

Número: 9074

Fecha: **25 DE FEBRERO DE 2019**

Aprobado: Hon. Luis G. Rivera Marín
Secretario de Estado



GOBIERNO DE PUERTO RICO
centro de diabetes
PARA PUERTO RICO

Lcdo. Felix Vega Fournier
Secretario Auxiliar
Departamento de Estado
Gobierno de Puerto Rico

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS RELACIONADAS**

FEBRERO 2019

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS RELACIONADAS**

ÍNDICE

	Pág.
ARTÍCULO 1. Título	1
ARTÍCULO 2. Base Legal	1
ARTÍCULO 3. Política Pública y Objetivos	2
ARTÍCULO 4. Aplicabilidad	3
ARTÍCULO 5. Definición y Modalidades; Conducta Prohibida	4
ARTÍCULO 6. Definiciones	6
ARTÍCULO 7. Derechos de las Partes	8
Sección 7.1. Parte Querellante	8
Sección 7.2. Parte Querellada	10
Sección 7.3. Testigos	11
ARTÍCULO 8. Confidencialidad del Proceso	12
ARTÍCULO 9. Procedimiento para la Presentación de Querellas	13
Sección 9.1. Contenido de la Querella	13
Sección 9.2. Presentación de la Querella	14
ARTÍCULO 10. Procedimiento de Investigación; Informe Investigativo	15
Sección 10.1. Investigador	15

Sección 10.2. Inhibición del Investigador	16
Sección 10.3. Informe Investigativo	18
ARTÍCULO 11. Medidas Provisionales	18
ARTÍCULO 12. Adjudicación de Querellas; Vista Administrativa	19
Sección 12.1. Carta de Archivo de Querella	20
Sección 12.2. Carta de Intención de Establecer Medidas Disciplinarias	20
Sección 12.3. Vista Administrativa	22
Sección 12.4. Notificación Determinación Final; Reconsideración y Revisión Judicial	23
ARTÍCULO 13. Sanciones o Acciones Disciplinarias	24
ARTÍCULO 14. Divulgación	25
ARTÍCULO 15. No Necesidad De Agotamiento De Remedios	25
ARTÍCULO 16. Separabilidad	26
ARTÍCULO 17. Vigencia	26

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO DE INVESTIGACIONES, EDUCACIÓN Y SERVICIOS MÉDICOS PARA
LA DIABETES**

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS RELACIONADAS
--

ARTÍCULO 1. TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Procedimiento Interno para Ventilar Querellas Relacionadas" del Centro de Investigaciones, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes.

ARTÍCULO 2. BASE LEGAL

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 1, 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 discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 17-1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo", establece en su Artículo I, que es política pública del Gobierno de Puerto Rico que el hostigamiento sexual

en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y, como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra los principios constitucionales enunciados en el Artículo II, Sección 1, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta Ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas y, entre otras cosas, requiere que el patrono adopte un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para atender querellas de hostigamiento sexual.

El presente Reglamento se promulga en virtud de la autoridad concedida por la Ley Núm. 166-2000, según enmendada, conocida como la "Ley del Centro de Investigaciones, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes", para adoptar reglamentos; y a tenor con la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico".

ARTÍCULO 3. POLÍTICA PÚBLICA Y OBJETIVOS

Es política pública del Centro de Investigaciones, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes (Centro) que el hostigamiento sexual es una práctica deplorable que atenta contra la dignidad del ser humano y que el mismo no debe ser tolerado en ninguna de sus manifestaciones. Por lo cual, el Centro declara que el hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones está terminantemente prohibido entre empleados, aspirantes a empleo, supervisores, contratistas, suplidores y visitantes del Centro.

Este Reglamento tiene como propósito:

- A. Prevenir y prohibir toda conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, dentro del Centro.
- B. Definir la conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo.
- C. Establecer el procedimiento administrativo interno para presentar querellas por actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.
- D. Establecer un procedimiento interno en el Centro, adecuado y efectivo, para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo.
- E. Enunciar los derechos, deberes y responsabilidades de todos los que participan o intervienen en el proceso de radicación, evaluación y toma de decisiones, ante querellas por alegados actos de hostigamiento sexual en el empleo.
- F. Establecer las acciones disciplinarias y sanciones para violadores de las normas prescritas en este Reglamento.

ARTÍCULO 4. APLICABILIDAD

Las disposiciones de este Reglamento serán de aplicación a todos los empleados, aspirantes a empleo, supervisores, contratistas y suplidores del Centro, así como cualquier otra persona que, aunque no caiga bajo

algunade las descripciones anteriores, realice actos en los predios del Centro que constituyan hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN Y MODALIDADES; CONDUCTA PROHIBIDA

La Ley Núm. 17-1988, antes citada, en su Artículo 3, define el "Hostigamiento Sexual" como sigue:

"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 dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de 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 sea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".

La jurisprudencia ha identificado dos modalidades de hostigamiento sexual en el empleo, que se resumen como sigue:

"*Quid pro Quo*": este es un término en latín que significa el ejercicio de un "toma y dame", es decir un intercambio. Esta modalidad de hostigamiento sexual ocurre usualmente entre un supervisor y un empleado o aspirante a empleo, e implica intercambio de favores sexuales por mejoramiento, o la promesa de mejoramiento, en las condiciones de empleo; o el empeoramiento, o la amenaza de

empeoramiento, en las condiciones de empleo al empleado o aspirante a empleo que rechaza los avances sexuales del supervisor.

Ambiente Hostil: Esta es la modalidad más común y surge cuando se crea un ambiente donde la conducta del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir, de manera irrazonable, con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando crea un ambiente de trabajo tenso, intimidante, hostil u ofensivo en el lugar de empleo.

Para propósitos de este Reglamento la definición de hostigamiento sexual envuelve, además de lo anteriormente señalado, cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surja de la relación de empleo o que se realice en los predios del Centro y que, a su vez, resulte en un ambiente hostil, tenso y/o difícil para realizar las funciones del puesto.

La conducta prohibida por este Reglamento incluye, además de lo anteriormente mencionado, toda una gama de manifestaciones, que incluye pero no se limita a piropos, guiñadas, insinuaciones de naturaleza sexual, miradas insistentes a diversas partes corporales, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, bromas obscenas, o la exposición de material sexual ofensivo, indecente o pornográfico. Incluye también la

conducta aún más patentemente ofensiva, tal como pellizcos, roces corporales, besos y apretones hasta llegar a la violencia física que incluye la violación sexual. Toda la gama de acciones y manifestaciones comprendidas entre los ejemplos anteriores, están incluidas dentro de la definición de hostigamiento sexual para propósitos de este Reglamento y por lo tanto están tajantemente prohibidas.

Se aclara que para propósitos de este Reglamento la definición de hostigamiento sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos.

Cualquier persona que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual, según se define en este Reglamento estará sujeta a acciones disciplinarias y/o sanciones, según se establece en este Reglamento.

ARTÍCULO 6. DEFINICIONES

A los fines de interpretar y aplicar este Reglamento, los términos que más adelante se desglosan tendrán el significado aquí expresado, excepto que del contexto surja claramente otro significado.

- a. Centro: Centro de Investigaciones, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes.

- b. Contratista: persona que rinde servicios al Centro a base de un contrato de servicios.
- c. Destitución: separación permanente del servicio de un empleado.
- d. Director: el Director Ejecutivo del Centro.
- e. Empleado: persona que ocupa un puesto en el Centro como resultado de un nombramiento.
- f. Expediente: expediente del trámite para querellas de hostigamiento sexual.
- g. Hostigamiento Sexual: conducta definida y descrita en el Artículo 5 de este Reglamento.
- h. Informe Investigativo: Informe preparado por el investigador luego de realizada la investigación y que contiene un resumen del contenido de la querella, detalla las gestiones realizadas y los hallazgos encontrados durante la investigación, e incluye una recomendación al Director o a la Junta, según sea el caso.
- i. Investigador: persona designada por el Director o por la Junta, según sea el caso, para llevar a cabo la investigación de la querella de hostigamiento sexual y presentar el Informe Investigativo. Dicha persona no tendrá que ser, necesariamente, un abogado; pero sí deberá tener conocimientos especializados en el campo de la legislación laboral y protectora del empleo.

- j. Junta: la Junta de Directores del Centro de Investigaciones, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes.
- k. Oficial Examinador: persona designada por el Director o por la Junta, según sea el caso, para presidir la Vista Administrativa y emitir una recomendación por escrito.
- l. Querella: alegación, que se hace constar por escrito, donde una persona describe hechos e identifica una conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- m. Querellado: persona contra la cual se presenta una Querella de hostigamiento sexual.
- n. Querellante: persona que ha sido objeto de un alegado acto de hostigamiento sexual y presenta una Querella ante el Centro.
- o. Suplidor: persona natural o jurídica, o cualquiera de sus agentes, que suministre bienes o servicios al Centro.
- p. Suspensión: separación temporera del empleo y/o sueldo.
- q. Visitante: cualquier persona que se encuentre en los predios o facilidades del Centro y que no sea un empleado, supervisor, aspirante a empleo, contratista o suplidor del Centro.

ARTÍCULO 7. DERECHOS DE LAS PARTES

Sección 7.1. Parte Querellante

Sin que se entienda como una limitación de aquellos dispuestos por ley y la jurisprudencia, o de alguna otra forma provistos en este Reglamento, el querellante tendrá derecho a:

- a. Una vez presentada la Querella, ser orientado en cuanto a su opción de acogerse a los procedimientos de la Ley Núm. 17-1988, antes citada.
- b. A que se investigue y adjudique su Querella de forma justa, rápida e imparcial. El hecho de que la conducta alegada en la Querella haya cesado no será razón para dilaciones en la investigación y adjudicación de la misma, y no conllevará, por sí solo, el archivo de esta.
- c. Presentar cualquier evidencia que entienda es pertinente para demostrar la veracidad de las alegaciones contenidas en la Querella.
- d. Retirar la Querella en cualquier momento, mediante solicitud escrita y firmada. Sin embargo, será discreción del Director o de la Junta, según sea el caso, la decisión de archivar la Querella o de continuar con los procedimientos.
- e. Que no se indague ni se tome en cuenta para ningún propósito de la investigación o adjudicación, en ningún momento y bajo ningún concepto, en el historial o comportamiento sexual anterior de la parte querellante.

- f. A asistir a la Vista Administrativa representado por abogado.
- g. Ser notificado, por escrito, mediante entrega personal o mediante envío por correo certificado con acuse de recibo, de las determinaciones en cada etapa del proceso; y citado, del mismo modo, a cualquier vista señalada dentro de los términos establecidos en este Reglamento.
- h. A que se mantenga el carácter confidencial de todo procedimiento de presentación, investigación y adjudicación de la Querella durante la tramitación del mismo y con posterioridad a la culminación de dicho procedimiento.

Sección 7.2. Parte Querellada

Sin que se entienda como una limitación de aquellos dispuestos por ley y la jurisprudencia, o de alguna otra forma provisto en este Reglamento, el querellado tendrá derecho a:

- a. Presentar cualquier evidencia, incluyendo escritos argumentativos, que entienda es pertinente para demostrar que no ha incurrido en la conducta alegada en la Querella, exceptuando evidencia sobre el historial o comportamiento sexual anterior de la parte querellante.
- b. A no declarar y deberá ser apercibido de este derecho, así como de su derecho constitucional a no auto incriminarse, antes de solicitarse cualquier declaración de este.

- c. A solicitar una Vista Administrativa, dentro del plazo establecido en este Reglamento, en la cual podrá presentar evidencia a su favor y contrainterrogar a los testigos de la otra parte.
- d. A comparecer a la Vista Administrativa representado por abogado.
- e. Ser notificado, por escrito, mediante entrega personal o mediante envío por correo certificado con acuse de recibo, de las determinaciones en cada etapa del proceso y citado, del mismo modo, a cualquier vista señalada dentro de los términos establecidos en este Reglamento.
- f. A que se mantenga el carácter confidencial de todo procedimiento de presentación, investigación y adjudicación de la querella de hostigamiento sexual durante la tramitación del mismo y con posterioridad a la culminación de dicho procedimiento.

Sección 7.3. Testigos

A los testigos que sean entrevistados como parte de la investigación o que participen del proceso adjudicativo, se les advertirá lo siguiente:

- a. Sus derechos bajo la Ley Núm. 17-1988, antes citada.
- b. Que su participación como testigo no constará en su expediente de personal.
- c. Que su deseo o rechazo a colaborar no se tomará en cuenta en forma alguna en su contra.

- d. Cuando exista conflicto de intereses, parcialidad o prejuicio por parte de la persona asignada para hacer la investigación o adjudicar la Querella, podrá llevar la situación ante la atención del Coordinador designado bajo la "Declaración de la Política De Hostigamiento Sexual en el Empleo", adoptada por el Centro el 23 de agosto de 2018, para atender las querellas bajo este Reglamento, quien decidirá sobre la misma.
- e. Que su colaboración es voluntaria y que, por lo tanto, no se tomarán represalias en su contra por participar, o no, en la investigación.

ARTÍCULO 8. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCESO

Todas las Querellas de hostigamiento sexual se tramitarán e investigarán de manera confidencial con el propósito de proteger la privacidad y la dignidad de las partes involucradas. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del procedimiento establecido mediante este Reglamento podrá ser sancionada de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, así como del "Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Centro de Diabetes".

ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUERELLAS

Cualquier persona que entienda que ha sido objeto de conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo podrá radicar una Querella siguiendo el procedimiento establecido en este Reglamento.

Sección 9.1. Contenido de la Querella

Toda Querella que se presente por motivo de hostigamiento sexual en el empleo debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Formularse por escrito.
- b. Contener los siguientes datos del querellante: Nombre completo, puesto en el Centro (si aplica), dirección postal, teléfono y correo electrónico de contacto, descripción detallada de los hechos que dan pie a la Querella y las fechas en que ocurrieron.
- c. Identificar por nombre y apellido a la parte querellada. De no conocer el nombre, incluir una descripción detallada de la parte querellada o alguna información que permita identificar a la misma.
- d. Identificar los testigos (de haberlos) con nombre y apellido, y suministrar cualquier otra evidencia que entienda pertinente para sustentar las alegaciones de la Querella.
- e. Toda Querella debe ser firmada por el querellante.

Sección 9.2. Presentación de la Querella

Toda Querella que se presente por motivo de hostigamiento sexual en el empleo debe presentarse ante una de las siguientes personas:

- a. El Director.
- b. El supervisor inmediato que no esté involucrado en la conducta que se alega en la Querella. El supervisor inmediato estará obligado a presentar la Querella ante el Director en un término no mayor a un (1) día laborable; a menos que la Querella sea en contra de este, en cuyo caso deberá remitirla a la Junta de Directores. El supervisor que no cumpla con la obligación enunciada en este apartado estará sujeto a acción disciplinaria en su contra de acuerdo con lo establecido en "Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Centro de Diabetes".
- c. Cuando el querellante sea un contratista, suplidor, aspirante a empleo o visitante en el Centro, este debe presentar la Querella ante el Director de Recursos Humanos o Director del Centro, cualquiera de estos que no esté involucrado en la conducta que se alega en la querella.
- d. En caso de que el querellado sea el Director, debe presentar la misma ante el Director de Recursos Humanos, quien referirá el

asunto a la Junta de Directores en un término no mayor a un (1) día laborable.

Cualquier otra situación no cubierta aquí y que impida someterla ante alguna de las personas previamente indicadas, debe ser presentada ante alguno de los miembros de la Junta de Directores en un término no mayor a un (1) día laborable.

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN; INFORME INVESTIGATIVO

El Director, o la Junta, cuando así lo requiera alguno de los escenarios descritos en el Artículo 7.2 de este Reglamento, designará, en un término no mayor a cinco (5) días laborables desde presentada la Querella, a un investigador capacitado para que lleve a cabo el proceso de investigación. Este investigador deberá comenzar el proceso de investigación dentro del término de cinco (5) días laborables desde que le fuere referido el asunto.

Sección 10.1. Investigador

El investigador deberá de abrir un expediente para cada caso que envuelva una Querella de hostigamiento sexual en el empleo. En dicho expediente constarán todos los documentos relacionados con la presentación, investigación y adjudicación de la Querella. Tanto el investigador como el Director o la Junta, según sea el caso, tomarán las

medidas necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad del expediente.

La investigación incluirá, en todos los casos, la toma de declaraciones al querellante, a cualquier testigo que tenga o pueda tener conocimiento de los hechos alegados y al querellado. Sin embargo, el querellado tiene derecho a no declarar y debe ser apercibido de este derecho, así como de su derecho constitucional a no auto incriminarse, antes de solicitarle cualquier declaración a este.

El investigador tendrá facultad para requerir declaraciones juradas, ante Notario, tanto al querellante, al querellado, como a cualquier testigo. Sin embargo, se aclara que el querellado tiene derecho a no declarar y deberá ser apercibido de este derecho, así como de su derecho constitucional a no auto incriminarse, antes de solicitarle cualquier declaración a este.

En ningún momento y bajo ningún concepto se indagará sobre el historial o comportamiento sexual anterior del querellante, ni dicho historial o comportamiento se tomará en cuenta para ningún propósito de la investigación o adjudicación de la Querella.

Sección 10.2. Inhibición del Investigador

El investigador deberá inhibirse cuando tenga un conflicto de intereses con alguna de las partes o testigos y estará obligado a inhibirse cuando

el querellante o el querellado se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad en relación con el investigador.

Las partes podrán solicitar la inhibición del investigador, en cualquier momento antes de la presentación del "Informe Investigativo", mediante documento escrito que explique la razón para la solicitud de inhibición. Dicho documento deberá ser entregado al Director o a la Junta en los casos en que el querellado sea el Director. El Director o la Junta, según sea el caso, tendrá que contestar, en forma escrita, dicha solicitud en un término que no exceda de cinco (5) días. La determinación que tome el Director o la Junta, según sea el caso, sobre este asunto será final.

Durante el periodo de tiempo en que el Director o la Junta, según sea el caso, este considerando la solicitud de inhibición, el investigador continuará en su cargo y no se interrumpirán los términos límites establecidos para la presentación del Informe Investigativo.

Si se determina que procede la inhibición del investigador, el Director o la Junta, según sea el caso, relevará al investigador de sus funciones y nombrará un nuevo investigador en un término que no exceda de cinco (5) días laborables. En estos casos el término para la presentación del Informe Investigativo se contará a partir de la fecha en que se nombre al nuevo investigador.

Sección 10.3. Informe Investigativo

Luego de culminada la investigación, el investigador debe preparar un "Informe Investigativo" en el cual resuma el contenido de la Querella, detalle las gestiones realizadas y los hallazgos encontrados durante la investigación y formule una recomendación de los pasos a seguir por el Director o la Junta, según sea el caso. Dicho "Informe Investigativo", junto con el expediente, deberá presentarse, en un sobre sellado, ante el Director o ante la Junta, según sea el caso, en un término que no exceda de treinta (30) días, contados a partir de la presentación de la Querella o desde la designación de un nuevo investigador, en los casos donde el primer investigador se inhiba o haya sido relevado de sus funciones a solicitud de parte. Dicho término podrá ser extendido por el Director o por la Junta, según sea el caso, por un término no mayor a cinco (5) días adicionales, cuando exista justa causa.

ARTÍCULO 11. MEDIDAS PROVISIONALES

Durante el tiempo comprendido entre la presentación de la Querella y la adjudicación final de la misma, el Director o la Junta, según sea el caso, podrán tomar las medidas provisionales que entiendan necesarias y pertinentes para proteger a la parte querellante de situaciones embarazosas o represalias y para evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en la Querella. Ejemplos de estas medidas son:

- a. Que la parte querellante se reporte a otro supervisor o directamente al Director.
- b. Asegurar que la parte querellante no esté a solas con el querellado.
- c. La reasignación, del querellante o del querellado, a otra unidad de trabajo, si esto no perjudica al querellante.
- d. La suspensión temporal del querellado sin privación del sueldo.
- e. Adelanto de vacaciones a cualquiera de los concernidos.
- f. Cualquier otra medida provisional que se estime conveniente y necesaria.

Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso, entendiéndose que la adopción de cualquier medida provisional no obrará en contra del querellado, ni constituye una sanción para el mismo.

Ninguna medida provisional podrá extenderse a una fecha posterior a la adjudicación final de la Querella.

ARTÍCULO 12. ADJUDICACIÓN DE QUERELLAS; VISTA ADMINISTRATIVA

Una vez el Director o la Junta, según sea el caso, reciba el "Informe Investigativo" tendrá un periodo de diez (10) días para informar su determinación por escrito a las partes (querellante y querellado), ya sea mediante entrega personal o mediante envío por correo certificado con

acuse de recibo. El Director o la Junta, según sea el caso, podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador, tomando en consideración la naturaleza o gravedad de la conducta imputada; sin embargo, la determinación solo podrá estar basada en información que conste en el expediente del caso.

Sección 12.1. Carta de Archivo de Querella

Si el Director o la Junta, según sea el caso, determina que la parte querellada no ha incurrido en conducta constitutiva de hostigamiento sexual hará constar dicha determinación, por escrito, en una "Carta de Archivo de Querella". En dicha carta constará la siguiente información:

- a. Los fundamentos en que se basa la determinación.
- b. Las disposiciones reglamentarias y legales aplicables.
- c. Se le informará al querellante de su derecho de llevar una acción judicial de acuerdo con lo prescrito en la Ley Núm. 17-1988, antes citada.

Sección 12.2. Carta de Intención de Establecer Medidas Disciplinarias

Si el Director o la Junta, según sea el caso, determina que el querellado ha incurrido en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y que corresponde la imposición de alguna sanción o acción disciplinaria, se deberá redactar una "Carta de Intención de Establecer

Medidas Disciplinarias" y notificarse la misma a las partes (querellante y querellado) dentro del plazo establecido.

La carta deberá contener la siguiente información:

- a. La conducta impropia que se le imputa al querellado.
- b. Los hechos en que se basa la determinación.
- c. Las disposiciones reglamentarias y legales aplicables.
- d. Las medidas disciplinarias que se pretenden establecer.
- e. Informará al querellado de su derecho a solicitar, por escrito, una Vista Administrativa, en un plazo no mayor de diez (10) días laborables, contados a partir de la notificación de la Carta de Intención de Establecer Medidas Disciplinarias.
- f. Informará al querellado de su derecho de comparecer a la Vista Administrativa representado por abogado.
- g. Se le informará al querellado que, de no solicitar dentro del término límite, o de no comparecer a la Vista Administrativa señalada, se darán por admitidos los hechos y se impondrán las sanciones o acciones disciplinarias contenidas en la Carta de Intención de Establecer Medidas Disciplinarias.
- h. La firma del Director o del Presidente de la Junta, según sea el caso.

En caso de que el querellado sea un empleado del Centro, la adjudicación de la Querella se atenderá de conformidad con el procedimiento establecido en el "Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Centro de Diabetes" adoptado por el Centro.

Sección 12.3. Vista Administrativa

De solicitarse la Vista Administrativa, la misma será señalada para una fecha que no exceda de quince (15) días contados a partir de la solicitud presentada por el querellado. La Vista Administrativa será presidida por un Oficial Examinador, el cual será designado por el Director o por la Junta, según sea el caso. En esta vista no serán de aplicación las reglas de evidencia, pero el Oficial Examinador podrá utilizar los principios fundamentales de evidencia para impartir control y organización a los procedimientos.

El Oficial Examinador notificará, por escrito, a las partes, la fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista con quince (15) días de anticipación a la fecha en que se celebrará la misma. En la notificación se incluirá la siguiente información:

- a. Fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista, así como su naturaleza y propósito.
- b. Advertencia de que las partes podrán comparecer por derecho propio o representadas por abogado y de su derecho a presentar

la evidencia que entiendan relevante para sustentar sus alegaciones o defensas.

- c. Se le apercibirá a ambas partes que no se admitirá evidencia relacionada al historial o comportamiento sexual anterior del querellante.
- d. Referencia a las disposiciones legales o reglamentarias presuntamente infringidas por el querellado y un resumen de los hechos constitutivos de tal infracción.
- e. Apercibimiento de las medidas que el Centro podrá tomar si una parte no comparece a la vista.

Una vez concluida la vista, el Oficial Examinador presentará su Informe, en un término no mayor de quince (15) días, en el cual expondrá las determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y hará recomendaciones en cuanto a los pasos a seguir por el Director o la Junta, según sea el caso.

Sección 12.4. Notificación Determinación Final; Reconsideración y Revisión Judicial

El Director o la Junta, según sea el caso, notificará su Determinación Final al querellado en un término de quince (15) días, a partir de la fecha en que recibió el Informe del Oficial Examinador. El Director o la Junta, según sea el caso, podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que formule el Oficial Examinador, tomando en

consideración la naturaleza o gravedad de la conducta imputada; sin embargo, la determinación solo podrá estar basada en información que conste en el expediente del caso.

La notificación de la Determinación Final, se hará por correo certificado con acuse de recibo. En la misma, se apercibirá al querellado sobre su derecho a solicitar reconsideración ante el Centro, de conformidad con la Sección 3.15 de la Ley Núm. 38-2017, antes citada. Asimismo, se le apercibirá sobre su derecho a solicitar revisión judicial ante el Tribunal de Apelaciones, de conformidad con la Sección 4.2 de la Ley Núm. 38-2017.

ARTÍCULO 13. SANCIONES O ACCIONES DISCIPLINARIAS

Cualquier empleado, supervisor o Director que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo estará sujeto a sanciones o acciones disciplinarias, conforme se describen en el "Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Centro de Diabetes". La sanción o acción disciplinaria que se imponga dependerá de las circunstancias de cada caso y de la gravedad de la conducta incurrida por el querellado.

La determinación de que un contratista o suplidor, o cualquiera de sus agentes, ha incurrido en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo será causa suficiente para que el Centro termine la relación contractual que tenga con dicho contratista o suplidor.

Cuando el querellado sea un aspirante a empleo y se determine que incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual, el mismo será declarado automáticamente inelegible para ocupar cualquier puesto dentro del Centro y su nombre será removido del Registro de Elegibles.

Cuando el querellado sea un visitante en el Centro y se determine que incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual, el Director tomará las medidas correctivas necesarias que estén a su alcance y que procedan en derecho para evitar que se repita dicha conducta.

Además, el Director o la Junta podrán referir cualquier situación de hechos a otros foros competentes, ya sea en la esfera administrativa o judicial, para que también tomen jurisdicción sobre la misma.

ARTÍCULO 14. DIVULGACIÓN

Se le entregará copia de este Reglamento a todo empleado, supervisor, aspirante a empleo, contratista o suplidor del Centro. Se expondrá, en algún sitio visible para el público, un resumen de la política pública del Centro en contra del hostigamiento sexual y la disponibilidad de una copia de este reglamento en caso de que algún visitante quiera examinar el mismo.

ARTÍCULO 15. NO NECESIDAD DE AGOTAMIENTO DE REMEDIOS

La persona que entienda ha sido víctima de hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17-1988,

antes citada, radicando una querrela en la Unidad Anti discrimin del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o radicando una acción ante el Tribunal de Primera Instancia, sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Reglamento. Además, se advierte que el trámite administrativo establecido bajo este Reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17-1988, antes citada.

ARTÍCULO 16. SEPARABILIDAD .

Si cualquier artículo, parte o párrafo de este Reglamento fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal competente, dicha determinación no afectará la validez de las restantes disposiciones de este.

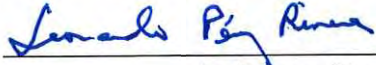
ARTÍCULO 17. VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días después de la fecha de su radicación en el Departamento de Estado del Gobierno de Puerto Rico.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 25 de febrero de 2019.

POR LA JUNTA DE DIRECTORES DEL CENTRO.


Dr. Rafael Rodríguez Mercado
Presidente
Junta de Directores


Lcdo. Leonardo Pérez Rivera
Secretario
Junta de Directores