASE LEGAL

Este Protocolo se establece por virtud de la Ordenanza Núm. 21, Serie 2016-2017, del Municipio de Guayama, y por las facultades conferidas al Municipio por la Ley 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

También se toman en cuenta las disposiciones de las siguientes leyes:

- El Artículo 1, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual reconoce el derecho de toda persona que trabaje a estar protegida de riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo.
- El Artículo 11, Sección 1, que prohíbe expresamente el discrimen por razón de sexo.
- El Título VII de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1965, el cual ha sido interpretado como un estatuto bajo el cual se pueden iniciar acciones por hostigamiento sexual.
- La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y establece que todo patrono cubierto por la misma deberá establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD

Este Protocolo será de aplicación a todo empleado, funcionario, policía municipal, contratista y aspirante a ocupar un puesto en el Gobierno Municipal de Guayama.

ARTÍCULO V - DEFINICIONES

Para propósitos de este Protocolo los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- a) **Alcalde** - Primer Ejecutivo del gobierno municipal.
- b) **Empleado o funcionario** - Toda persona que trabaja para el Municipio Autónomo de Guayama y que recibe compensación por él. Para propósitos de este Protocolo, el término empleado incluye personas preseleccionadas por el Municipio Autónomo de Guayama para empleo.
- c) **Visitante** - Persona no empleada que acude al Municipio Autónomo de Guayama en cualquier gestión.
- d) **Supervisor** - Gerentes de Servicios, Administradores Auxiliares, Directores de Divisiones, todo funcionario o empleado del Municipio Autónomo de Guayama que ejercen algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como: horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera de otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- e) **Policía Municipal** - Significará todo aquel personal, miembro de la Policía Municipal, que haya sido debidamente certificado por el Superintendente de la Policía de Puerto Rico.
- f) **Contratista** - Significará persona contratada por el Municipio, bajo contrato, y que realiza trabajos específicos de conformidad con la contratación; no es un empleado, ni funcionario, de acuerdo a la Ley 81-1991 según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos.
- g) **Querella** - Procedimiento interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual en el Municipio Autónomo de Guayama.
- h) **Querellante** - Cualquier empleado o funcionario del Municipio de Guayama o persona no empleada afectado por un acto de hostigamiento sexual según definido por este reglamento y nuestro ordenamiento legal vigente con derecho a presentar una querella de acuerdo con el procedimiento interno establecido mediante este Protocolo.
- i) **Querellado** - Empleado o funcionario del Municipio Autónomo de Guayama o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

Cualquier disposición de este Protocolo que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

ARTÍCULO VI - CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a) 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 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. 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 hostil, intimidante, severo, abusivo, u ofensivo que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.
- b) El hostigamiento Sexual puede expresarse de las siguientes formas:
- 1) Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales, frases de cariño no invitadas, comentarios sugestivos o degradantes, frases de afecto o comentarios sobre atributos físicos o el atractivo de un empleado.
 - 2) Expresiones de agresión sexual más directas y más violentas como: bromas o gestos de contenido sexual, contacto físico, interferencia con el movimiento normal de trabajo; dibujos, carteles o fotografías de índole sexual, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos, apretones forzados, discusión de sus actividades sexuales, preguntas sobre experiencias sexuales.
 - 3) Casos extremos de violencia física y psicológica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

ARTÍCULO VII - PROHIBICIONES

- a) Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Municipio de Guayama sin distinción de género, nivel o años de servicios.
- b) Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato, contratista independiente o sus agentes, o contratistas que rindan servicios en o para el Municipio de Guayama durante la vigencia de sus contratos.

ARTÍCULO VIII - FACTORES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

- a) 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 a base de los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.
- b) 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.

ARTÍCULO IX – PROCEDIMIENTO DE QUERELLA

Los empleados del Municipio de Guayama deberán notificar sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan tanto los empleados en el Servicio de Confianza, en el Servicio de Carrera, en Servicio Irregular, empleados transitorios, candidatos a empleos voluntarios, así como los empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes y cualquier visitante. El empleado o visitante que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra en el Municipio de Guayama, podrá presentar una querella de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:

- a) Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, verbalmente o por escrito, a cualquiera de los siguientes funcionarios:
 1. Administradores
 2. Gerentes
 3. Directores de Divisiones
- b) Cualquier empleado o funcionario del Municipio de Guayama que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, debe orientar a la persona y referirla a uno de dichos funcionarios. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.
- c) El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Guayama, para la preparación de una querella. Esta mantendrá el asunto en estricta confidencialidad.
- d) La querella deberá describir los hechos o actos constitutivos de hostigamiento sexual con claridad y especificidad. La misma deberá ser firmada por el querellante y juramentada ante un Asesor Legal del Municipio de Guayama. Una vez completada la misma, se le notificará al Alcalde y al querellado por correo certificado con acuse de recibo o personalmente.
- e) El hecho de que una querella no sea juramentada no constituirá impedimento, por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados y se proceda a tomar cualquier medida provisional y otra acción que corresponda.
- f) Dentro de cinco (5) días laborables de recibir la querella, el Alcalde designará una persona para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Alcalde dentro de quince (15) días laborables a partir de la designación, sólo se permitirá una prórroga de 10 días adicionales.
- g) El investigador deberá tener conocimiento en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y administración de personal.
- h) La designación del investigador se le informará al querellante y al querellado personalmente o mediante correo certificado.
- i) Cualesquiera de las partes podrá impugnar la designación del investigador y solicitar se asigne un nuevo investigador cuando existan razones para creer que existe un conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación, por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda

realizar con objetividad e imparcialidad. La solicitud deberá presentarse por escrito al Alcalde, no más tarde de dos (2) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. El Alcalde deberá decidir sobre la solicitud dentro de los próximos dos (2) días laborables. En toda querella donde se impugne la designación del investigador, el término que éste tiene para concluir su labor quedará interrumpido y no comenzará a contar hasta que su designación sea final.

- j) Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querella.
- k) Si luego de examinar el informe del investigador el Alcalde entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, éste le notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista al Alcalde dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.
- l) En los casos en que el empleado solicite una vista, será informal, para que el empleado pueda ofrecer su versión de los hechos y tendrá como propósito el determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. Esta se celebrará ante un Oficial Examinador autorizado por el Alcalde. De celebrarse la vista ante un Oficial Examinador, éste le rendirá un informe escrito sobre el particular al Alcalde con sus recomendaciones.
- m) Luego de celebrada la vista, si el Alcalde considera que los hechos sostienen la medida disciplinaria, le formulará los cargos al empleado y se los notificará por escrito, advirtiéndole de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público y el término correspondiente para ello. Cuando se trate de empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes, voluntarios o visitantes, el Alcalde tomará las medidas que correspondan.

Cuando se le impute, por medio de querella, al Ejecutivo Municipal (Alcalde (sa)) de discriminar por razón de hostigamiento sexual, se referirá al o a la Secretaria de Justicia para la investigación preliminar correspondiente; de conformidad con el Artículo 4 y siguientes de la Ley del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.

ARTÍCULO X - PROTECCIÓN DE TESTIGOS

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querella de hostigamiento sexual en el empleo, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos durante la investigación:

- a) Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- b) Podrá presentar una querella si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

ARTÍCULO XI - MEDIDAS PROVISIONALES

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

- a) En casos en que el supervisor directo sea el querellado, el querellante se reportará a otro supervisor.
- b) Se tomará las medidas correspondientes de manera que el querellante en el curso de su trabajo no tenga que relacionarse a solas con el querellado, dándole la relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.
- c) Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo las circunstancias particulares resulten necesarias, podrán solicitarse inmediatamente luego de radicada la querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela.
- d) Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.

ARTÍCULO XII - SANCIONES

Todo supervisor, agente o empleado del Municipio de Guayama que incurra en hostigamiento sexual estará sujeto a las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

Todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Municipio de Guayama, que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual de acuerdo con las disposiciones de este Protocolo, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.

Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querrela no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el Alcalde podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular:

1. Amonestación verbal.
2. Reprimenda escrita que se archive en el expediente de personal del empleado.
3. Suspensión de empleo por un término no mayor de treinta (30) días.

En el caso de la persona contratada, la sanción podrá ser la cancelación del contrato o acortar el término del contrato. Cuando se trate de la Autoridad Nominadora, se atenderá lo dispuesto en el Artículo 9, inciso B.

ARTÍCULO XIII - COORDINACIÓN GENERAL

La Oficina de Recursos Humanos con la coordinación de la Oficina de Ayuda al Ciudadano, División de Asuntos de la Mujer implantará la política pública del Municipio de Guayama sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querrelas de una forma rápida, eficiente y uniforme.

La Oficina de Recursos Humanos tendrá las siguientes funciones:

- a) Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados del Municipio de Guayama. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso

sobre la política pública en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Protocolo. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, al personal del Municipio de Guayama para mantenerlo al día en todo lo relacionado con el hostigamiento sexual en el empleo.

- b) En la primera orientación se les entregarán a los empleados copia de este Protocolo y cualquier otra literatura relacionada con el hostigamiento sexual en el empleo.
- c) La Oficina de Recursos Humanos mantendrá en el expediente del empleado copia del acuse de recibo de este Protocolo y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre hostigamiento sexual.
- d) Velar porque en el Municipio de Guayama se cumpla con las disposiciones de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley aplicable de acuerdo a nuestro ordenamiento legal vigente.
- e) Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos en este Protocolo para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este reglamento.
- f) Dar seguimiento a las querellas radicadas.

ARTICULO XIV – HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS SINO CONTRATADAS POR EL GOBIERNO MUNICIPAL

Los empleados del Municipio de Guayama deberán notificar a cualesquiera de los funcionarios indicados en el Artículo 9 de este Protocolo sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos las personas no empleadas por el Municipio de Guayama.

La querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 del Reglamento. El Alcalde tomará las medidas que correspondan dependiendo del control del Municipio de Guayama con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el Municipio de Guayama pueda tener.

El Alcalde o el Director de Divisiones, según corresponda podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario del Municipio de Guayama, 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 de Guayama.

Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual se cometa por un empleado o funcionario de otra entidad gubernamental de aquellas que prestan sus servicios en el Municipio de Guayama, el Alcalde notificará la querella a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento establecido en este Protocolo.

ARTÍCULO XV - OTROS REMEDIOS

El empleado afectado por hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley 17 de 22 de abril de 1988, radicando una querella en la Unidad Anti discrimin del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), sin necesidad de agotar los remedios establecidos en este Protocolo. Además, el querellante será apercibido de que el trámite establecido bajo este Protocolo no tiene el efecto de interrumpir

el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17 antes citada.

ARTICULO XVI – QUERELLAS FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA

Cualquier empleado o funcionario que, a sabiendas, radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del Municipio de Guayama, incurrirá igualmente en violación de las Normas de conducta establecidas en el Reglamento de Recursos Humanos.

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querrela sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en violación de las Normas de conducta establecidas en el Reglamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO XVII - CONFIDENCIALIDAD

Cualquier empleado o funcionario del Municipio de Guayama que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querrela, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes.

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querrela o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querrela radicada al amparo de este Protocolo.

ARTÍCULO XVIII - PUBLICACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Guayama estará a cargo de la publicación de la existencia de este Protocolo. Notificará copia del mismo a cada empleado o empleada y recogerá la firma de estos como acuse de recibo. Además, la Oficina de Recursos Humanos mantendrá una copia de este Protocolo y ofrecerá a los(as) empleados(as) y funcionarios(as) la orientación que sobre el mismo estos(as) requieran.

La Oficina de Recursos Humanos también deberá publicar la declaración de la política pública sobre el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo a través de todas las dependencias municipales. Copia de esta política pública se colocará en lugares visibles de cada centro de trabajo y se distribuirá entre todo el personal.

Será obligación de la Oficina de Recursos Humanos entregar copia de este Protocolo y de la política pública sobre hostigamiento sexual en el lugar de trabajo al nuevo personal que se reclute.

ARTÍCULO XIX – CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Protocolo fuese declarada inconstitucional o nulo por un tribunal con jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta reglamentación, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nulo y no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación y validez en cualquier otro caso.

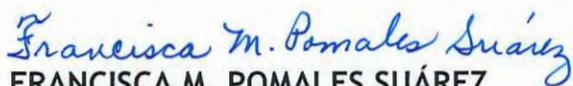
ARTÍCULO XX - DEROGACIÓN

Este Protocolo deroga toda Orden Ejecutiva, Ordenanza, Norma, Memorando, Regla, Protocolo o Reglamento que esté en conflicto con sus disposiciones.

ARTÍCULO XXI - VIGENCIA

Este Protocolo comenzará a regir en la fecha en que sea aprobado por el Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama.

DADA EN GUAYAMA, PUERTO RICO, HOY DÍA 29 DE MARZO DE 2017. APROBADA POR EL HONORABLE EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ, ALCALDE, HOY DÍA 3 DE ABRIL DE 2017.


FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ
Presidenta Legislatura Municipal


CASHIRIA I. SOTO ANAYA
Secretaria Legislatura Municipal


EDUARDO E. CINTRÓN SUAREZ
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA, PUERTO RICO

CERTIFICAMOS, que lo que antecede es el Proyecto de REGLAMENTO NÚMERO 7, SERIE 2016-2017, adoptado por la honorable Legislatura Municipal de Guayama, Puerto Rico, en la SESIÓN ORDINARIA celebrada el día 29 DE MARZO DE 2017.

PROTOCOLO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYAMA

CERTIFICAMOS ADEMÁS, que dicha REGLAMENTO NÚMERO 7, fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes legisladores presentes en dicha sesión:

FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ
CARLOS M. ENCHAUTEGUI RIVERA
EVÉRIDA TIRADO SANTIAGO
FERNANDO VIVES GUAL
JOSÉ D. GONZÁLEZ RAMOS
JANNICE S. PÉREZ FIGUEROA
VÍCTOR C. RODRÍGUEZ CINTRÓN

ENID M. GONZÁLEZ RIVERA
JOSÉ E. MARTÍNEZ RIVERA
FÉLIX C. LARA ALVARADO
CARLOS A. ACOSTA MELÉNDEZ
JEFFREY QUIÑONES GONZÁLEZ
FRANCISCO A. CINTRÓN BOU
SAMUEL A. SALDAÑA BÁEZ

EXCUSADOS

NADIE

ABSTENIDOS

NADIE

AUSENTES

NADIE

EN CONTRA

NADIE

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, y para ser sometida al honorable Alcalde de Guayama, Puerto Rico, para su aprobación y promulgación hoy día 29 DE MARZO DE 2017 bajo nuestras firmas y sello oficial de este municipio.

Francisca M. Pomales Suárez
FRANCISCA M. POMALES SUÁREZ
PRESIDENTA

Cashira I. Soto Anaya
CASHIRIA I. SOTO ANAYA
SECRETARIA



Yo, Eduardo E. Cintrón Suárez, Alcalde del Municipio Autónomo de Guayama, Puerto Rico, por las facultades que me confieren las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, imparto mi aprobación a la presente REGLAMENTO NÚMERO 7, hoy día 3 DE ABRIL DE 2017.

Eduardo E. Cintrón Suárez
EDUARDO E. CINTRÓN SUÁREZ
ALCALDE