

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE ARROYO
SECRETARIA LEGISLATURA MUNICIPAL

APARTADO 477
ARROYO, PUERTO RICO 00714
Email: legislaturamunicipal_apr@hotmail.com
Tel: (787) 839-3500 ext. 370 0 342



ORDENANZA NUM. 6

SERIE: 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 7, SERIE 2000-2001, Y PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

POR CUANTO

La Ordenanza Núm. 7, Serie 2000-2001, fue aprobada bajo el amparo de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, conocida como "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, según enmendada"; para garantizar el derecho a que no se pueda discriminar contra un empleado por razón de sexo. La practica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo de trabajo. Obstaculiza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la ley, según lo expresa el mandato constitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo. Esto incluye tanto al hombre como a la mujer, aunque la víctima típica tiende a ser la mujer. Esto es así mayormente debido a los patronos culturales existentes donde se situaba al hombre como figura predominante sobre la mujer.

POR CUANTO:

La magnitud de este problema es algo que nos debe interesar y preocupar a todos ya que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano. Constituye hostigamiento sexual en el empleo, cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que pueden llegar desde los actos mas sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada.

POR CUANTO:

La Ley Núm. 82 de 28 de septiembre de 2022, enmendó la antes ley mencionada para añadir nuevos artículos para atemperar la ley a las nuevas realidades sociales y laborales. Por tal razón se hace necesario derogar la Ordenanza Núm. 7, Serie 2000-2001, para cumplir con la enmienda a la Ley.

POR CUANTO:

La Legislatura Municipal adoptara el nuevo "REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO".

F.R.L.
JPM
AR

POR TANTO: ORDÉNESE POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:

SECCION 1RA: Establecer y aprobar el “REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO”.

SECCIÓN 2DA: Esta ordenanza después de aprobada por la legislatura municipal y firmada por el alcalde comenzara a regir a partir de diez (10) después de su publicación en un periódico de circulación general de conformidad con el Artículo 1.041-inciso (f) del Código Municipal. La Comisión de lo Jurídico y Reglamento discutió el reglamento el 13 y 28 de marzo de 2023 y se recomendó su aprobación.

SECCIÓN 3RA: Copia de esta Ordenanza será entregada a la Oficina de Recursos Humanos y a todas las agencias correspondientes.

APROBADA POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023, EN QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MIÉRCOLES 12 DE ABRIL DE 2023.



Hon. José A. Bilbraut Montañez
Presidente
Legislatura Municipal



Frank Rodríguez López
Secretario Ejecutivo
Legislatura Municipal



Hon. Eric Bachier Román
Alcalde
Municipio de Arroyo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE ARROYO
SECRETARIA LEGISLATURA MUNICIPAL

APARTADO 477
ARROYO, PUERTO RICO 00714
Email: legislaturamunicipal_apr@hotmail.com
Tel: (787) 839-3500 ext. 342



CERTIFICACIÓN

YO, FRANK RODRÍGUEZ LÓPEZ, SECRETARIO EJECUTIVO DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, POR LA PRESENTE CERTIFICO, HOY DÍA 12 DE ABRIL DE 2023, QUE LO QUE ANTECEDE ES UNA COPIA FIEL Y EXACTA DE LA **ORDENANZA NÚM. 6 SERIE: 2022-2023**, VISTO POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO EN LA QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023.

INTITULADA:

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 7, SERIE 2000-2001, Y PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

QUEDA APROBADA POR UNANIMIDAD POR LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023 EN LA QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE ARROYO, PUERTO RICO, EL 12 DE ABRIL DE 2023.


FRANK RODRÍGUEZ LÓPEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
LEGISLATURA MUNICIPAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE ARROYO



***Reglamento para la Prevención y Procedimiento
para Atender Querellas de Hostigamiento
Sexual en el Empleo***

INDICE

PÁGINA

DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA	3
I. INTRODUCCION	4
II. BASE LEGAL	4
III. APLICABILIDAD	5
IV. PROPOSITO	5
V. DEFINICIONES	5-7
VI. POLITICA PUBLICA	7
VII. DEFINICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	7
VIII. EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS SEXUALES	8
IX. PROCEDIMIENTOS PARA RADICAR Y ATENDER	8-11
QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
X. SITUACIONES NO PROVISTAS	12
XI. CLAUSULA DE SEPARABILIDAD	12
XII. VIGENCIA	12
XIII. CLAUSULA DE DERROGACION	12
XIV. ANEJOS	
A. PROCEDIMIENTO INTERNO	14
B. GUIA SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS	15
C. LEY NÚM. 83-2019	16-20
D. LEY NÚM. 82 DEL AÑO 2022	21-23

MUNICIPIO DE ARROYO

Declaración de política pública sobre la Ley Núm. 82 de 27 de septiembre de 2022 la cual enmienda a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”

El MUNICIPIO DE ARROYO, está comprometido con el fiel cumplimiento ante la enmienda antes mencionada a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, y prohíbe que se incurra en conductas constitutivas de hostigamiento sexual en el taller de trabajo.

El hostigamiento sexual es una práctica ilegal y constituye una modalidad de discrimen por razón de género. Esta conducta consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, utilizando cualquier medio de comunicación como al uso de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, sin limitarse a ello.

El Municipio reconoce su obligación de prevenir o eliminar aquellos actos de violencia doméstica tales como: acosar, intimidar o amenazar a la persona en el lugar de empleo utilizando el correo regular, correo electrónico, uso de fax, el teléfono o acudiendo personalmente o enviando terceras personas; perseguir, agredir físicamente antes de la hora de entrada, durante el horario de trabajo o a la salida. No se permitirá a ninguna persona empleada incurrir en conducta constitutiva de hostigamiento sexual y se advierte que se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra el personal que viole las disposiciones contenidas en esta política pública. En vista de lo anterior se promulga y se dará cumplimiento al *Reglamento y Procedimiento Interno para la Prevención del Hostigamiento Sexual y para Ventilar querellas Relacionadas*. Esta política pública y su reglamento aplica de igual forma a todos los componentes de la Legislatura Municipal.

El MUNICIPIO DE ARROYO invita a todo su personal y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para garantizar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito a: SRA. MARIET RODRIGUEZ MELENDEZ-DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS AL 787-839-3500 EXT. 304 / 314 / 333 / 310 EMAIL: rodriguezmariet@yahoo.com v/o SRA. WANDA A. TIRADO CORA- DIRECTORA AYUDA AL CIUDADANO-787-839-3500 EXT. 375 ó 374 email: wandatirado0705@gmail.com

Aprobado en MUNICIPIO DE ARROYO, Puerto Rico, hoy, 11 de abril de 2023.

ERIC E. BACHIER ROMAN

Nombre del alcalde

JOSE A. BILBRAUT MONTAÑEZ

presidente Legislatura Municipal

I. INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual es una forma de discriminación por razón de sexo. Dicha modalidad va en desacorde con el ambiente apropiado y seguro que merecen todos los empleados en su lugar de trabajo. Además, es una acción que atenta contra la dignidad del ser humano.

El Municipio de Arroyo, deberá prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. El Municipio desea que todos y todas laboren en condiciones de seguridad, dignidad, respeto y seriedad. Para lograr este objetivo es necesario el esfuerzo conjunto y la cooperación de todos.

II. BASE LEGAL

- ❖ **CONSTITUCIÓN DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, CARTA DE DERECHOS, ARTICULO 11, SECCIÓN 1**
Dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos somos iguales ante la Ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, ideas políticas o religiosas.
- ❖ **LEY NÚM. 17 DE 22 DE ABRIL DE 1988, SEGÚN ENMENDADA**
Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone responsabilidad en éstos casos. La Ley requiere que los patronos mantengan un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y que se establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.
- ❖ **LEY NÚM. 69 DE 6 DE JULIO DE 1985**
Prohíbe el discrimen por razón de sexo y requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, e impone responsabilidad y sanciones a los patronos.
- ❖ **LEY NÚM. 100 DE 30 DE JUNIO DE 1959, SEGÚN ENMENDADA**
Protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, color, raza, edad, origen o condición social, ideas políticas, religión y origen nacional. Aplica, por entenderse el hostigamiento sexual como discrimen por razón de sexo.
- ❖ **LEY NÚM. 83-2019 “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”**
- ❖ **TÍTULO VII, DE LA LEY FEDERAL DE DERECHOS CIVILES DE 1964, SEGÚN ENMENDADA “Prohíbe el discrimen por razón de sexo.”**
- ❖ **LEY NÚM. 82 DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022**
P. del S. 217; 2022, ley 82
Para enmendar el Artículo 2; añadir los nuevos Artículo 15, 16, 17 y 18; y renumerar la Ley Núm. 17 de 1988, Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo.

III. APLICABILIDAD

Lo enunciado en el presente Reglamento aplica a todos los empleados(as), incluyendo, alcalde (sa), director(a) de Recursos Humanos, los(as) supervisores(as), y proveedores de servicios, funcionarios, **Legislatura Municipal**, así como las personas que acudan en busca de empleo, orientación y/o servicios.

IV. PROPÓSITO

El Municipio de Arroyo adopta el "*Reglamento para la prevención y procedimiento para atender querellas de hostigamiento sexual en el Empleo*", en adelante el Reglamento, con el fin de tomar medidas afirmativas dirigidas a garantizar un ambiente institucional de armonía, respeto y confraternización. Este procedimiento tiene como fin establecer las normas y los procedimientos del municipio para someter, investigar y tomar acción ante querellas por alegados actos de hostigamiento sexual. Se adoptará el Reglamento de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella en armonía con el interés del/ de la perjudicado/a y las garantías que en derecho aplican al/al querellado/a.

Durante el proceso el Municipio garantizará la confidencialidad en el curso del proceso y tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen el Reglamento para querellarse. En cuanto resulte posible, el Municipio nombrará un/a Investigador/a con conocimiento sobre los aspectos sociales y legales que pueden estar presentes en las querellas de hostigamiento sexual. En el curso del proceso se considerará importante el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo, así como los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar éstos aplicables a la situación.

V. DEFINICIONES

1. **Director (a) de Recursos Humanos** – se refiere al/a la director/a de la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Arroyo.
2. **Empleado(a)** – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. Además, también incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.
3. **Municipio** – se refiere al Municipio de Arroyo de Puerto Rico.
4. **Investigador/a** – persona designada por el/la alcalde (sa) para llevar a cabo una investigación en torno a la querella.
5. **Oficial Examinador/a** – persona encargada de presidir la vista administrativa y hacer las correspondientes recomendaciones a la Autoridad Nominadora, las cuales estarán contenidas en un Informe.
6. **Oficina de Recursos Humanos** – se refiere a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio.
7. **Proveedor de Servicios** – toda persona, patrono institución o entidad con o sin fines de lucro que provea bienes y servicios al municipio.
8. **Querella – (Verbal ó Escrita)** Reclamación, queja o acusación que formula un empleado del Municipio ante su Supervisor Inmediato o ante El director(a) de Recursos Humanos sobre situaciones de hostigamiento sexual en el empleo hacia su persona. Esta reclamación será por escrito ó verbal.

9. **Querellado (a)** – persona contra la cual se radica la querella por hostigamiento sexual.
10. **Querellante** – persona que entiende que ha sido víctima o que entiende que ha ocurrido un incidente de hostigamiento sexual y radica una querella por hostigamiento sexual.
11. **Alcalde (sa)** – Autoridad nominadora del municipio.
12. **Reglamento** – se refiere al Reglamento para la Prevención y Procedimiento para Atender Querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo.
13. **Solicitante** – persona que presenta una solicitud de empleo en el municipio.
14. **Supervisor(a)** – toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para el reclutamiento o despido, clasificación, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
15. **Amonestación Verbal** - La advertencia verbal que el Supervisor Inmediato o el director de Personal hace al empleado cuando este incurre inicialmente o reincide en la infracción a las normas de conducta que se contemplan en este documento.
16. **Amonestación Escrita** - La advertencia escrita que el Supervisor Inmediato o el director de Personal hace al empleado cuando este incurre inicialmente o reincide en la infracción a las normas de conducta que se contemplan en este documento.
17. **Derecho de Apelación** - Remedio disponible al empleado para apelar la decisión del alcalde ante la Junta de Apelaciones de Administración de Personal (JASAP) en aquellos casos en que las sanciones sean suspensión de empleo y sueldo o destitución o ante el foro judicial. En el caso de visitantes, estos tendrán derecho a invocar sus derechos ante los tribunales competentes.
18. **Determinación Final** - Decisión emitida por el alcalde una vez examinado el informe del Oficial Investigador.
19. **Informe del Oficial Investigador** - Documento escrito dirigido al alcalde en el cual el Oficial Investigador informa los hallazgos de la investigación que llevo a cabo, con determinaciones de hecho y de derecho y con recomendaciones sobre medidas correctivas y disciplinarias a imponer en el caso.
20. **Investigación** - Proceso indagatorio a cargo de un Oficial Investigador. Consistirá en explorar los datos y hechos alegados en la querella presentada y examinar la prueba aportada sobre el particular.
21. **Medidas Disciplinarias** - Sanciones que puede imponer la Autoridad Nominadora al empleado que incurra en conducta de hostigamiento sexual en el empleo.
22. **Medidas Provisionales** - Precauciones de carácter temporero tomadas por el Municipio con el propósito de proteger al querellante del querellado de posibles actos de represalia este presentado la querella.
23. **Oficial Investigador** - Persona designada por el alcalde para llevar a cabo la investigación de los hechos y rendir un informe sobre la investigación realizada. Entre sus facultades podrá entrevistar testigos, requerir información y documentos,
24. **Oficial Examinador** - Persona designada por el alcalde para presidir la vista administrativa informal y rendir el correspondiente informe, según dispuesto en este manual.
25. **Supervisor Inmediato** - funcionario del Municipio con autoridad para supervisar y evaluar directamente la labor del querellante.
26. **Testigo** - Persona que colabora en la investigación.

27. **Visitante** - Cualquier persona natural no empleada por el Municipio que acude a este para recibir o prestar servicios.
28. **Vista Administrativa** - Procedimiento de carácter informal a ser presidido por un Oficial Examinador en el cual la parte (querellado y querellante) así como los testigos correspondientes serán oídos conforme al debido proceso de ley.
29. **Conductas Prohibidas Sexuales**- Piropos, abrazos sugestivos, bromas sobre la vida sexual de compañeras y compañeros de trabajo, preguntar sobre fantasías o preferencias sexuales o proponer ...

VI. POLÍTICA PUBLICA

- A. El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no será permitida, independientemente de la jerarquía o puesto de las personas que puedan resultar involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral en que estén presentes aspectos de hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. En la aplicación de la política deberá tenerse presente que:
 1. El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos.
 2. Ninguna persona de este municipio está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseada.
 3. Ante quejas por alegados actos de hostigamiento sexual realizadas por personas que no son empleados, el municipio tiene la obligación de investigar y tramitar el asunto al foro con jurisdicción o autoridad legal para atenderlo.

VII. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- A. Según definido por ley, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, y cuando 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 o de estudio de una persona.
 2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en torno 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 o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual en el empleo puede clasificarse bajo dos modalidades:
 1. **“Quid Pro Qua”** – es el tipo de hostigamiento en el que el hostigador le propone directa o indirectamente a la víctima que sostenga una relación que envuelva conducta sexual a cambio de poder mantener su empleo o algún beneficio de otra índole.

2. **Ambiente Hostil** – es el tipo de hostigamiento en el que la víctima está expuesta a abuso físico o verbal, que, aunque no implica necesariamente pérdida de empleo o beneficios, crea un ambiente de trabajo intimidante, molesto u ofensivo y abusivo que afecta a la persona que lo recibe.

VIII. EJEMPLOS DE CONDUCTAS PROHIBIDAS SEXUALES

1. Tocar, pellizcar, agarrar o apretar el cuerpo de otra persona.
2. Ataques físicos con la intención de efectuar actos sexuales.
3. Amenazas o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree que se verá afectada si no accede a las peticiones del hostigador.
4. Propositiones de naturaleza sexual no deseadas.
5. Utilizar lenguaje obsceno de naturaleza sexual, como por ejemplo chistes de mal gusto o doble sentido.
6. Presiones por parte de los supervisores(as) por favores sexuales a cambio de beneficios en el empleo.
7. Conducta sexual en actos auspiciados por el municipio, donde la persona hostigada considere que se vería afectada de no acceder a los reclamos.
8. Mostrar material pornográfico para (que) avergonzar (avergüence) o intimidar (intimide) a un/a empleado/a del municipio.
9. Piropos no deseados ni apropiados.
10. Referir a direcciones de internet con contenido sexual.

IX. PROCEDIMIENTO PARA RADICAR Y ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Los empleados del municipio deberán notificar, inmediatamente, cualquier acto de hostigamiento sexual.

A. Radicación de la querella

1. Todo aquel empleado que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual en su centro de trabajo tendrá derecho a presentar una querella **Escrita o Verbal** ante el/la director/a de Recursos Humanos, alcalde (sa) y/o supervisor/a inmediato/a. **De ser el alcalde (sa) la persona querellada, el empleado debe dirigirse al director(a) de Recursos Humanos y si es el director(a) de Recursos Humanos el querellado deberá dirigirse el empleado o víctima al alcalde (sa) o la persona designada por el(ella).**
2. La persona que reciba la querella deberá referirla a la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos, quien designará a un/a Investigador/a.
3. El termino para presentar una causa de acción basada en las violaciones contenidas en este capitulo (Artículo 14, Ley 17 del 22 de abril de 1988) sera de un año. El termino prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a decursar cuando se terminen las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.
4. El/La Investigador/a abrirá un expediente y le asignará un número de caso.
5. La querella deberá contener la relación de la conducta que alegadamente incurrió la parte querellada y deberá ser firmada por el/la querellante.

B. Investigación

1. Toda querella que se reciba será investigada por un Oficial Investigador.
2. La investigación se realizará de manera confidencial y objetiva.
3. El/La Investigador/a comenzará la investigación en un periodo de tiempo no mayor de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se recibió la querella. No se considerará para propósito alguno de la investigación el comportamiento sexual de la parte querellante.
4. El/La Investigador deberá rendir un informe confidencial de la investigación dentro de un término que no será mayor de treinta (30) días laborables, del comienzo de la investigación.
5. El informe preparado por el/la Investigador/a será remitido con copia del expediente del caso a la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos.
6. La Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos podrá solicitar asesoría legal para evaluar el informe y someter las determinaciones de hecho, derecho y recomendaciones.

C. Derecho a solicitar inhibición

1. Cuando alguna de las partes entienda que existe conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación que atente contra la objetividad de la investigación, puede solicitar la inhibición del/ de la Investigador/a asignado/a.
2. La solicitud de inhibición será presentada ante la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos, quien luego de escuchar las partes resolverá el asunto dentro de cinco (5) días laborables, a partir de la fecha en que recibió la solicitud de inhibición.

D. Vista Informal

1. El Oficial Investigador, sin dilación alguna, notificará por escrito al querellado de la reclamación en su contra. Asimismo, convocará a una vista administrativa a las partes involucradas y los testigos pertinentes con diez (10) días de antelación a la celebración de la misma.
2. El Oficial Investigador apercibirá al querellado sobre su derecho a comparecer asistido de abogado. Informará a todas las partes de sus derechos y de la aplicabilidad del requisito de confidencialidad establecido en el Artículo seis (6) del presente cuerpo normativo.
3. Las partes y sus testigos presentarán sus declaraciones ante el Oficial Investigador, aportarán su prueba y su versión de los hechos. El Oficial Investigador examinará los documentos que estime necesarios para corroborar los hechos imputados.
4. Una vez recopilada toda la prueba, el Oficial Investigador procederá a pasar juicio sobre la misma y rendirá un informe al alcalde con sus determinaciones y las recomendaciones sobre medidas disciplinarias. Presentará el informe dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de concluida la vista administrativa.

E. Resolución de la querella sin necesidad de Vista

1. Si durante el proceso el querellante, voluntariamente, retira la querella el caso será archivado.
2. Si del informe rendido por el/la Investigador/a se desprende que no existe evidencia suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, dicho Investigador/a informará a la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos quien explicará a la parte querellante las razones por la cual se entiende que el hostigamiento sexual no ocurrió.
3. Si la parte querellante acepta la resolución de la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos el caso se entenderá cerrado. En caso de que la parte querellante no acepte la resolución, deberá notificarlo a la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos en un término de cinco (5) días, y tendrá derecho a una vista administrativa.
4. En caso de encontrarse que sí ocurrió el hostigamiento sexual y la parte querellada acepta la resolución de la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos se le impondrá la sanción correspondiente. Si la parte querellada no acepta la resolución, deberá notificarlo a la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos a en un término de cinco (5) días, y tendrá derecho a una vista administrativa.

F. Vista Administrativa

1. En caso de que a la Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos determine que si procede la celebración de una vista administrativa asignará a un/a Oficial Examinador/a, para atender la querella, dentro de los siguientes cinco (5) días calendario.

G. Notificación de la vista administrativa

1. La designación del/ de la Oficial Examinador/a será notificada a todas las partes, personalmente o por correo certificado, dentro de diez (10) días calendario a partir de la fecha en que fue asignado. No se hará con menos de diez (10) días laborables de antelación a la fecha señalada para la celebración de la vista.
2. La notificación deberá incluir el lugar donde se celebrará la vista, la fecha y la hora, el propósito de la misma, conveniencia de asistir y la desventaja de no hacerlo y los derechos procesales.

H. Solicitud de suspensión de la vista administrativa

1. Solicitudes de prórroga y suspensión de la vista administrativa deberán hacerse por escrito con al menos cinco (5) días laborables, previo a la misma. Las solicitudes se concederán únicamente cuando medien razones justificadas y que no afecten la rápida solución de la querella.
2. En caso de no recibir notificación del/ de la Oficial Examinador/a concediendo la suspensión solicitada, quien haya radicado la solicitud deberá comparecer en la fecha y hora antes señalada. El/La Oficial Examinador/a podrá celebrar la vista.

I. Celebración de la vista

1. En la celebración de la vista administrativa el/la Oficial Examinador/a comenzará con un resumen de la controversia y explicará cómo se llevará a cabo la vista.
2. Todos los procedimientos realizados ante el/la Oficial Examinador/a serán grabados y entregados al Municipio.
3. No se permitirá la presencia en la vista de cualquier persona ajena al procedimiento, excepto los testigos cuando vayan a prestar su declaración y cualquier asistente que designe el/la Oficial Examinador/a para grabar el procedimiento.
4. El/La Oficial Examinador/a, a petición de una de las partes o de un testigo, previa determinación adjudicativa, podría recibir en privado parte de la prueba, sea testifical o de otra manera, siempre y cuando entienda que de esa manera resultan protegidos el interés de la búsqueda de la verdad y el derecho alegado por la/s parte/s.
5. Una vez concluida la vista administrativa, el/la Oficial Examinador/a emitirá una resolución dentro de los próximos treinta (30) días calendario. Dicha resolución incluirá la fecha y el lugar en donde se celebró la vista, las partes, representantes y testigos que comparecieron a ésta, la controversia o controversias que dieron lugar a la querella, las determinaciones de hecho a base del récord de la vista, las conclusiones de derecho y la resolución a base de las determinaciones de hecho y las conclusiones de derecho y las recomendaciones en cuanto a las sanciones a imponerse.
6. Será responsabilidad del/ de la Oficial Examinador/a enviar una copia certificada de la resolución a la autoridad nominadora y al querellado.
7. La Autoridad Nominadora y/o director(a) de Recursos Humanos notificará a la parte querellada su determinación y las sanciones disciplinarias correspondientes dentro de un término de diez (10) días calendario.

J. Sanciones Disciplinarias

1. Toda persona hallada incurso en hostigamiento sexual podrá ser sancionada de alguna de las siguientes maneras:
 - i. Amonestación por escrito requiriendo que cese y desista de continuar con dicha práctica.
 - ii. Suspensión de empleo y sueldo por el término que se estime pertinente. Dicho término nunca será mayor de seis (6) meses.
 - iii. Despido.
2. Si el querellado hubiera estado suspendido preventivamente al momento de determinarse que la sanción conlleva suspensión, la suspensión final comenzará a contar a partir del inicio de la suspensión preventiva.

K. Apelación

1. Si alguna de las partes no estuviera de acuerdo con la decisión puede radicar un escrito de apelación a la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).

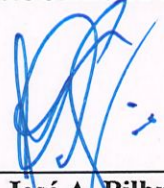
X. SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación no contemplada por este procedimiento, deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presentes en la legislación especial contra el hostigamiento sexual. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el orden institucional, y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, deberá propender un trámite rápido del procedimiento.

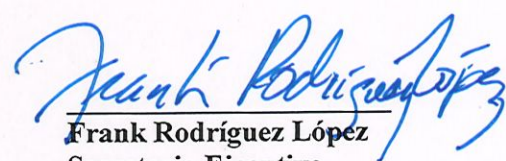
XI. CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

De declararse nula o inválida, por alguna autoridad competente, cualquier parte de este Reglamento el resto del mismo no se verá afectado.

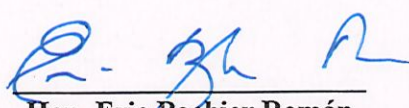
APROBADA POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023, EN QUINTA REUNION DE LA PRIMERA SESION ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MIERCOLES 12 DE ABRIL DE 2023.



Hon. José A. Bilbraut Montañez
Presidente
Legislatura Municipal



Frank Rodríguez López
Secretario Ejecutivo
Legislatura Municipal



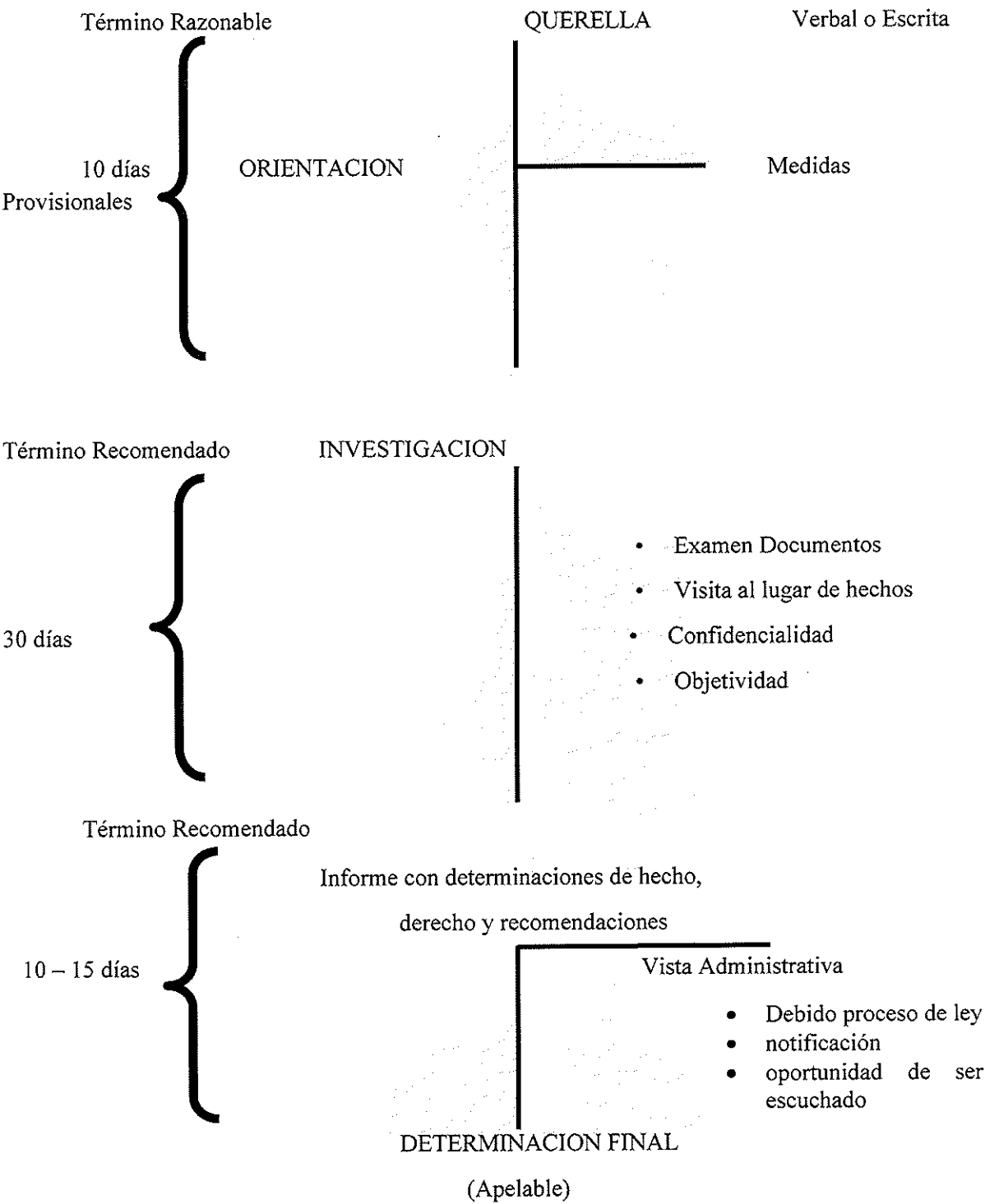
Hon. Eric Bachier Román
Alcalde
Municipio de Arroyo

Este Reglamento ha sido adaptado para el Municipio por:
Magaly Colón Rodríguez
Especialista en Recursos Humanos

Anejos

ANEJO A- PROCEDIMIENTO INTERNO

Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:



ANEJO B - GUIA SOBRE MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS
APLICABLES A LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO EN SITUACIONES DE
HOSTIGAMIENTO

SEXUAL EN EL EMPLEO

INFRACCIONES	MEDIDAS CORRECTIVAS POR EL SUPERVISOR INMEDIATO O EL DIRECTOR DE RECURSO HUMANOS		MEDIDAS DISCIPLINARIAS POR LA AUTORIDAD NOMINADORA		
	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	REPRIMENDA ESCRITA	SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO	DESTITUCION
LENGUAJE OBSCENO O DE NATURALEZA SEXUAL TALES COME; CHISTES OFENSIVO. COMENTARIOS, PIROPOS. MIRADAS LASCIVAS. ETC.		X	X	X	X
PROPOSICIONES DE NATURALEZA SEXUAL		X	X	X	X
GESTOS OBSCENOS. DIBUJOS OBSCENOS		X	X	X	X
TOCAR. ROZAR. AGARRAR, APRETAR PARTES CORPORALES			X	X	X
BESAR, ACARICIAR			X	X	X
INTENTOS DE EFECTUAR ACTOS *SEXUALES O LA RELACIÓN *SEXUAL COMO TAL			X	X	X
EXPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS GENITALES				X	X
RELACIONES SEXUALES				X	X
TENTATIVA DE VIOLACIÓN				X	X
VIOLACIÓN				X	X

ANEJO C- Ley Núm. 83-2019

“Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”

Para crear la “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave”, a los fines de concederles quince (15) días sin sueldo anuales a estos empleados, para contribuir a que puedan atender las situaciones de violencia identificadas; establecer los criterios de elegibilidad; proveerles un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno de Puerto Rico tiene como política pública trabajar de forma ardua y establecer mecanismos que redunden en la prevención de la violencia doméstica o de género, en todas sus modalidades y manifestaciones. El 15 de agosto de 1989, se aprobó en Puerto Rico la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, regulación con la que comenzó un esfuerzo hacia la erradicación de la violencia doméstica en Puerto Rico.

A pesar de ello y de todas las leyes que el Gobierno de Puerto Rico ha aprobado y puesto en vigor, las estadísticas son alarmantes y tomando en cuenta esta problemática el gobierno reafirma su compromiso de establecer mecanismos que permitan, a quienes sufren situaciones de violencia doméstica o de género, tener acceso a todas las medidas de seguridad necesarias para salvaguardar su vida, propiedad, bienestar o la de un familiar que se encuentre sumido en una situación de violencia física o emocional.

Una de las preocupaciones que presentan las agencias e instituciones que ofrecen servicios para enfrentar este tipo de situación, es que, al atender a una víctima de violencia doméstica o de género, no siempre se puede coordinar el servicio más favorable para la persona. Esto es así porque, en muchos de los casos de violencia doméstica, la víctima o sobreviviente no necesariamente quiere radicar cargos criminales o solicitar una orden de protección. Cuando la víctima teme por su vida y la única alternativa viable para protegerla es coordinar servicios de albergue, la persona se ve obligada a escoger entre su seguridad física y emocional o su empleo y seguridad económica.

Si bien es cierto que existen leyes que protegen al empleado cuando tienen que comparecer al tribunal, en este caso nos referimos a las situaciones en que las víctimas necesitan buscar servicios relacionados a la situación de violencia por la que atraviesan. Es esencial que como sociedad entendamos la complejidad de la violencia doméstica o de género, toda vez que el desconocimiento puede revictimizar a la persona. Muchas de las víctimas no reportan la situación a las autoridades ni solicitan órdenes de protección por razones económicas o miedo de tener que testificar públicamente. A su vez, muchas de las víctimas se niegan a recibir las ayudas que tienen disponibles o no buscan los servicios que necesitan por miedo a perder sus trabajos al tener que ausentarse. Todas estas situaciones, ponen a la víctima en una situación de peligro y contribuyen a que esta permanezca en una relación de maltrato. Por esta razón, es importante que los patronos fomenten y viabilicen que las víctimas puedan recibir las ayudas y servicios disponibles. Asimismo, que tomen las medidas necesarias para brindarles la seguridad que no perderán su empleo por solicitar la ayuda que necesitan.

Tomando en cuenta las repercusiones de la violencia doméstica o de género en el entorno laboral y cómo afecta de forma directa en su desempeño como trabajadora o trabajador, se aprobaron leyes para atajar la violencia, según se manifiesta en el lugar de empleo de las víctimas. Las víctimas de violencia doméstica o de género generalmente tienen dificultad para atender las situaciones personales que surgen como consecuencia de ese maltrato, sin exponerse a repercusiones negativas en relación con su empleo.

A esos efectos, en el caso de los empleados públicos, la Sección 9.1 inciso 2 (a) de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos”, estableció que los empleados públicos podrán disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en una serie de situaciones entre las cuales se incluye lo siguiente: “[p]rimera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimin por razón de género”. Dicha licencia permaneció intacta mediante la aprobación de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”.

Para atender esta situación en el caso de empleados públicos municipales, la Ley 107-2005 enmendó la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991” y estableció la prohibición al: “discrimen en el servicio público municipal por motivo de ser víctima de violencia doméstica”, así como: “el beneficio a licencia con sueldo no acumulable por un máximo de cinco (5) días laborables en el servicio público municipal cuando el empleado o empleada es víctima de violencia doméstica, para buscar ayuda de un abogado o consejero en violencia doméstica, obtener una orden de protección u obtener servicios médicos o de otra naturaleza para sí o sus familiares”.

En cuanto a los patronos públicos y privados, la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, conocida como “Ley de Comparecencia de Empleados como Testigos en Casos Criminales”, prohíbe que los patronos descuenten el salario o de

la licencia de vacaciones o por enfermedad de sus empleados, los días y horas que el empleado esté citado por el ministerio fiscal o por un tribunal para comparecer como testigo a un caso criminal o procedimientos de menores. Sin embargo, esta licencia no cubre una gran extensión de situaciones en donde un empleado que sea víctima o familiar de una víctima deba acudir a un albergue u otra entidad para solicitar ayuda.

Así también, resulta importante señalar que la Ley 217-2006, conocida como la “Ley del protocolo sobre el manejo de violencia doméstica en el empleo”, se aprobó con el propósito de promover la política pública de cero tolerancia ante la violencia doméstica y de atender situaciones de violencia que puedan surgir en el lugar de empleo o en relación con un empleado durante horas laborables. En consideración a ello, se estableció el requisito para que los patronos públicos y privados implementen un procedimiento para atender situaciones de violencia doméstica en lugares de trabajo o empleo y para fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en estos casos.

A pesar de los esfuerzos por parte del Gobierno para atender las manifestaciones de la violencia doméstica o género en las esferas del empleo público y privado, en la práctica, muchas víctimas se privan o se refrenan de solicitar ayuda debido a que algunos patronos no reconocen a cabalidad los derechos que protegen al empleado. En ocasiones, las víctimas se cohiben de recurrir a un albergue, solicitar órdenes de protección o radicar cargos criminales por miedo a perder sus empleos o ser discriminadas. Así también, existen patronos que han negado a la víctima la licencia bajo las leyes antes mencionadas sin tomar en cuenta las diversas situaciones de abuso que surgen y las distintas gestiones que una persona víctima de abuso realiza en albergues e instituciones privadas para protegerse y sentir seguridad.

Para una víctima de las situaciones antes comentadas, su empleo representa muchas veces su único sustento y el único medio para salir de la relación de maltrato. Por otra parte, en muchas ocasiones los familiares de las víctimas de maltrato son sus únicos recursos de apoyo para atender una situación de violencia física y emocional. Siendo ello así, esta Asamblea Legislativa entiende que constituye un interés apremiante establecer una licencia especial sin sueldo para que los empleados públicos y de la empresa privada puedan atender situaciones donde el empleado o un miembro de su familia esté afectada por un acto de violencia doméstica o de género y extender dicha protección a situaciones de maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

Decretase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título.

Esta Ley se conocerá como “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave”.

Artículo 2. — Definiciones.

Los siguientes términos y palabras tendrán el significado que se expresa a continuación, para los propósitos de esta Ley:

- A. **Acecho:** conducta tipificada como delito en su modalidad grave según los parámetros de la Ley 284-1999, según enmendada, mejor conocida como la “Ley contra el acecho en Puerto Rico”.
- B. **Albergue:** cualquier institución cuya función principal sea brindar protección, seguridad, servicios de apoyo y alojamiento temporero a la víctima sobreviviente de delitos.
- C. **Empleado:** Toda persona que devengue una remuneración económica como resultado de un contrato de empleo a tiempo regular o temporero, o cualquier nombramiento en el sector público.
- D. **Familiar:** consiste en los hijos o hijas, cónyuge o su pareja unida por relación de afectividad, madre o padre del empleado o empleada; y menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.
- E. **Maltrato de menores:** incluye todos los actos de abuso contra menores según definidos en la Ley 246-2011, según enmendada, “Ley para la Seguridad, Bienestar y Protección de Menores”.
- F. **Patrono:** Para propósitos de esta Ley, se define Patrono como el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas, las corporaciones públicas, los municipios, y todo Patrono privado en Puerto Rico según definido por la Ley 4-2017, “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.
- G. **Situación de Maltrato:** cualquier acto de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

Artículo 3. — Licencia Especial.

Se establece una Licencia Especial para aquellos empleados, que indistintamente exista o no una querrela policiaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.

Los empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a los que tienen derecho por ley.

Los quince (15) días concedidos bajo la Licencia Especial que se establece por esta Ley podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural. El patrono, a solicitud del empleado, permitirá el uso de los quince (15) días anuales establecidos en esta Ley a través de horario fraccionado, flexible o intermitente. La Licencia Especial procederá a solicitud del empleado. El empleado tendrá discreción de solicitar cualquier otro tipo de licencia que pueda ser utilizada para los mismos fines a la cual tuviera derecho, ya sea con o sin paga.

Artículo 4. — Aplicabilidad para Empleados.

El empleado está cualificado para acogerse a la Licencia Especial si cumple con todos los siguientes requisitos:

- a. Ha sufrido, o tiene un familiar que ha sufrido, de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
- b. El empleado usa la licencia para atender la situación antes descrita; y

- c. El empleado no es el causante de la situación.

Artículo 5. — Usos de la Licencia Especial.

Cuando se relacionen a los propósitos de esta Ley, el empleado podrá acogerse a la Licencia Especial para, entre otras, atender las siguientes situaciones:

- a. orientarse y obtener una orden de protección o cualquier orden judicial;
- b. buscar y obtener asistencia legal;
- c. buscar y obtener vivienda segura o espacio en un albergue;
- d. visitar cualquier clínica, hospital o cita médica; y
- e. orientarse, buscar o beneficiarse de cualquier tipo de ayuda o servicios.

Artículo 6. — Deberes del Patrono.

Todo patrono deberá:

- a. Proveer a todo empleado que así lo solicite la Licencia Especial provista por esta Ley.
- b. Mantener confidencial toda información y documentación relacionada a cualquier empleado que se acoja a la Licencia Especial.
- c. Mantener la posición de empleo de cualquier empleado que se ausente del trabajo por estar acogido a la Licencia Especial.
- d. Orientar a todos sus empleados sobre sus derechos y deberes bajo esta Ley como parte de los protocolos y reglamentos que implemente.

Artículo 7. — Documentación requerida.

El patrono puede solicitar al empleado que se acoja a la Licencia Especial o que solicite un acomodo razonable bajo los parámetros de la presente Ley, a proveer evidencia documental que demuestre que la licencia se ha tomado bajo los parámetros establecidos en esta Ley. El empleado deberá proveer la documentación solicitada dentro de un término de tiempo razonable, que no excederá de dos (2) días laborables luego de la última ausencia tomada bajo esta Licencia Especial. La documentación que provea el empleado debe contener la certificación donde conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar para atender la situación, con expresión de días y horas. En los casos que envuelvan menores de edad no se divulgará el nombre del menor, haciendo constar solamente las iniciales de este. El patrono no podrá solicitar evidencia de arresto o convicción de una persona para justificar las ausencias bajo esta licencia. Un empleado puede satisfacer la solicitud de evidencia por parte del patrono proveyendo, entre otros, uno de los siguientes documentos:

- a. Una orden de protección, orden que provea un remedio o cualquier documentación expedida por una instrumentalidad del Gobierno o por un tribunal competente como resultado de una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- b. Un documento bajo el membrete del tribunal, agencia o proveedor de servicios público o privado que haya atendido y provisto asistencia relacionada a una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- c. Una querrela o reporte policial donde se documente la situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
- d. Documentación donde conste alguna admisión o confesión por parte del autor de la conducta que provoca la situación de maltrato o documentación que pruebe actos realizados por el autor de la conducta.
- e. Documentación sobre tratamiento médico que haya recibido el empleado o su familiar con relación a la situación de maltrato para la que acude a requerir ayuda.
- f. Una certificación provista por un consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de un albergue, intercesor legal, representante legal u otro tipo de profesional debidamente cualificado que haya atendido o asistido al empleado o su familiar en relación con la situación de maltrato.
- g. Una declaración jurada provista por otro empleado testigo de la situación de maltrato del empleado o su familiar.
- h. Cualquier otro documento que demuestre de manera fehaciente que el empleado se encontraba realizando gestiones para sí o un familiar que fue víctima de una situación de maltrato.

Artículo 8. — Confidencialidad.

Todo patrono deberá asegurar la confidencialidad y protección de todo documento provisto o creado con relación a cualquier empleado que se acoja a la Licencia Especial y no deberá ser divulgado, excepto cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- a. El empleado solicite y consienta por escrito a que se divulgue.
- b. Medie una orden judicial para que se divulgue.
- c. Sea requisito bajo alguna ley federal o estatal divulgarla.
- d. Sea requerido para investigación por agentes del orden público o del Ministerio Público.
- e. Sea necesario para la protección de cualquier empleado o para solicitar cualquier remedio ante las agencias de ley y orden, ante el Departamento de Justicia o ante los tribunales.
- f. Sea necesaria para el Departamento de la Familia durante el curso de una investigación relacionada a menores.

Cualquier documento provisto por el empleado o empleada para estos propósitos deberá archivar en el expediente de personal del empleado en sobre sellado.

Artículo 9. — Notificación.

El empleado deberá notificar a su patrono de su intención de acogerse a la Licencia Especial con por lo menos dos (2) días laborables de antelación al día en que se ausentará del trabajo. No obstante, lo anterior, la notificación al patrono podrá efectuarse

dentro de un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir su obligación por una situación fuera de su control. En caso de que el empleado esté en peligro inminente de riesgo a su salud o seguridad, deberá notificar en un periodo que no excederá los dos (2) días laborables luego de su primera ausencia que la misma se debe a una situación cubierta por la Licencia Especial.

La notificación requerida podrá ser realizada mediante una comunicación tramitada a través del propio empleado, un familiar, consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de albergue, intercesor legal, representante legal o cualquier otro profesional debidamente cualificado que haya atendido o provisto algún tipo de asistencia al empleado o su familiar en relación a una situación cubierta por la Licencia Especial.

La notificación podrá realizarse a través de teléfono, vía fax, personalmente, mediante correo electrónico, por escrito o por cualquier medio confiable de comunicación.

Artículo 10. — Retención de empleo.

Todo patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeña el trabajador al momento de acogerse a la Licencia Especial y a reinstalarlo en el mismo una vez haya agotado los días a los que tenía derecho.

Todo patrono que no cumpla con las disposiciones de esta cláusula vendrá obligado a remunerar al empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho empleado hubiese devengado de haber sido reinstalado. Además, le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado.

Artículo 11. — Prohibiciones.

Ningún patrono podrá considerar los días utilizados por esta Licencia Especial para emitir evaluaciones desfavorables al empleado o tomar acciones perniciosas en contra de éste como, por ejemplo, pero sin limitarse, a reducciones de jornada laboral, reciasificación de puestos o cambios de turnos.

No podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de esta, las ausencias que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja.

No podrá considerar las ausencias cargadas a la Licencia Especial, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Ningún patrono podrá discriminar o tomar alguna acción de empleo adversa contra un empleado que se haya acogido a la Licencia Especial.

Ningún patrono deberá intervenir indebidamente u obstaculizar el ejercicio de los derechos de los empleados bajo esta Ley.

Ningún patrono o persona que haya tenido acceso por razón de su empleo a la información o documentación provista por el empleado para acogerse a la Licencia Especial podrá divulgar la información provista, sujeto a las excepciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 12. — Penalidad.

Todo patrono que incumpla las disposiciones establecidas en la presente Ley estará sujeto a una multa administrativa de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) hasta un máximo de cinco mil dólares (\$5,000.00).

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico crearán, en un término de noventa (90) días de aprobada esta Ley, un reglamento para establecer el procedimiento investigativo, adjudicativo y de imposición y cobro de multas en casos de incumplimiento con las disposiciones de esta Ley. Dicha reglamentación será remitida a la Asamblea Legislativa para su ratificación final. De no expresarse en un término de sesenta (60) días, se entenderá ratificado.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico o la Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico, según proceda, tendrán la facultad de investigar, recibir y presentar querellas e imponer las penalidades dispuestas en este Artículo. Los empleados del sector privado que consideren que se han violentado los derechos que le concede esta Ley podrán presentar su reclamo ante el Departamento del Trabajo y recursos Humanos o ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. Por su parte, los empleados de las agencias, municipios, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno, que estén en desacuerdo con la determinación de la autoridad nominadora con respecto a la licencia especial que se establece mediante esta Ley, podrán a su vez, de forma discrecional, presentar su reclamación ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o ante la Comisión Apelativa del Servicio Público o foro administrativo competente, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Además, todo patrono que incumpla con las disposiciones de esta Ley incurrirá en responsabilidad civil, disponiéndose que el empleado afectado tendrá derecho a instar acción civil ante el Tribunal con jurisdicción para reclamar los daños y perjuicios que le hubiese causado. Los fondos que se recauden por concepto de la multa aquí establecida serán destinados para la distribución de fondos y donativos que otorga la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a los albergues que atienden mujeres en situaciones de alto riesgo.

Artículo 13. — Acomodo Razonable.

Todo empleado podrá solicitar un acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo que le permitan atender una situación de maltrato.

Dicho acomodo se realizará por acuerdo con el patrono y según lo permitan las tareas y responsabilidades del empleado y de conformidad con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. Dicho acomodo puede realizarse, entre otros, moviendo al empleado del lugar físico donde ejerza sus funciones, modificando las tareas asignadas al empleado, una modificación a sus horarios

de entrada, salida, almuerzo o descanso, o de cualquier otro modo que mediante acuerdo se pueda establecer para que el empleado pueda buscar y obtener la ayuda que necesita para atender la situación de violencia doméstica o de género que atraviesa este o un familiar.

Cualquier solicitud de acomodo deberá realizarse por escrito y solo será denegada bajo fundamentos de falta de razonabilidad del acomodo solicitado, no sin previo auscultar todas las alternativas de acomodo posibles para el empleado.

Artículo 14.- Responsabilidad

Será responsabilidad de todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico a las que le aplique la Ley 162-2010, según enmendada, conocida como "Ley para requerir la promulgación e implantación de Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las Agencias del Gobierno de Puerto Rico", incluir en su protocolo la obligación del patrono de orientar y divulgar a los empleados sobre la Licencia Especial que se establece en esta Ley.

Los protocolos que se establezcan de conformidad con la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley que Prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo" y de conformidad con la Ley 217-2006, conocida como "Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo", deberán incluir una orientación y divulgación por parte del patrono sobre la Licencia Especial que se establece en esta Ley.

Artículo 15. — Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en las que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias.

Artículo 16. — Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

ANEJO D

Ley Núm. 82 del año 2022

P. del S. 217; 2022, ley 82

Para enmendar el Artículo 2; añadir los nuevos Artículo 15, 16, 17 y 18; y renumerar la Ley Núm. 17 de 1988, Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Ley Núm. 82 de 27 de septiembre de 2022

Para enmendar el Artículo 2; añadir los nuevos Artículo 15, 16, 17 y 18; y renumerar el actual Artículo 15 por 19 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, a los fines de añadir a las personas que realizan internados sin remuneración entre las que la ley cubre; obligar a los patronos a preparar y difundir un protocolo para situaciones de hostigamiento sexual; crear un portal exclusivo para querellas de hostigamiento sexual; y para otros asuntos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según datos provistos por la Unidad Anti Discrimen (UAD) del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, el promedio de querellas anuales por hostigamiento sexual que estos han recibido en los últimos cinco (5) años fiscales ha sido sobre setenta (70). Debemos aclarar que la UAD solo tiene jurisdicción en aquellos casos donde se alegue hostigamiento sexual contra patronos privados y corporaciones públicas que operan como negocios privados, por lo que, si tomamos en cuenta este dato, además de que no todas las víctimas llegan a presentar querellas, el número debe sobrepasar por mucho los cien (100) casos anuales. A pesar de que el Estado ha adoptado medidas como la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, la realidad es que el hostigamiento sexual está aún lejos de haber sido erradicado. No solo en Puerto Rico, sino a nivel mundial hemos visto en los últimos años cómo la concienciación sobre el mismo ha aumentado y más víctimas se están atreviendo a denunciarlo.

Los internados son a menudo un requisito previo para conseguir un trabajo en el mercado actual. Quienes están bajo este tipo de arreglo cuando son víctimas de hostigamiento sexual en el lugar en que llevan a cabo su práctica en la actualidad no tienen muchas opciones disponibles para responsabilizar al patrono. Para los estudiantes, que están buscando oportunidades en forma de internados o pasantías para ampliar su ámbito de experiencias, el hostigamiento o acoso sexual puede convertirse en un elemento de disuasión. Esto también significa que pueden terminar renunciando a oportunidades que podrían haber facilitado su inserción posterior en el mundo profesional. Las víctimas en este caso eligen a menudo callar pensando que esto estará pasando solo por un corto período. Esto de alguna manera normaliza el concepto de cómo estos internos e internas podrían ser objeto fácil de hostigamientos u acoso por parte de sus empleadores. En la actualidad bajo un internado no hay mucha seguridad cuando se trata de protección contra el acoso sexual, y la mayoría tienen miedo a denunciarlo por temor a arruinar una futura carrera.

En cuanto a los protocolos para manejar los casos de hostigamiento sexual en el lugar de empleo, hay que reconocer la necesidad de promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico de cero tolerancias de esta práctica. Actualmente, ya existen algunas jurisdicciones estatales como Massachusetts, Nueva York, Rhode Island y Vermont que requieren estatutariamente que los patronos tengan un protocolo para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el empleo. Algunos de estos establecen por ley el contenido que debe tener todo protocolo o política en contra del hostigamiento sexual mientras que otros ofrecen modelos y guías que un patrono pueda preparar su protocolo. Es necesario que, además de establecer por ley el deber de los patronos de contar con un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en lugares de trabajo o empleo, haya unas guías que fomenten uniformidad a las medidas y al procedimiento a seguir cuando una empleada o empleado es víctima de hostigamiento sexual.

Por último, con esta medida creamos un portal cibernético dedicado exclusivamente a atender este mal social donde, no solo pueda la población encontrar información que los empodere, sino que agilice y facilite el procedimiento para radicar querellas a las víctimas de toda la Isla.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, para que lea como sigue:

“Artículo 2. – Definiciones.

Para fines de esta Ley los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(1) Empleado – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. Además, también incluye a aquella persona que realiza un internado llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, independientemente de que reciba compensación.

(2)...

Sección 2.- Se añade un nuevo Artículo 15 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 15 – Protocolos en el lugar de empleo

Se requiere la promulgación e implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos brindarán el asesoramiento técnico necesario para la elaboración e implantación de estos Protocolos y velarán por el fiel cumplimiento de los mismos.

Los patronos podrán (1) adoptar el protocolo modelo de prevención y manejo de casos de hostigamiento sexual y el formulario de quejas diseñado por el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos estatal; o (2) implementar su propio protocolo y formulario de quejas que sea igual o superior a los estándares mínimos provistos bajo la guía emitida por el Estado. Estos protocolos, como mínimo, deben incluir:

- a) Una declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal;
- b) Base Legal;
- c) Declaración de Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de hostigamiento sexual en el empleo);
- d) Definiciones;
- e) Designación del personal a cargo de asuntos de hostigamiento sexual y las responsabilidades del mismo; si el patrono tiene más de cinco empleados, una descripción del proceso para presentar quejas internas sobre hostigamiento sexual y los nombres e información de contacto de la persona o personas a quienes se deben presentar las quejas;
- f) Quién puede radicar una querrela y el procedimiento, el cual deberá incluir la opción de presentar queja o querrela verbal, escrita o anónima, además de la capacidad de investigar rumores basadas en "sospecha real";
- g) Medidas para mantener la confidencialidad;
- h) Disposición sobre represalias, incluyendo una declaración expresa sobre la ilegalidad de las represalias contra personas que se quejen de hostigamiento sexual o que testifiquen o asistan en cualquier investigación o procedimiento relacionado a un caso de hostigamiento sexual;
- i) Proporcionar ejemplos de conducta prohibida que constituirían hostigamiento sexual;
- j) Proceso para la designación de ente investigador que adjudicará la querrela;
- k) Medidas provisionales de protección de querellantes o víctimas;
- l) Otros remedios legales y foros para víctimas, tanto judiciales como administrativos (ej: Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, "*Equal Employment Opportunity Commission*"), y las instrucciones sobre cómo contactar dichas agencias;
- m) Información sobre las disposiciones legales federales y estatales relativas al hostigamiento sexual, los recursos disponibles para las víctimas y una declaración expresa de que puede haber otras leyes locales aplicables;
- n) Incluir un formulario de quejas para que los empleados denuncien incidentes de hostigamiento sexual, el cual deberá proveer, entre otras cosas, un espacio para que indique si ha habido quejas previas sobre hostigamiento sexual."

Sección 3.- Se añade un nuevo Artículo 16 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 16 - Creación del Portal -

Se ordena la creación del Portal "hostigamientosexual.pr.gov", adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el cual las personas podrán encontrar información sobre las leyes y recursos relacionados al hostigamiento sexual, así como radicar en línea querellas sobre hostigamiento sexual. En caso de querellas de terceros, las mismas deberán ser basadas en "sospecha real" so pena de perjurio.

Las querellas que se radiquen a través de dicho Portal serán manejadas, investigadas y adjudicadas por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos."

Sección 4.- Se añade un nuevo Artículo 17 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo", para que lea como sigue:

"Artículo 17 - Ente Investigador y Adjudicación de Querrela.

Cuando una querrela sea presentada por parte de un(a) empleado(a) en una agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental en particular, la investigación será llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad

gubernamental. El personal que tenga a cargo atender asuntos de hostigamiento sexual en la agencia donde ocurrieron los alegados hechos constitutivos de hostigamiento sexual, estarán obligados a referir dicha información a la agencia asignada por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para llevar a cabo la investigación de los mencionados hechos. A estos efectos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) promulgará un reglamento en un período de treinta (30) días a partir de la aprobación de esta Ley para determinar dicho proceso. Nada de lo dispuesto en este Artículo afectará los derechos de las personas querellantes bajo el Artículo 13 de esta Ley.”

Sección 5.- Se añade un Artículo 18 a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, para que lea como sigue:

Si cualquier parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de la misma. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional.

Sección 6.- Se renumera el actual Artículo 15 como Artículo 19 de la Ley 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada.

Sección 7. – Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

avisos y subastas



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
ARROYO, Puerto Rico 00714
SECRETARÍA LEGISLATURA MUNICIPAL



AVISO DE APROBACIÓN DE ORDENANZAS

1.) ORDENANZA NÚMERO 05, SERIE 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 6, SERIE 2000-2001, Y PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

2.) ORDENANZA NÚMERO 06, SERIE 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 7, SERIE 2000-2001, Y PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

3.) ORDENANZA NÚMERO 07, SERIE 2022-2023

ORDENANZA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL DISCRIMEN POR GÉNERO EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS DEL MUNICIPIO DE ARROYO.

4.) ORDENANZA NÚMERO 08, SERIE 2022-2023

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO ADECUADO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO DEL MUNICIPIO DE ARROYO

5.) ORDENANZA NÚMERO 09, SERIE 2022-2023

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL DEL MUNICIPIO DE ARROYO

APROBADAS POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ARROYO, PUERTO RICO, EL MARTES 11 DE ABRIL DE 2023, EN QUINTA REUNIÓN DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA Y FIRMADA POR EL ALCALDE, EL MIÉRCOLES 12 DE ABRIL DE 2023.

CUALQUIER PERSONA INTERESADA PODRÁ OBTENER COPIAS CERTIFICADAS DE LAS MISMAS EN LA OFICINA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL.

FRANK RODRÍGUEZ LÓPEZ
SECRETARIO EJECUTIVO
LEGISLATURA MUNICIPAL

Apartado 477
Arroyo, Puerto Rico 00714
e-mail: Legislaturamunicipal_apr@hotmail.com



AVISO DE SUBASTA SUBASTA NÚMERO 2022-2023-018

La Junta de Subastas del Municipio de Juana Díaz, Puerto Rico, recibirá proposiciones en sobres sellados, en un (1) original, una (1) copia en "CD Room" o "Pen Drive" a entregarse en el Salón de Actos, segundo piso de la Alcaldía del Municipio de Juana Díaz, según fecha y hora que se detalla más adelante.

DESCRIPCIÓN	FECHAS
Alquiler y montaje de elementos decorativos relacionados a las Festividades de la Navidad	Pre-subasta compulsoria: martes, 2 de mayo de 2023 Subasta: miércoles, 31 de mayo de 2023 Hora: 2:00 PM

CORREO ELECTRÓNICO: Toda pregunta debe ser dirigida estrictamente a: subasta@juanadiaz.pr.gov.

A todos los licitadores interesados en participar de la subasta, deberán pagar la cantidad de \$25.00 de cuota administrativa. El pago se realizará en la Oficina de Servicios Administrativos, ubicada en la Calle Dr. Veve #10, en Juana Díaz. Esta cantidad no será reembolsada. Una vez sea recibida la evidencia del recibo de pago, la Oficina de Secretaría Municipal, le estará enviando las especificaciones y condiciones de la subasta mediante el correo electrónico: subasta@juanadiaz.pr.gov.

Como requisito de la subasta el licitador deberá incluir las especificaciones provistas por el Municipio, firmadas y selladas por la Compañía. Al someter la propuesta deberán incluir junto a los requisitos una Fianza de garantía de oferta ("Bid Bond"), equivalente al cinco por ciento (5%) del monto total de la propuesta. La misma puede ser mediante cheque certificado, giro postal, fianza de una compañía aseguradora, reconocida por el Comisionado de Seguros de Puerto Rico o en moneda corriente y será retenida hasta tanto se emita la adjudicación de esta subasta. Además, el licitador al cual se le adjudique presentará para la firma del contrato un "Performance Bond", por la cantidad del cinco por ciento (5%) del monto total de la propuesta, que garantice el mantener los precios cotizados y cumplimiento del contrato. Esta cantidad le será retenida durante la vigencia de su contrato. Se le requiere que entreguen junto con la propuesta la Declaración Jurada Ley 2 de 4 de enero de 2018, requerida por el Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico.

El Municipio de Juana Díaz se reserva el derecho de aceptar o rechazar una o todas las propuestas. Además de adjudicar los servicios bajo las condiciones más favorables para el Municipio de Juana Díaz, que no necesariamente sean el precio. Igualmente se reserva el derecho de cancelar la subasta, si entiende beneficia el interés público o existe una tendencia de violación de alguna ley, ordenanza, o reglamento.

En Juana Díaz, Puerto Rico, hoy 19 de abril de 2023.

Jorge M. Guzmán Zayas
Secretario Municipal

Oficina de
Calle F. Degerau #35, Juana Díaz, 00795
787-9812-2165 ext. 2215, 2216, 2217

