



**\*\*\*CERTIFICACIÓN\*\*\***

Yo, Alvilis Rivera Hernández, Secretaria de la Legislatura Municipal de Las Piedras, Puerto Rico certifico:

Que la presente es el texto original de la Ordenanza Número 7, Serie 2020-2021, adoptada por la Legislatura Municipal de Las Piedras, Puerto Rico, en la Tercera Reunión de la Segunda Sesión Ordinaria celebrada el 7 de octubre de 2020, con los votos afirmativos de los siguientes Legisladores:

HON. MARIBEL HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
HON. ALEX J. II LÓPEZ MILLÁN  
HON. SHARON RODRÍGUEZ CRUZ  
HON. MYRNA APONTE ÁLVAREZ  
HON. MANUEL CAY BURGOS  
HON. YAMILLE COLÓN RIVERA

HON. AMEE RODRÍGUEZ RÍOS  
HON. LUIS A. MÁRQUEZ RUIZ  
HON. LUIS E. CARRUCINI ORTIZ  
HON. JOEL A. APONTE ALBINO  
HON. HILDA M. GERENA CASILLAS  
HON. FRANCISCO VEGA DÍAZ

AUSENTES:

HON. LIZ SHEILA CRUZ RIVERA (EXCUSADA)  
HON. SAMUEL DEL VALLE ORTIZ (EXCUSADO)

Para que así conste y para uso oficial, expido la presente bajo mi firma, y estampo en la misma el Sello Oficial de la Legislatura Municipal del Municipio de Las Piedras, Puerto Rico, hoy 16 de octubre de 2020.



ALVILIS RIVERA HERNÁNDEZ  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

ORDENANZA NÚMERO: 7

SERIE: 2020-2021

**“PARA ENMENDAR LA ORDENANZA NÚMERO 22, SERIE 2018-2019 DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO, CON EL PROPÓSITO DE ENMENDAR LOS ARTÍCULOS V Y VIII, AÑADIR UN ARTÍCULO XXIII Y SUSTITUIR EL ACTUAL ARTÍCULO XXIII COMO XXIV, Y AÑADIR LA SECCIÓN DE ANEJOS EN EL REGLAMENTO PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS; Y PARA OTROS FINES.”**

- POR CUANTO** : La Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020 conocida como Código Municipal de Puerto Rico, en el Capítulo II en su Artículo 2.008, dispone que, en todo caso que por disposición de este Código se requiera la promulgación de cualquier ordenanza, resolución, reglamento o acto municipal, se dará por cumplido tal requisito con la difusión, notificación, o distribución por cualquier medio del acto municipal de que se trate, sin que necesariamente se tenga que publicar un anuncio en un diario de circulación general, a menos que por ley u ordenanza se requiera expresamente tal tipo de publicación.
- POR CUANTO** : Queda además establecido en el Artículo 1.039, Inciso (m) que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a este Código o cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.
- POR CUANTO** : El Municipio de Las Piedras ha mantenido siempre un nivel administrativo de excelencia conforme a todas las disposiciones legales y reglamentarias y a tales efectos ha elaborado todos los reglamentos necesarios para la administración de su personal.
- POR TANTO** : **ORDENASE POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO; LO SIGUIENTE:**
- SECCIÓN 1RA** : Se enmienda la Ordenanza Núm. 22, Serie 2018-2019 con el propósito de enmendar los Artículo V Y VIII y añadir un Artículo XXIII y sustituir el actual Artículo XXIII como XXIV, y añadir la Sección de Anejos en el Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio de Las Piedras para que lea como sigue:

**“ARTÍCULO V – DEFINICIONES**

...

**Legislatura Municipal** – Cuerpo de la Legislatura Municipal del Municipio de Las Piedras, incluyen todos los miembros que la componen.

...

**ARTÍCULO VIII – PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS**

...

11. En aquellos casos que se determine que el o la Directora de la Oficina de Recursos Humanos ha incurrido en algún tipo de Hostigamiento Sexual, la querrela deberá ser presentada directamente ante el Alcalde o Alcaldesa.

12. En aquellos casos que se determine que el o la alcaldesa ha incurrido en algún tipo de Hostigamiento Sexual, la querrela deberá ser presentada, según establecido en este reglamento al Director de Recursos Humanos y posteriormente al área legal del Municipio de Las Piedras, donde se determinara el procedimiento a seguir.

13. Si los actos del hostigamiento sexual provienen de terceras personas, el Municipio tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance en vías de corregir la situación.

14. El(la) Director(a) de Recursos Humanos podrá iniciar una investigación sobre la conducta impropia de un (una) funcionario (a) o empleado (a) por alegado hostigamiento sexual.

#### **ARTÍCULO XXIII – INTERPRETACIÓN GENERAL**

Las palabras y frases en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado aplicado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo los casos en que tal interpretación resultare absurda.

#### **ARTÍCULO XXIV – VIGENCIA Y APROBACIÓN**

Este Reglamento será vigente tan pronto sea aprobado por el Alcalde y la Legislatura Municipal de Las Piedras, Puerto Rico.

#### **ANEJOS**

**ANEJO I:** Declaración de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo; Declaración de un testigo

**ANEJO II:** Formulario para Denunciar Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo

**ANEJO III:** Carta de Notificación a la parte involucrada en Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo

**ANEJO IV:** Acuerdo de Confidencialidad"

<b>SECCIÓN 2DA</b>	:	Todas los demás Artículos de la Ordenanza Núm. 22, Serie 2018-2019, se mantendrán inalteradas y vigentes.
<b>SECCIÓN 3RA</b>	:	Que el Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio de Las Piedras forma parte integral de esta Ordenanza.
<b>SECCIÓN 4TA</b>	:	Que copia certificada de esta ordenanza sea enviada las oficinas, dependencias y agencias pertinentes.
<b>SECCIÓN 5TA</b>	:	Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.
<b>SOMETIDA POR</b>	:	<b>LA ADMINISTRACIÓN</b>

**\*\*\* CERTIFICACIÓN \*\*\***

APROBADA POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO, A LOS 7 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2020.

  
MARIBEL HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
PRESIDENTA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

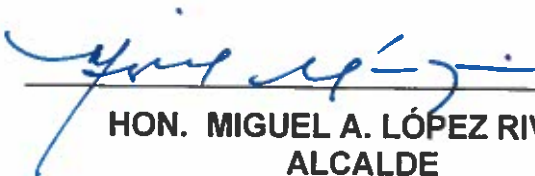
  
ALVILIS RIVERA HERNÁNDEZ  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA POR EL HON. MIGUEL A. LÓPEZ RIVERA, ALCALDE DEL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS, PUERTO RICO, A LOS 16 DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE 2020.

  
MIGUEL A. LÓPEZ RIVERA  
ALCALDE

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
LAS PIEDRAS, PUERTO RICO

# Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio de Las Piedras



---

HON. MIGUEL A. LÓPEZ RIVERA  
ALCALDE

**APROBADO MEDIANTE LA ORDENANZA NÚMERO: 22, SERIE 2018-2019  
ENMENDADO MEDIANTE LA ORDENANZA NÚMERO: 7, SERIE 2020-2021**

# ÍNDICE

<b>TÍTULO</b>	
ARTÍCULO I: INTRODUCCIÓN.....	4
ARTÍCULO II: BASE LEGAL .....	5
ARTÍCULO III: PROPÓSITO .....	6
ARTÍCULO IV: APLICABILIDAD.....	7
ARTÍCULO V: DEFINICIONES.....	7
ARTÍCULO VI: DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN EL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	12
ARTÍCULO VII: DIVULGACIÓN DEL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO .....	15
ARTÍCULO VIII: PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS .....	15
ARTÍCULO IX: PRESENTACIÓN DE QUERELLAS .....	17
ARTÍCULO X: DERECHOS DE LA PARTE QUERELLANTE .....	19
ARTÍCULO XI: DERECHOS DE LA PARTE QUERELLADA .....	20
ARTÍCULO XII: INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS .....	21
ARTÍCULO XIII: OBLIGACIÓN DE COOPERAR CON LA INVESTIGACIÓN .....	22
ARTÍCULO XIV: MEDIDAS PROVISIONALES.....	22
ARTÍCULO XV: INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	23
ARTÍCULO XVI: INFORME DE DETERMINACIÓN DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS .....	24

ARTÍCULO XVII: CARTA INFORMANDO LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	25
ARTÍCULO XVIII: DERECHO A APELACIÓN Y SOLICITUD DE VISTA .....	26
ARTÍCULO XIX: CELEBRACIÓN DE VISTA ADMINISTRATIVA.....	26
ARTÍCULO XX: TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS .....	28
ARTÍCULO XXI: TRÁMITE Y DISPOSICIÓN EXPEDIENTES DE QUERELLA .....	29
ARTÍCULO XXII: ENMIENDAS AL REGLAMENTO.....	29
ARTÍCULO XXIII: INTERPRETACIÓN GENERAL.....	29
ARTÍCULO XXIV: VIGENCIA Y APROBACIÓN .....	29
<b>ANEJOS</b>	
Anejo I: Declaración de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo Declaración de un testigo .....	31
Anejo II: Formulario para Denunciar Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo .....	32
Anejo III: Carta de Notificación a la parte involucrada en Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo .....	34
Anejo IV: Acuerdo de Confidencialidad .....	35

## ARTÍCULO I: INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de género que surge de la relación de empleo y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional y moral de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta modalidad es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que debe ofrecerse a todo funcionario y empleado en el lugar de trabajo.

El Municipio de Las Piedras tiene la obligación moral y legal como patrono, de prevenir y evitar cualquier práctica de hostigamiento sexual en el empleo.

El Municipio prestará atención inmediata a cualquier querrela a la brevedad. De esta forma se cumple con la política del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enunciada en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada.

Exhortamos a todos los funcionarios, empleados y contratistas para que fomenten y mantengan una conducta que responda siempre a los más altos valores y principios de convivencia humana y contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo. Es el deber de los funcionarios y los empleados de esta Oficina, mantener un ambiente de trabajo respetuoso y digno, que demuestre un comportamiento adecuado, ya sea dentro como fuera de las instalaciones del Municipio.



## ARTÍCULO II: BASE LEGAL

La *Ley Núm. 107-2020*, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico" dispone en el Artículo 1.018, Inciso (c), que "El Alcalde tendrá los deberes y ejercerá las funciones y facultades siguientes; "Promulgar y publicar las reglas y reglamentos municipales."

La *Ley Federal de Derechos Civiles de 1964*, según enmendada, en el Título VII, prohíbe la discriminación en el empleo sobre la base de raza, sexo, nacionalidad de origen y religión.

La *Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección I*, establece de manera categórica, que la dignidad del ser humano es inviolable; que todas las personas son iguales ante la Ley, y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, ni ideas políticas o religiosas.

La *Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988*, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo" dispone que la práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano, y constituye un claro discrimen contra cualquier ser humano en el campo del trabajo.

Además de prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, e imponer la responsabilidad para que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo, también provee un procedimiento de querrelas en este tipo de casos.

*Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959*, según enmendada, conocida como "Ley Antidiscrimen de Puerto Rico" dispone entre otras cosas, que todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o re emplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser

víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo incurrirá en responsabilidad civil

además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal, entre otras penalidades.

En la **Ley Núm. 69 del 6 de Julio de 1985**, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo en el empleo. El hostigamiento sexual en el empleo ha sido definido como discrimen por razón de sexo o género. Esta Ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.

La **Ley Núm. 252-2006**, según enmendada; Ley para enmendar la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 para incluir expresamente la modalidad de hostigamiento sexual por medios cibernéticos o electrónicos, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias;

- a. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

### **ARTÍCULO III: PROPÓSITO**

El propósito de este Reglamento es para cumplir con la obligación de prohibir el discrimen, así como prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el Municipio de Las Piedras en cumplimiento con lo dispuesto en las leyes antes establecidas.

Además de implementar las disposiciones legales relacionadas al discrimen, basado en identidad de género y orientación sexual en el Municipio, así como educar a todos los funcionarios, empleados y cualesquiera otros relacionados a las conductas,

expresiones y acciones que constituyen discrimen basado en identidad de género, orientación sexual y las consecuencias de tales acciones.

#### **ARTÍCULO IV: APLICABILIDAD**

Las disposiciones de este Reglamento aplicarán a todos los empleados de carrera, confianza, transitorios y cualesquiera otros. También aplicarán a cualquier persona que no sea empleada, pero cuya conducta constituya un acto de hostigamiento sexual. La política pública para prevenir y repudiar el hostigamiento sexual en el empleo en el Municipio de Las Piedras, aplica también a los candidatos a empleo, estudiantes, contratistas, suplidores y/o visitantes.

Toda persona que entienda que se ha cometido un acto de discrimen en su contra; que haya presenciado un acto o que reciba información de un acto contra otra persona, por cualquiera de las personas antes mencionadas, puede presentar una querrela al amparo de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO V: DEFINICIONES**

**Coordinador** - Persona designada por el Municipio de Las Piedras, para recibir y trabajar con las querellas de hostigamiento sexual y/o laboral en el Municipio y realizar las funciones que se le delegan en este Reglamento. Se designa al Director Recursos Humanos como el Coordinador.

**Contratista** – Toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantengan una relación contractual con el Municipio de Las Piedras.

**Empleado** – Toda persona que trabaja para el Municipio de Las Piedras y que recibe compensación por ello; todo aspirante a empleo para los efectos de la ley que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.

**Expediente de la Investigación** - Carpeta de documentos relacionados a la querrela con todas las declaraciones y pruebas recopiladas durante la investigación de cada caso.

**Funcionario** – Personas que ocupan cargos o empleos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que están investidos de parte de la soberanía, o sea, que intervengan directamente en la formulación o implantación de la política pública.

**Hostigamiento Sexual** – Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, requerimientos de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando someterse a tal conducta se hace explícita o implícitamente, como un requisito

o condición de empleo cuando someterse a o rechazar tal conducta por parte de un individuo, se utiliza como base para decisiones laborales que le afecten o cuando tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño del individuo en el trabajo o crearle un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

**Hostigamiento Sexual Virtual** - Aquella comunicación, conducta o expresión a través de las redes de telecomunicación, medios computadorizados, redes cibernéticas o cualquier otro medio electrónico que contengan cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual en el empleo, que causen un ambiente de trabajo hostil.

**Identidad de Género** - La Ley Núm. 22 de mayo 2013 lo define como la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que pueda corresponder, no a su sexo biológico o al asignado en su nacimiento.

**Informe de Investigación** - Análisis final y escrito de una investigación de hostigamiento sexual en el empleo, el cual incluye una determinación final y recomendaciones escrita, preparado por la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Las Piedras o por Oficial Investigador asignado por dicha Oficina o el Alcalde.

**Intimidación** - Acto dirigido a provocar en una persona el temor a sufrir daño por temor a ser sometido a discrimen o recibir represalias por reportar actos de hostigamiento o abuso.

**Legislatura Municipal** – Cuerpo de la Legislatura Municipal del Municipio de Las Piedras, incluyen todos los miembros que la componen.

**Medidas disciplinarias** - La imposición de una o más medidas correctivas impuestas por el funcionario delegado por el Municipio de Las Piedras, cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normas aplicables.

**Orientación Sexual** - Conforme dispone la Ley Núm. 22, de 26 de mayo de 2013 es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.

**Querrela** - Alegación escrita y juramentada del querellante donde se indica que fue objeto de hostigamiento sexual o que presencié o tiene conocimiento de algún acto de hostigamiento sexual para que se inicie una investigación.

**Supervisor** – Toda persona que ejerce algún control cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre horario, lugar o condiciones de trabajo, sobre las tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado en el Municipio de Las Piedras.

**Visitante** – Toda aquella persona que no es funcionario, empleado o contratista del Municipio de Las Piedras, que visita las facilidades del Municipio para realizar alguna gestión.

### **Hostigamiento Sexual en el Empleo y sus Modalidades**

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando el someterse a esta conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. Se condicionan las oportunidades y los beneficios de la persona a cambio de favores sexuales.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a esta 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.
- c. Cuando esa conducta es lo suficientemente severa y ofensiva, por lo que tiene el efecto o el propósito de interferir con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Una de las formas es la del "Quid Pro Quo", (algo a cambio de algo). Un ejemplo de esta situación es cuando a una persona se le prometa un cambio en las relaciones de trabajo a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo o que se le niegue el beneficio si se niega a acceder a dicha petición.

Otra modalidad de hostigamiento sexual es la de "Ambiente Hostil". En esta la conducta del hostigador tiene el propósito de interferir con el desempeño del trabajo de la persona hostigada, o crear un ambiente de trabajo intimidante, molesto u ofensivo, como medio de persuasión.

Otra forma de hostigamiento sexual es utilizar chistes con contenido sexual, miradas insistentes, guiñadas, señales, expresiones de doble sentido que se consideren ofensivas por tener contenido sexual, caricias, besos, gestos obscenos, letreros, mensajes de texto, mediante medios electrónicos o telefónicos o fotografías con contenido sexual o proposiciones de naturaleza sexual explícitas.

El hostigamiento sexual incluye cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surja de la relación de empleo y que, a su vez resulte en un ambiente hostil tenso y difícil para poder realizar las funciones del puesto que ocupa la persona hostigada.

Para que se produzca un acto de hostigamiento sexual no tiene que haber una conducta explícitamente sexual, ni requiere daño psicológico o económico en la víctima. Solo con que el hostigamiento o trato desigual se dirija al individuo únicamente por razón de su sexo, se considera un caso de hostigamiento sexual en el empleo.

El hostigamiento sexual en el empleo puede darse entre personas del mismo género o de diferente género. Puede surgir de compañeros de trabajo, visitantes al Municipio, proveedores de servicios, contratistas y otros.

Para determinar si se ha cometido un caso de hostigamiento sexual en la capacidad de representante o supervisor del patrono, no es necesario establecer que el representante o supervisor que cometió el acto de hostigamiento sexual supervisaba directamente al querellante.

Un acto de hostigamiento sexual podría ser cuando entre otras circunstancias;

1. Se observan manifestaciones tales como insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y/o comportamientos que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales.
2. Que existe algún tipo de coacción o acercamiento indebido de naturaleza sexual, incluyendo conducta verbal, física o virtual no deseado por la víctima.
3. Casos que incluyen violencia psicológica, física que incluyan actos de índole sexual no consentidos o deseados por la víctima.

4. Cuando una comunicación, expresión o conducta se transmite por cualquier medio de telecomunicación como los teléfonos celulares, las computadoras o las herramientas de trabajo que usen medios computadorizados ("emails", redes sociales, mensajes de texto, "chats", dibujos o material gráfico alusivo a sexo, no deseado).

## **ARTÍCULO VI: DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA EN EL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Todos los seres humanos merecemos, y debemos aspirar a tener una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de los derechos establecidos en un gobierno democrático como el nuestro.

El Gobierno Municipal de Las Piedras cumple, respeta, promueve y obliga al cumplimiento de todas las leyes que atenten contra las normas de convivencia y de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que tienen que prevalecer para beneficio de todos sus componentes. Esto incluye todos sus empleados, contratistas y visitantes.

Por tal razón, el Municipio de Las Piedras prohíbe, condena, desaprueba y penaliza cualquier acción dirigida a violentar los preceptos de justicia, igualdad, respeto y bienestar en cualquier ámbito de su entorno de trabajo. Además, repudia penaliza y prohíbe terminantemente cualquier conducta de discrimen por orientación sexual, abuso, acoso, y hostigamiento sexual laboral, así como cualesquiera otras que violenten y alteren su entorno laboral y la integridad de cualquiera de sus componentes y/o visitantes.

El hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus modos, no tiene consonancia con los estilos de vida democráticos y justos porque violenta los principios básicos de los mismos. Además, provoca disloques en el área de recursos humanos del gobierno municipal.

Esta política pública se basa en no tolerar ningún tipo de conducta de hostigamiento sexual en el empleo que afecte la convivencia y principios de igualdad en el entorno laboral.



Entre las prácticas o conductas que servirán de base para acción disciplinaria cuando se violen los estatutos antes expuestos, están las siguientes:

1. Abuso de la dignidad de cualquier empleado, sin importar su posición o clasificación de puesto, mediante conducta o comentarios sexuales insultantes o degradantes en cualquiera de sus modos; verbales, cibernéticos, escritos, telefónicos y cualesquiera otros.

2. Amenazas, demandas, coerción o sugerencias a los efectos de que el status de un empleado depende de la tolerancia o aceptación de ese empleado a avances sexuales.

3. Represalias contra empleados por querellarse de las conductas descritas.

El Municipio de Las Piedras, consciente de la magnitud de la modalidad de hostigamiento sexual en el empleo, adopta y declara esta Política Pública sobre Hostigamiento Sexual, que regirá en todo su entorno; dispone las consecuencias a los violadores de las prohibiciones impuestas, las responsabilidades de cada una de las partes implicadas, y de mayor importancia, el cumplimiento de cada una de las normas legales y jurisprudencias, como medida de prevención y protección para sus empleados, funcionarios, visitantes y contratistas en el Municipio.

La prevención eficaz incluye la divulgación extensa de política explícita contra el hostigamiento sexual de manera enfática. El Municipio le comunicará, explicará y contestará a cada uno de sus empleados cualquier duda relacionada a este Reglamento de manera clara, para que se cumpla con lo establecido. Se orientará de manera enérgica a todos los empleados, sin importar el puesto que ocupan, la jerarquía y las funciones que realicen. Se expresará clara y contundentemente su censura con firmeza

y explicará las sanciones por cometer hostigamiento contra cualquier persona. Comunicará a todos sus empleados que cuenta con una política enérgica de cero tolerancias contra el hostigamiento sexual en el empleo.

En el Gobierno Municipal de Las Piedras se prohíbe terminantemente el tomar represalias contra cualquier persona que se querelle por algún caso de hostigamiento sexual en el empleo y contra los testigos o empleados que cooperen en los procesos investigativos de querellas para la adjudicación de responsabilidades.

Todos los funcionarios, supervisores y empleados serán responsables de desalentar, prevenir y evitar de manera enérgica cualquier práctica de hostigamiento sexual y de informar cualquier comportamiento de, así como en el Municipio de Las Piedras. Además, velarán por que se cumpla con la Política Pública establecida en esta Declaración.

En Las Piedras, Puerto Rico, hoy 9 de abril de 2019.



Hon. Miguel Antonio Lopez Rivera  
Alcalde

## **ARTÍCULO VII: DIVULGACIÓN DEL MUNICIPIO DE LAS PIEDRAS SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

### **1. Divulgación Interna**

El Municipio de La Piedras divulgará las disposiciones dispuestas en esta Política Pública Sobre Hostigamiento Sexual en el Municipio de Las Piedras de la siguiente manera;

- a. El Coordinador designado por el Municipio ofrecerá reuniones de orientación y educación con los directores de departamentos, funcionarios y supervisores para explicar el propósito y alcance de cumplir con lo establecido en dicha Ley. Establecer la responsabilidad correspondiente al Municipio en la implantación y efectividad, así como la disponibilidad absoluta para cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la misma.
- b. Se celebrarán reuniones con los demás empleados para discutir la importancia del cumplimiento de la Política Pública establecida, y la responsabilidad de que cada una de las partes cumpla con la misma. Se orientará en adición a todo el personal de nuevo reclutamiento y en los programas de adiestramiento del Municipio.
- c. El Municipio colocará en el tablón de anuncios y otros lugares visibles y frecuentados por el personal, contratistas y visitantes, su política pública al respecto.

## **ARTÍCULO VIII: PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS**

El Municipio ha establecido un procedimiento interno para ventilar y resolver las querellas relacionadas con el hostigamiento sexual en el empleo, de manera tal que cualquiera persona que se sienta afectada tenga la oportunidad de recibir un trato adecuado y justo.

1. Siempre, que se tenga conocimiento sobre alegado hostigamiento sexual, se procederá a realizar la investigación pertinente.

2. Las querellas se investigarán en el tiempo dispuesto en el Artículo IX, Inciso 4, de este Reglamento. Esto aun cuando los alegados actos hayan cesado.
3. El Municipio a través del Coordinador designado, notificará a los empleados que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectados por la radicación de una querella, por denunciar conductas que tenga conocimiento propio y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.
4. Todos los participantes de la investigación serán informados de la confidencialidad de la misma y se les garantizará que no se tomarán represalias por participar en la investigación.
5. Tan pronto sea presentada una querella, el procedimiento interno para ventilar querellas de hostigamiento sexual será activado.
6. La parte que alega ha sido afectada, podrá presentar una reclamación inicial ante su supervisor inmediato, o al Coordinador designado por el Municipio a trabajar la misma, de acuerdo al procedimiento establecido para que se investigue el alegado hostigamiento sexual. En ausencia de ambas personas, se puede radicar la querella ante el Vice Alcalde o directamente con el Alcalde, para que el Municipio pueda tomar una acción correspondiente e incluso ante el Director de Recursos Humanos.
7. El empleado podrá presentar la querella inicialmente de manera verbal o escrita ante la persona designada. Posterior a lo cual deberá juramentar y presentarle de tal forma.
8. Cualquier empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente o que sea testigo de un acto de hostigamiento sexual o a quien otro empleado se le haya quejado de ser víctima de hostigamiento sexual, deberá informarlo a su supervisor inmediato o al Coordinador Designado. Si el alegado hostigador es una de estas personas o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con alguna de ellas, deberá informar o presentar su queja directamente al Vice Alcalde, al Alcalde o al Director de Recursos Humanos.
9. Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de otros compañeros de trabajo, supervisores, funcionarios, otros empleados o terceras personas, tales

como: los visitantes. El dejar de informar inmediatamente a las personas antes mencionadas el haber presenciado un acto de hostigamiento o que otro empleado se quejó de hostigamiento, constituye un acto de indisciplina, y conlleva la sanción que corresponda, dependiendo de la seriedad del hostigamiento. Toda información, notificación, queja o querrela recibida en el Municipio de Las Piedras sobre hostigamiento sexual, será investigada prontamente. Toda información recibida será mantenida en la mayor confidencialidad posible para proteger ambas partes.

10. En aquellos casos en que se determine que un supervisor, oficial o empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, se tomará la acción correctiva que corresponda, la cual incluirá la medida disciplinaria apropiada. En casos que lo ameriten, se contempla el despido del hostigador.
11. En aquellos casos que se determine que el Director de la Oficina de Recursos Humanos ha incurrido en algún tipo de Hostigamiento Sexual, la querrela deberá ser presentada directamente ante el Alcalde.
12. En aquellos casos que se determine que el alcalde ha incurrido en algún tipo de Hostigamiento Sexual, la querrela deberá ser presentada, según establecido en este reglamento al Director de Recursos Humanos y posteriormente al área legal del Municipio de Las Piedras, donde se determinara el procedimiento a seguir.
13. Si los actos del hostigamiento sexual provienen de terceras personas, el Municipio tomará aquellas medidas correctivas que razonablemente estén a su alcance en vías de corregir la situación.
14. El Director de Recursos Humanos podrá iniciar una investigación sobre la conducta impropia de un funcionario o empleado por alegado hostigamiento sexual.

## **ARTÍCULO IX: PRESENTACIÓN DE QUERELLAS**

1. El empleado o funcionario, aspirante a empleo o visitante podrá presentar personalmente la querrela de hostigamiento sexual. La misma deberá contener la siguiente información;
  - a. Nombre y número teléfono de la persona que la somete

- b. Nombre del alegado hostigador
  - c. Relación con dicha persona
  - d. Lugar de trabajo de ambas partes
  - e. Clasificación del puesto de cada una de las partes
  - f. Un resumen de los hechos sometidos en la querella
  - g. Fecha de los hechos, lugar, hora y los nombres e información de los posibles testigos
  - h. La querella deberá estar juramentada en o antes de los siguientes cinco (5) días de haber sido presentada de forma verbal o escrita
2. El Coordinador para la Prevención de Hostigamiento Sexual designado será un empleado o funcionario Municipal, con conocimiento en la materia, nombrado por el Alcalde. Este orientará al querellante sobre sus derechos y los servicios del Programa de Ayuda al Empleado, y su derecho a reportar el incidente a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, si lo entiende necesario o cualquier otra agencia estatal o federal.
  3. La querella se tramitará confidencialmente y por el medio de comunicación que, conforme a las circunstancias, sea más confiable, efectivo y rápido (mensajero, teléfono, correo electrónico, etc.).
  4. El Coordinador para la Prevención de Hostigamiento Sexual designado comenzará a trabajar la querella no más tarde de los próximos cinco (5) días laborables, luego de ser sometida ante su consideración.
  5. Si el perjudicado es un visitante se podrá querellar ante el supervisor de la división, oficina, o área donde surjan los alegados actos.
  6. De existir alguna razón por la cual el querellante entienda que el supervisor tiene un impedimento para procesar su querella, deberá presentar la misma ante el Coordinador designado para la Prevención de Hostigamiento Sexual del Municipio.
  7. El querellante presentará una declaración escrita, directamente al Coordinador para la Prevención de Hostigamiento Sexual en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio, independientemente de los otros medios disponibles.

No será necesario establecer que el querellado supervisaba directamente al empleado.

8. Todo supervisor o funcionario que conozca de un acto de hostigamiento sexual en el Municipio, tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información al Coordinador para la Prevención de Hostigamiento Sexual.
9. Las querellas relacionadas con un aspirante empleo que surja en una entrevista de trabajo o reclutamiento de personal, se canalizarán a través del Director de la Oficina de Recursos Humanos.
10. Cualquier persona que presente una querella frívola o maliciosa, será objeto de medidas disciplinarias, según lo dispone el Reglamento de Medidas Disciplinarias y/o el Reglamento de Recursos Humanos del Municipio de Las Piedras y estará sujeto a las disposiciones federales correspondientes por introducir falso testimonio o hechos.

Se solicitará a la parte querellante y a los testigos que sus declaraciones escritas sean juramentadas ante un Notario. Aún cuando la querella no sea juramentada, la Oficina de Recursos Humanos podrá realizar una investigación de los hechos alegados.

## **ARTÍCULO X: DERECHOS DE LA PARTE QUERELLANTE**

Se notificará al querellante que toda información obtenida durante la investigación se manejará de forma confidencial y con respeto. El que ya haya cesado la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no es motivo para el archivo o desistimiento de la querella, ésta será investigada con la misma rigurosidad.

El querellante tendrá los siguientes derechos:

1. No se interrogará la parte querellante sobre su historial de comportamiento sexual.
2. Que el querellante haya accedido previamente a las insinuaciones e invitaciones, no constituirá fundamento para no llevar a cabo una investigación.
3. No se tomarán represalias contra la parte querellante ni se tomará medida alguna le afecte adversamente.
4. La parte querellante tendrá derecho de desistir o retirar su querella durante cualquier etapa de los procedimientos de querella, investigación o vista administrativa informal. Para desistir, el querellante deberá de notificarle por

escrito y bajo juramento a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio, su reafirmación de que voluntariamente desea retirar la querella presentada. No obstante, podrá el Municipio certificar con su investigación correspondiente.

5. El Coordinador designado de Prevención de Hostigamiento Sexual orientará a la parte querellante que tiene que hacer su solicitud por escrito, y que una vez presentada tiene cinco (5) días laborables, a partir de la notificación escrita del desistimiento, para reactivar su querella. Transcurrido este término, se entenderá por desistida y se procederá a archivar la misma.
6. La desestimación voluntaria de la querella no es razón suficiente para culminar la investigación, si la Oficina de Recursos Humanos del Municipio entiende que la misma debe continuar investigándose.

## **ARTÍCULO XI: DERECHOS DE LA PARTE QUERELLADA**

La parte querellada tendrá los siguientes derechos:

1. La parte querellada tendrá derecho a recibir notificación sobre las alegaciones en su contra dentro de los cinco (5) días laborables luego de presentada la querella en su contra. En esta notificación se le citará a entrevista.
2. La notificación se entregará a la mano. En aquellos casos en los que no se pueda entregar en persona, se enviará por correo certificado con acuse de recibo, a la última dirección postal que obra en el expediente de personal en la Oficina de Recursos Humanos
3. La parte querellada tendrá un tiempo razonable, que no excederá de diez (10) días naturales para contestar y presentar su evidencia.
4. Se le informarán las medidas disciplinarias que podrá tomar el Municipio, cuando la parte querellada no quiera cooperar con la investigación, por no facilitar los nombres de los testigos u otra prueba que sea pertinente a la investigación, o por comprobarse luego de la investigación realizada que incurrió en algún acto de discrimin.
5. Se le advertirá que el proceso no será suspendido, salvo que medie causa justificada mediante solicitud por escrito, con no menos de cinco (5) días laborables de anticipación a la fecha de la misma.



## **ARTÍCULO XII: INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS**

El procedimiento interno del Municipio de Las Piedras para ventilar y resolver las querellas relacionadas con el discrimen en el empleo es el siguiente;

1. La investigación comenzará en o antes de un plazo de cinco (5) días laborables a partir de la presentación escrita y juramentada de la querella.
2. La investigación se hará de la manera más confidencial posible, para llevar a cabo la investigación de los hechos informados. Los medios de comunicación que se utilizarán serán los más confiables y efectivos. (Ej: facsímiles, correo electrónico, llamada telefónica, mensajeros)
3. Las partes serán entrevistadas y tendrán que cooperar durante el transcurso de la investigación, al igual que los testigos y las personas que podrían tener conocimiento de los incidentes alegados en la querella.
4. Toda declaración escrita formará parte del expediente de la querella e investigación, junto con cualquier otra prueba que se obtenga. Se podrá solicitar que las declaraciones sean juramentadas ante un Notario.
5. Durante el proceso de investigación se respetarán los derechos de ambas partes, tanto la parte querellante como la parte querellada; y así mismo de todos los que participen de la investigación.
6. Las personas asignadas para investigar serán designados por el Director de Recursos Humanos, estas podrán ser personal del Municipio o asesores externos, preferiblemente.
7. El Coordinador de Prevención de Hostigamiento Sexual, o persona asignada a realizar la investigación, se inhibirá de realizar o participar en esta investigación, si existe conflicto de intereses con alguna de las partes involucradas o afectadas en la situación, esto para garantizar el derecho a la imparcialidad de la investigación.
8. En el proceso investigativo, las partes tendrán derecho a solicitar al Director de Recursos Humanos, la inhibición del Coordinador o la persona asignada a la investigación, si entienden que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación fehaciente, que establezca que la investigación no se esté realizando, o no se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se

requiere. Conjeturas y suspicacias no constituirán fundamento para ordenar la inhibición del Coordinador o persona asignada para hacer la investigación.

9. El Director de Recursos Humanos, podrá a iniciativa propia, solicitar una investigación por alegados actos que puedan constituir hostigamiento sexual o por cualquier modalidad de discrimen sin que medie una querrela presentada, cuando exista un motivo razonable para ello.
10. La parte querellada someterá, dentro del término que le sea concedido, y a solicitud del Coordinador o a iniciativa propia, cualquier información que estime pertinente al proceso.
11. Los documentos y cualquier otra prueba que se obtenga o produzca durante el curso de la investigación, serán confidenciales y pertenecen al Municipio de Las Piedras. Las partes no tendrán derecho, en esta etapa de los procedimientos a examinar la prueba que forme parte del expediente de la investigación.
12. Las querellas relacionadas con un aspirante y/ o candidato a empleo donde la situación surja en una entrevista de trabajo o reclutamiento de personal, se canalizarán a través del Director de la Oficina de Recursos Humanos.

### **ARTÍCULO XIII: OBLIGACIÓN DE COOPERAR CON LA INVESTIGACIÓN**

Una vez presentada una querrela por alegados actos de hostigamiento sexual, el Coordinador de Prevención de Hostigamiento Sexual designado, llevará a cabo una investigación para determinar la validez de las alegaciones. No obstante, podrá referirla directamente al Oficial Investigador designado. Esta investigación procederá en la mayor confidencialidad posible. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.

El incumplimiento con lo establecido conllevará la imposición de medidas disciplinarias por entorpecer el proceso de investigación.

### **ARTÍCULO XIV: MEDIDAS PROVISIONALES**

Durante el proceso de presentación e investigación de querellas, se podrán establecer las medidas que sean convenientes y necesarias a fines con la disponibilidad municipal, para proveer un ambiente de trabajo de respeto, así como para evitar posibles

actos de represalia. El Director de Recursos Humanos determinará las medidas provisionales inmediatas que se tomarán. Dichas medidas podrán ser, pero no se limitarán:

1. La reasignación del querellante o del querellado a otra unidad de trabajo, si esto no perjudica al querellante.
2. Suspensión al querellado temporalmente de empleo sin privación del sueldo.
3. Asegurar que la persona querellante no esté a solas con el querellado.
4. Adelantar licencia de vacaciones a cualquiera de los implicados.
5. Cualquier otra medida provisional que se estime conveniente y necesaria

Estas medidas se adoptarán no más tarde de cinco (5) días laborables luego de presentada la querrela. Será responsabilidad del Coordinador para la Prevención de Hostigamiento Sexual, establecer y velar porque se implanten las medidas provisionales que aplicables en cada caso.

Las medidas provisionales durarán un período de tiempo razonable, pero ésta no excederá de la fecha de la determinación final del Director de Recursos Humanos. En aquellos casos donde se entienda necesario, las medidas podrán establecerse de forma permanente, según sea requerido en cada caso. Las medidas no constituyen un precedente, una admisión o una adjudicación a favor o en contra de cualquiera de las partes.

## **ARTÍCULO XV: INFORME DE INVESTIGACIÓN**

La investigación deberá concluir en o antes de los veinte (20) días laborables desde que se presentó la querrela escrita. Podrá prorrogarse no siendo un término fatal. En este término se emitirá el Informe de la Investigación. De haber una solicitud de inhibición del Coordinador, se someterá el informe el cual se computará el término comenzando a la fecha de la designación del nuevo investigador. Si las circunstancias lo requieren, se podrá extender este término, durante diez (10) días o más laborables adicionales, para concluir la investigación y rendir el Informe.

Una vez concluida la investigación, el Coordinador rendirá un informe escrito a la atención del Alcalde:

1. Una relación del contenido de la querrela.

2. Una relación detallada de la información y los hallazgos obtenidos, en los documentos que consten en el expediente, incluyendo las declaraciones juradas y de las entrevistas realizadas en el caso.
3. Una determinación de los hechos ocurridos conforme la investigación.
4. Recomendaciones de las acciones a seguir, de si existe o no causa suficiente para imposición de sanciones disciplinarias u otras aplicables conforme a derecho.

## **ARTÍCULO XVI: INFORME DE DETERMINACIÓN DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

Una vez evaluado el informe el Director de Recursos Humanos realizará una determinación basada en los hechos y el derecho aplicable.

El Director de Recursos Humanos tendrá la autoridad para adoptar, modificar o rechazar las recomendaciones incluidas en el Informe de la Investigación. El Director de Recursos Humanos tomará en cuenta el derecho aplicable y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada, y procederá con la determinación final. La determinación final se les notificará a las partes por escrito, ya sea personalmente, con acuse de recibo, o mediante correo certificado, a la última dirección que las partes hayan informado.

Si se determina que hubo prueba suficiente para concluir que ocurrió conducta inaceptable, inapropiada y/o que ocurrió conducta constitutiva de hostigamiento sexual prohibida por ley, se procederá conforme a la imposición de la sanción disciplinaria, según dispuesto en el Reglamento de Normas y Medidas Correctivas. Si, por el contrario, el resultado de la investigación arroja que la conducta es puramente personal o social, sin consecuencias adversas a las condiciones o al ambiente de trabajo, se les notificará exclusivamente el resultado a las partes.

Si la determinación es una suspensión de empleo y sueldo o un despido, se le dará la oportunidad al empleado objeto de sanción, a ser oído antes de que el Municipio tome la decisión final en el asunto. Si los actos de hostigamiento sexual provienen de terceras personas que no son empleados del Municipio, se tomarán las medidas que están legalmente al alcance y que procedan en derecho. Esta determinación le será

comunicada a las partes, por escrito, a través de una comunicación del funcionario a quien se le delegue.

## **ARTÍCULO XVII: CARTA INFORMANDO LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Si el informe de la investigación recomienda que se apliquen medidas disciplinarias y así lo aprueba el Alcalde, o quién éste designe; la Oficina de Recursos Humanos preparará la carta de aplicación de medidas disciplinarias.

Dicha carta será firmada por el Alcalde o aquel a quién éste delegue. La misma será notificada a las partes, querellante y querellada, en o antes de los próximos cinco (5) días laborables de haberse determinado que hubo una violación a las normas de conducta.

Está contendrá la firma y fecha de su diligenciamiento. De no poder contactar personalmente al querellado, se le notificará por correo certificado, a la dirección que las partes hayan informado o a la última dirección que aparezca en el expediente de personal.

Si la carta enviada por correo certificado fuese devuelta por no ser recibida, aplicará la presunción de las reglas de evidencia aplicables a la correspondencia regular, en cuanto a que toda carta remitida, la recibe su destinatario, y se presume recibida a los tres (3) días calendarios de enviada.

La notificación será efectiva a partir de la entrega personal o de la fecha del acuse de recibo del correo certificado. En esa fecha, comienza el término para solicitar una Vista Administrativa Informal ante un Oficial Examinador el cual podrá ser externo o interno.

La carta de la medida disciplinaria incluirá:

- a. La conducta impropia que se le imputa al querellado;
- b. Las disposiciones reglamentarias aplicables;
- c. Los hechos relevantes;
- d. La medida disciplinaria a imponerse;
- e. El derecho que aplique;

- f. Informará al querellado de su derecho a solicitar al Alcalde una vista informal administrativa, dentro del término de quince (15) días calendarios a partir de la notificación;
- g. Comunicará el derecho a comparecer a la vista administrativa asistido por abogado.

La carta de medida disciplinaria será archivada en el expediente de personal del empleado. De no haber solicitud de apelación, se archivará la querrela y se dispondrá del expediente conforme establece este Reglamento.

## **ARTÍCULO XVIII: DERECHO A APELACIÓN Y SOLICITUD DE VISTA**

El Alcalde podrá designar una persona del Municipio o podrá ser contratada.

1. La parte contra quien se determine una medida disciplinaria, tendrá derecho a presentar una moción de apelación de la determinación y solicitar una Vista Administrativa Informal, ante un Oficial Examinador, seleccionado por el Alcalde.
2. La solicitud de apelación se hará por escrito, y se presentará dentro del término de quince (15) días calendario del recibo de la notificación de la Medida Disciplinaria o de la fecha del acuse de recibo del correo certificado de la carta.
3. La solicitud de apelación será dirigida al Alcalde y la misma será entregada en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio en el término antes provisto.
4. Recibida la solicitud de apelación, la Oficina de Recursos Humanos del Municipio le notificará al empleado, que se le asignó un Oficial Examinador quien celebrará la Vista Administrativa Informal. En la vista el querellado tendrá la oportunidad de presentar su versión de los hechos en controversia, así como, aquella evidencia pertinente al caso. Esta fecha será notificada dentro de los próximos quince (15) días laborables antes de la Vista.
5. Una vez transcurrido el término para solicitar apelación, sin que el empleado lo haya solicitado, el empleado pierde su derecho de revisión.

## **ARTÍCULO XIX: CELEBRACIÓN DE VISTA ADMINISTRATIVA**

La vista administrativa será presidida por un Oficial Examinador designado por el Municipio. Durante la vista, se aplicará lo siguiente:

1. La notificación para la Vista Administrativa Informal se le enviará al empleado con no menos de quince (15) días laborables de antelación a la celebración de ésta.
2. La notificación se entregará a la mano. En aquellos casos en los que no se pueda entregar en persona, se enviará por correo certificado con acuse de recibo, a la última dirección postal que le haya provisto a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
3. La notificación será efectiva a partir de la entrega personal o de la fecha del acuse de recibo del correo certificado.
4. La Vista Administrativa Informal será presidida por un Oficial Examinador, designado por el Municipio de Las Piedras.
5. En la Vista se usarán los procesos de descubrimiento de prueba que entienda necesarios el Oficial Examinador, con exclusión del historial o comportamiento sexual anterior de la víctima del hostigamiento.
6. El Oficial Examinador podrá solicitar a las partes cualquier información que estime pertinente y relevante al caso.
7. El empleado querellado ofrecerá su versión de los hechos y podrá solicitar al Oficial Examinador inspeccionar y solicitar copia de la querella, de los documentos y de la evidencia pertinente en el caso. El empleado tiene derecho a conocer las disposiciones legales o reglamentarias presuntamente infringidas.
8. La Vista sólo podrá suspenderse por causas justificadas, y mediante una solicitud por escrito, la cual tiene que ser recibida por el Oficial Examinador al menos cinco (5) días laborables antes de la fecha señalada para la Vista.
9. Se le concederá a la parte querellada una segunda y última oportunidad en un término razonable, que de acuerdo a las circunstancias del caso determine el Oficial Examinador. Si la parte querellada estuviese suspendida de empleo y no de sueldo, el tiempo a extenderse deberá ser descontado de su licencia de vacaciones.
10. El Informe del Oficial Examinador se emitirá en un período de tiempo razonable que no deberá exceder de cuarenta y cinco (45) días laborables después de

concluida la Vista salvo justa causa. En el Informe expondrá las determinaciones de hechos y de derecho que fundamenten la recomendación y la disponibilidad del recurso de reconsideración.

El empleado querellado ofrecerá su versión de los hechos y podrá solicitar al Oficial Examinador inspeccionar y solicitar copia de la querrela, de los documentos y de la evidencia pertinente en el caso. El empleado tiene derecho a conocer las disposiciones legales o reglamentarias que presuntamente infringió.

11. El Informe emitido por el Oficial Examinador le será notificado al Coordinador de Prevención de Hostigamiento Sexual del Municipio, quien preparará una comunicación al Alcalde, para la acción que proceda. La carta con la disposición del Alcalde se le notificará a la mayor brevedad a las partes y al abogado, si alguno, sobre la determinación.
12. La parte adversamente afectada tendrá veinte (20) días calendarios a partir de la fecha de notificación de la resolución del Alcalde para presentar una moción de reconsideración.
13. Si se presenta una moción de reconsideración, el Municipio deberá considerarla o rechazarla dentro de los próximos quince (15) días calendarios de presentada.
14. Si la persona no comparece a la Vista Administrativa Informal, en la fecha señalada, y no justifica su incomparecencia, se darán por admitidos los hechos imputados y pierde su derecho a la reconsideración.
15. La Vista Administrativa Informal solamente se llevará a cabo si la solicita la parte querellada.

## **ARTÍCULO XX: TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS**

Los empleados o funcionarios del Municipio, así como los ex-empleados, aspirantes a empleo, contratistas, estudiantes o visitantes, podrán someter una querrela por hostigamiento sexual dentro de un término de doce (12) meses de la fecha en que ocurrió el último acto.

La parte afectada por la conducta prohibida en este Reglamento podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, radicando



una querrela en la Unidad Anti Discrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Reglamento.

## **ARTÍCULO XXI: TRÁMITE Y DISPOSICIÓN EXPEDIENTES DE QUERRELLA**

Una vez concluida la investigación, el Coordinador de Prevención de Hostigamiento Sexual del Municipio, identificará con los últimos cuatro (4) dígitos de su Seguro Social el expediente del informe de la querrela de hostigamiento sexual y lo archivará en un sobre sellado, así como anotará la palabra confidencial. Éste contendrá todas las declaraciones juradas, evidencia y datos pertinentes a la investigación.

## **ARTÍCULO XXII: ENMIENDAS AL REGLAMENTO**


Este Reglamento podrá ser enmendado cuando sea necesario conforme las disposiciones legales aplicables. Toda enmienda deberá ser evaluada y aprobada por el Alcalde de Las Piedras.

## **ARTÍCULO XXIII: INTERPRETACIÓN GENERAL**

Las palabras y frases en este reglamento se interpretarán según el contexto y el significado aplicado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo los casos en que tal interpretación resultare absurda.

## **ARTÍCULO XXIV: VIGENCIA Y APROBACIÓN**

Este Reglamento será vigente tan pronto sea aprobado por el Alcalde y la Legislatura Municipal de Las Piedras, Puerto Rico mediante la Ordenanza Número 22, Serie 2018-2019 el 9 de abril de 2019. Reglamento Enmendado mediante la Ordenanza Número 7, Serie 2020-2021, en Las Piedras Puerto Rico, el 16 de octubre de 2020.



Hon. Miguel A. López Rivera  
Alcalde

# ANEJOS

## FORMULARIOS EN ESPAÑOL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

- **Anejo I:** Declaración de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo; Declaración de un testigo
- **Anejo II:** Formulario para Denunciar Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo
- **Anejo III:** Carta de Notificación a la parte involucrada en Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo\
- **Anejo IV:** Acuerdo de Confidencialidad

**Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo**  
**Gobierno Municipal de Las Piedras**

---

*Declaración de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo Declaración de un testigo*

Declaración de: \_\_\_\_\_

Lugar de la entrevista: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Mi nombre es \_\_\_\_\_ y trabajo en \_\_\_\_\_.

El día \_\_\_\_\_ vi: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona entrevistada

Leída y firmada ante mí por \_\_\_\_\_ en el día de hoy.

\_\_\_\_\_  
Firma de del investigado

\_\_\_\_\_  
Fecha

Leída y reconocida ante mí el día de hoy\*: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

\*Persona negada a firmar

**Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo  
Gobierno Municipal de Las Piedras**

---

*Formulario para Denunciar Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo*

**DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:**

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Jefe inmediato: \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA**

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Jefe inmediato: \_\_\_\_\_

**DECLARACIÓN DE HECHOS**

Fecha en que ocurrió: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Frecuencia [  ] Una sola vez [  ] Varias veces

Cómo se manifestó el hostigamiento y acoso sexual: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Actitud de la persona que le hostigó/acosó: \_\_\_\_\_

Reacción inmediata de usted ante esta persona: \_\_\_\_\_

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros: \_\_\_\_\_

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Considera que el hostigamiento que sufrió fue causado por alguna situación en particular? \_\_\_\_\_

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y qué diferencia observa actualmente? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Considera que el hostigamiento que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Cree necesario acudir con un experto para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el hostigamiento? \_\_\_\_\_

**Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo  
Gobierno Municipal de Las Piedras**

---

*Carta de Notificación a la parte involucrada en Casos de Hostigamiento  
Sexual en el Empleo*

Fecha:

Sr./Sra. \_\_\_\_\_  
Dirección

Estimado/a Sr./Sra. \_\_\_\_\_:

Hay una queja formal interna presentada contra usted por (nombre de el denunciante), en la que se afirma que usted lo ha (discriminado/hostigado en el empleo), lo que va en contra de la política de (nombre de la dependencia/entidad) contra la discriminación y el hostigamiento en el lugar de trabajo. Adjunto una copia de la declaración de esta política para su información y referencia. De acuerdo con esa política, (nombre de la persona titular de la dependencia/entidad o persona facultada) me ha pedido que investigue el asunto e informe sobre los hechos denunciados en un plazo de 60 días hábiles a partir de la fecha.

Para su información incluyo una copia de la queja, a fin de que usted conozca las acusaciones y pueda preparar su respuesta. Durante este proceso, usted puede ser representado por un delegado sindical u otro representante (a discreción de la administración). En los próximos días le llamaré a fin de concertar una cita para examinar las acusaciones y la respuesta de usted. Mientras tanto, le invito a que analice cuidadosamente las acusaciones e identifique cualquier documentación o testigos que puedan apoyar su posición en este caso. Confío en poder contar con su participación para completar esta investigación en el menor tiempo posible. Le aseguro a usted que estoy decidida/o a llevar a cabo esta investigación, afectando lo menos posible el ambiente en lugar de trabajo.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Firma (nombre de la persona que investigó)

**Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo  
Gobierno Municipal de Las Piedras**

---

*Acuerdo de Confidencialidad*

Por la presente se acuerda entre el Municipio de Las Piedras y el empleado \_\_\_\_\_ lo siguiente:

1. La información provista por \_\_\_\_\_ se mantendrá en  
Empleado  
estricta confidencialidad en un lugar seguro bajo custodia de la agencia.
  
2. La información provista por el empleado no será compartida con compañeros de trabajo, excepto que mede una orden judicial o por razones de seguridad, con el personal de supervisión, seguridad u otros. La información se proveerá con previo conocimiento y autorización de \_\_\_\_\_.  
Empleado
  
3. El plan de seguridad y los servicios establecidos en conjunto con \_\_\_\_\_ formarán parte de la información confidencial.  
Empleado
  
4. \_\_\_\_\_ autoriza a que la persona designada en la  
Empleado  
agencia con quien ha compartido información pueda gestionar servicios con organizaciones privadas y agencias públicas pertinentes al caso, siempre y cuando el empleado esté informado al respecto.

\_\_\_\_\_  
Nombre Empleado

\_\_\_\_\_  
Director de Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha