

GOBIERNO DE PUERTO RICO
NEGOCIADO DE LA POLICÍA DE PUERTO RICO

NUMERO: 9089

Fecha: 31 DE MAYO DE 2019

Aprobado: Hon. Luis G. Rivera Marín

Secretario de Estado



Ledo. Samuel Wiscovitch Corali

Secretario Auxiliar de Servicios

Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

**Reglamento para el
Establecimiento de Prácticas
Policíacas Libres de Discrimen,
Conducta Sexual Impropia y
Represalias**

HENRY ESCALERA RIVERA
COMISIONADO

ÍNDICE GENERAL

	Página
Artículo I. Título	1
Artículo II. Base Legal	1
Artículo III. Propósito	2
Artículo IV. Aplicabilidad	3
Artículo V. Definiciones	3
Artículo VI. Actividades Prohibidas	9
A. Discrimen	9
B. Conducta Sexual Impropia	11
C. Represalias	12
Artículo VII. Responsabilidades de los Supervisores	14
Artículo VIII. Responsabilidades de los Empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico	16
Artículo IX. Procedimiento para Presentar e Investigar Querellas de Discrimen, Conducta Sexual Impropia o Represalia	16
Artículo X. Responsabilidades de la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional	19
Artículo XI. Adiestramiento	22
Artículo XII. Las Características Físicas de un Individuo Podrán ser Consideradas en Algunas Circunstancias	22

Artículo XIII. Responsabilidad de los Empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico al Recibir una Querella por Discrimen	23
Artículo XIV. Informe Anual	24
Artículo XV. Disposiciones Generales	25
Artículo XVI. Cláusula de Separabilidad	26
Artículo XVII. Derogación	26
Artículo XVIII. Vigencia	27

Artículo I. Título.

Este Reglamento se conocerá como el "Reglamento para el Establecimiento de Prácticas Policiacas Libres de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias".

Artículo II. Base Legal.

Este Reglamento se promulga al amparo de las facultades y deberes concedidos al Negociado de la Policía de Puerto Rico mediante:

- 
1. Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico, firmado el 17 de julio de 2013, en el caso United States v. Commonwealth of Puerto Rico, et al., Civil Núm. 12-2039 (GAG).
 2. Carta de Derechos, Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1.
 3. Cláusula de Debido Proceso de Ley y Cláusula sobre Igual Protección, Decimocuarta Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos (Enmienda XIV).
 4. Título VI, conocido como Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 42 U.S.C. § 2000d.
 5. Ley Ómnibus para el Control de Crimen y Calles Seguras de 1968 ("Omnibus Crime Control and Safe Streets Act of 1968" o "Safe Streets Act"), 42 U.S.C. § 3789d.
 6. Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico".
 7. Ley 284-1999, según enmendada, conocida como "Ley contra el Acecho en Puerto Rico".
 8. Ley 20-2017, según enmendada, conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico".

9. Ley 14-2001, según enmendada, conocida como "Ley de Protección y Compensación a Personas que Denuncian Actos de Corrupción contra Fondos y Propiedad Pública".
10. Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".
11. Reglamento 4216 de 11 de mayo de 1990, según enmendado, titulado "Reglamento de Personal de la Policía de Puerto Rico".
12. Reglamento 8263 de 5 de octubre de 2012, según enmendado, titulado "Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Sistema Clasificado de la Policía de Puerto Rico".

Artículo III. Propósito.

El propósito de este Reglamento es proveerle al empleado del Negociado de la Policía de Puerto Rico (en adelante "NPPR") una guía y las herramientas necesarias para que puedan proveer servicios policiacos imparciales y respetuosos, basados en las necesidades de las personas con quienes interactúan a diario. Nuestro Negociado está comprometido en proveer servicios y hacer cumplir las leyes de manera profesional, justa y libre de discrimen.

Ningún empleado del NPPR tiene autoridad alguna para someter a una persona a cualquier tipo de discrimen, hostigamiento, conducta sexual impropia o represalia prohibido en este Reglamento, ya sea por sí mismo, o por medio de otra persona. Cualquier empleado del NPPR que incurra en conducta contraria a lo establecido en este Reglamento estará actuando en violación de las políticas de conducta del Negociado y se expondrá a medidas disciplinarias y a posibles

causas de acciones civiles y/o criminales, tanto en el foro estatal como federal, según corresponda.

Artículo IV. Aplicabilidad.

El presente Reglamento aplica a todos los funcionarios, empleados, tanto del Sistema Clasificado como del Sistema de Rango; aplica a los contratistas, concesionarios y demás personas que prestan servicios en o para el NPPR y sus organismos adscritos; aplica a las personas que solicitan empleo en el NPPR, o que solicitan y/o reciben servicios de este Negociado, o que visitan cualesquiera facilidades del NPPR, o que interactúan de cualquier forma con un empleado del NPPR, mientras esté en funciones.

Artículo V. Definiciones.

Para propósitos de este Reglamento, las frases o términos tendrán el significado que se indica, a menos que de su contexto se refiera o se indique lo contrario.

1. **Acecho:** Conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas, se realizan amenazas escritas ya sea verbales o implícitas, se efectúan actos de vandalismo, se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos a acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a un miembro de su familia.
2. **Acoso Cibernético:** El acoso cibernético es el acoso que tiene lugar en dispositivos digitales, como teléfonos celulares, computadoras y tabletas.

El acoso cibernético puede ocurrir mediante mensajes de texto, textos y aplicaciones, o bien por la Internet en las redes sociales tales como: Facebook, Instagram, Twitter, Snapchat, WhatsApp, foros o juegos donde las personas pueden ver, participar o compartir contenido. El acoso cibernético incluye enviar, publicar o compartir contenido negativo, perjudicial, falso, o cruel sobre otra persona. Esto puede incluir compartir información personal o privada sobre alguien más, provocándole humillación o vergüenza.

2. **Acoso Sexual:** Toda persona que en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, según expuesto en el Artículo 135 del Código Penal de Puerto Rico de 2012, según enmendado.
3. **Actos Lascivos:** Acto llevado a cabo por una persona que, sin intentar consumar el delito de agresión sexual, someta a otra persona a un acto que tienda a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales de la persona que comete el acto, en cualquiera de las circunstancias expuestas en el Artículo 133 del Código Penal de Puerto Rico de 2012, según enmendado.
4. **Agresión Sexual:** Es cuando una persona lleva a cabo, o provoca que otra persona lleve a cabo, un acto orogenital (boca/genitales) o una penetración

sexual vaginal o anal, ya sea ésta genital, digital (penetración de dedo en genitales o ano), o instrumental, en cualquiera de las circunstancias expuestas en el Artículo 130 del Código Penal de Puerto Rico de 2012, según enmendado.

5. **Clase Protegida:** Se refiere a una población o grupo de personas con características en común que históricamente han sido discriminadas, ya sea por su raza, color de piel, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, impedimento físico o mental, o por ser persona sin hogar. Estos grupos o poblaciones reciben protección del Estado, ya sea en la Constitución de Estados Unidos de América, y/o en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y/o mediante leyes estatales o federales.

6. **Concesionario:** Persona o entidad que tiene la autorización de ofrecer un servicio o distribuir un producto determinado dentro del Negociado de la Policía de Puerto Rico.

7. **Contratista:** Persona que pacta con el Negociado de la Policía de Puerto Rico, mediante convenio o negocio jurídico, para hacer determinado acto, mediante contrato otorgado con el consentimiento de las partes, relacionado con un objeto cierto y por virtud de la causa que se establezca. Incluye, pero sin limitarse a, los acuerdos de bienes, de obras, de servicios y las órdenes de compra y de servicios.

8. **Conducta Sexual Impropia:** Cualquier comportamiento de un empleado del Negociado de la Policía de Puerto Rico mediante el cual toma ventaja o se aprovecha de su posición como empleado del Negociado (y de la autoridad y poder que le concede dicha posición), para cometer un acto sexual, iniciar un contacto sexual con otra persona o responder a una insinuación percibida como sexual a otra persona (desde una sugerencia sutil hasta una invitación directa). También incluye cualquier comunicación o comportamiento de un empleado del Negociado de la Policía de Puerto Rico que pueda interpretarse como obsceno, lascivo o inapropiado. El contacto sexual incluye aquel acercamiento intencional u otro contacto físico de naturaleza sexual, ya sea directo o sobre la ropa, con intención de abuso, humillación, acoso, intimidación, degradación, incitación o gratificación de deseo sexual del empleado del Negociado.

9. **Discrimen:** Separar, distinguir, diferenciar, hostigar o tratar de forma desigual, indebida, injusta o ilegalmente a una persona o a un grupo de personas en formas que afectan o menoscaban los derechos de dichas personas, motivados por una característica física y visible, o la percepción de la misma, cuando dicha característica está protegida por las Constituciones y leyes, tanto estatales como federales, ya sea por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias

políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.

10. **Empleado del Negociado de la Policía de Puerto Rico:** Se refiere tanto al empleado del Sistema Clasificado como al empleado de Sistema de Rango.
11. **Empleado del Sistema Clasificado:** Toda persona que ocupe un puesto en el Negociado de la Policía de Puerto Rico con carácter regular, transitorio, de confianza, probatorio o con clasificación irregular. Se excluye de esta definición a los empleados y/o funcionarios que pertenecen al Sistema de Rango.
12. **Hostigamiento:** Patrón de inquietar, perturbar o molestar, ridiculizar, burlar o agraviar a una persona o hacer comentarios con menosprecio motivado por discrimen, según definido en este Artículo, como medio para llevar a cabo conductas sexualmente impropias o al tomar represalias contra una persona.
13. **Medidas Provisionales:** Se refieren a las medidas que tomará el supervisor inmediato o el Director de la División de trabajo que adviene en conocimiento de la presentación de una querella por discrimen, conducta sexual impropia o represalia para detener o prevenir dicha conducta entre las partes involucradas. Estas medidas se tomarán de manera inmediata, no son disciplinarias, son de carácter temporero y tendrán vigor hasta que la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional tome las correspondientes medidas cautelares.

14. **Medidas Cautelares:** Para efectos de este Reglamento, se refieren a las medidas que tomará la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional para prevenir, desalentar o detener el discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia entre las partes involucradas en la querella que tiene ante su consideración y que es objeto de investigación por dicha Superintendencia. Estas medidas pueden confirmar las medidas provisionales, en cuyo caso se convertirían en medidas cautelares, o dejar sin efecto las medidas provisionales. Estas medidas tendrán vigor hasta que se agoten todos los remedios disponibles en el Negociado, y podrán o no convertirse en permanentes, dependiendo del resultado de la investigación.

YES 15. **Miembro del Negociado de la Policía de Puerto Rico:** Incluye únicamente al personal del Sistema de Rango, que directamente se desempeña en tareas encaminadas a la investigación criminal, mantener el orden público, proteger la vida y propiedad de las personas, y demás deberes similares que se imponen o que en el futuro se impongan al Negociado de la Policía de Puerto Rico.

16. **Represalia:** Se refiere al mal que un empleado del Negociado de la Policía de Puerto Rico causa o intenta causar a una persona en venganza de un acto previo que le ha perjudicado o agraviado a causa de dicha persona. El acto de tomar represalias, incluye pero no se limita a amenazar, intimidar, hostigar, coaccionar, discriminar o tomar una acción adversa contra dicha persona por esta haber denunciado, informado o intentado

prevenir una conducta impropia o haber radicado una querella administrativa contra el empleado del Negociado de la Policía de Puerto Rico; por dicha persona ofrecer o intentar ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico o a nivel federal; o que coopere en alguna investigación del Negociado de la Policía de Puerto Rico; o que se niegue a cumplir una orden ilegal de un empleado del Negociado.

17. **Supervisor:** Miembro del Negociado de la Policía de Puerto Rico juramentado y nombrado, que ostenta el rango de Sargento o un rango superior, o un empleado del sistema clasificado cuyo puesto requiere la supervisión de empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico.
18. **Tentativa:** Es cuando una persona realiza acciones o incurre en omisiones inequívocas e inmediatamente dirigidas a iniciar la ejecución de un delito, el cual no se consuma por circunstancias ajenas a su voluntad.

Artículo VI. Actividades Prohibidas.

A. Discrimen.

1. Una actuación policiaca discriminatoria se refiere al trato diferente que pueda darle un empleado del NPPR a cualquier persona, cuando dicho trato es motivado por cualquier característica física y visible, o la percepción de la misma, cuando dicha característica está protegida por las Constituciones y leyes, tanto estatales como federales.

- 
2. Tales "características físicas y visibles" incluyen, pero no se limitan a las siguientes: raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.
 3. Ningún empleado del NPPR podrá realizar o emitir comentarios u opiniones hacia otra persona de manera explícita o implícita, verbal o escrita (incluyendo redes sociales), o mediante gestos o señas que la agraven, ridiculicen, burlen, hostiguen o tenga el efecto de discriminarla, motivados por una clase protegida o la percepción de una clase protegida, ya sea por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.
 4. Los empleados del NPPR no tomarán decisiones o acciones que sean influenciadas por razones de prejuicio o intenciones discriminatorias. Las decisiones y determinaciones durante la actuación policiaca o investigación estarán basadas en el comportamiento observable o inteligencia específica recibida.
 5. Los empleados del NPPR no podrán utilizar las características visibles distinguibles de una persona perteneciente a una clase protegida para

determinar la existencia de motivos fundados de intervenir, excepto en las instancias detalladas en el Artículo XII de este Reglamento.

6. Los empleados del NPPR no expresarán verbalmente, por escrito o por cualquier otro gesto, incluyendo pero sin limitarse a las redes sociales, prejuicios o comentarios despectivos con relación a las características distinguibles de ninguna persona perteneciente a una clase protegida.
7. Los empleados del NPPR que se dediquen a, ignoren o condonen prácticas policiacas discriminatorias estarán sujetos a medidas disciplinarias.
8. Los supervisores y oficiales de alto rango del NPPR que no respondan a, documenten y/o revisen denuncias de actuaciones policiacas discriminatorias estarán sujetos a medidas disciplinarias.



B. Conducta Sexual Impropia.

Ningún empleado del NPPR podrá incurrir en conducta sexual impropia hacia una persona, **dentro o fuera del área de trabajo**, ya sea de manera directa o indirecta. Dicha conducta incluye, pero no se limita a:

1. Miradas, piropos, guiñadas, gestos, insinuaciones y/o comentarios sexuales indeseados.
2. Expresiones como frases y/o chistes con contenido sexualmente explícito no deseado y/o haciendo uso de lenguaje soez y vulgar no deseado.
3. Pellizcos y/o roces corporales no solicitados; invitaciones insistentes a salidas o citas no deseadas; besos, abrazos y/o caricias forzadas.
4. Compartir, enviar o proyectar objetos, dibujos o fotografías de naturaleza sexual no deseados, dentro o fuera del lugar de trabajo,

independientemente del medio que se utilice para mostrarlo, incluyendo, pero sin limitarse a audio, imágenes o video o a la utilización de redes sociales.

5. Acecho, incluyendo el acoso cibernético, (el uso de equipo electrónico o un vehículo del NPPR para este fin se considerará un agravante).
6. Hostigamiento de índole sexual.
7. Casos extremos de violencia física y/o psicológica, que incluyen los delitos de agresión sexual, actos lascivos y acoso sexual, tanto la comisión del acto como su tentativa.

Cualquier persona que entienda haber sido víctima de una conducta sexual impropia por parte de un empleado del NPPR, o que haya observado dicha conducta contra una tercera persona, deberá informarlo inmediatamente, conforme a los procedimientos establecidos en este Reglamento.

C. Represalias.

1. El NPPR prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia contra una persona por presentar una querrela administrativa y/o cooperar con la investigación en contra de un empleado del NPPR.
2. La represalia también es cualquier acción adversa tomada contra una persona por ésta haber informado, denunciado o intentado prevenir una conducta impropia de un empleado del NPPR, o por servir de testigo en contra de un empleado del NPPR en un procedimiento civil, criminal o

administrativo a nivel federal o estatal, o por negarse a cumplir una orden ilegal.

3. La represalia también incluye la acción adversa tomada contra alguien que está asociada con la persona que denunció o cooperó con el NPPR, como por ejemplo, un miembro de la familia o un ser querido.
4. El NPPR prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia. Las represalias contra una persona de la comunidad pueden incluir, pero sin limitarse a, los siguientes actos o conducta:
 - a. Amenaza, hostigamiento o acoso, verbal, escrito y/o electrónico (incluyendo la utilización de redes sociales).
 - b. Detenciones, registros, allanamientos, intervenciones vehiculares, arrestos, citaciones, o cualquier otra acción irrazonable y no fundada en virtud de una ley contra una persona.
 - c. El daño a la propiedad o agresión a una persona querellante o cooperadora.
 - d. Interferencia con las investigaciones, incluyendo el realizar una investigación externa, manipulación de evidencia, intimidar testigos o querellantes.
 - e. No investigar delitos o incidentes reportados por las partes querellantes o cooperadores.

Artículo VII. Responsabilidades de los Supervisores.

1. Cada supervisor será responsable de prevenir actos de discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia. Esta responsabilidad incluye pero no se limita a:
 - a. Orientará a los empleados del NPPR sobre los tipos de conducta prohibidos y las posibles consecuencias de incurrir en conductas constitutivas de discrimen, conducta sexual impropia o represalias.
 - b. Detener cualquier acto observado o que le sea informado que pueda considerarse discrimen, conducta sexual impropia o represalia y tomar las medidas provisionales necesarias para intervenir, independientemente de que las personas involucradas estén o no dentro de su línea de supervisión.
 - c. Asegurará que sus subalternos acudan a adiestramientos y/o educación continua sobre discrimen, conducta sexual impropia y represalia.
2. Todo supervisor que reciba información sobre violaciones a este Reglamento referirá el asunto, incluyendo las medidas provisionales tomadas, a la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional (en adelante "SARP") dentro de un término de dos (2) días laborales para que se comience la correspondiente investigación administrativa.
3. La inacción del supervisor de informar a la SARP y de no tomar medidas provisionales inmediatas una vez advenga en conocimiento de conducta constitutiva de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, será

fundamento suficiente para la imposición de medidas disciplinarias contra ese supervisor.

4. Entre las medidas provisionales inmediatas que tomará el supervisor para evitar futuros incidentes de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, se encuentran pero no se limitarán a las siguientes:

- a. Instruirá al empleado del NPPR imputado que desista de su conducta, que evite todo contacto futuro con la parte querellada y le advertirá de las consecuencias de sus acciones.
- b. Hará cambios en el horario, en el área de trabajo, o reasignación de labores (por ejemplo a tareas administrativas) de la parte querellada para evitar que la parte querellante entre en contacto con la parte querellada.
- c. Tomará todas las medidas posibles para evitar que las partes se encuentren en situaciones en las que puedan estar a solas.
- d. Aplicará cualquier otra medida provisional establecida por Orden General, Directriz, Reglamento, ley o jurisprudencia, tanto estatal o federal.

5. Los supervisores serán responsables de velar por que todo el personal bajo su mando cumpla con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo VIII. Responsabilidades de los Empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico.

1. Cada empleado del NPPR será responsable de prevenir o detener actos constitutivos de discrimen, conducta sexual impropia o represalia y se

abstendrá de participar en, o patrocinar, acciones que puedan percibirse como conducta de dicha naturaleza.

2. Cualquier empleado del NPPR que observe o advenga en conocimiento de cualquier acto de discrimen, hostigamiento sexual o represalia, por otro empleado del Negociado, informará el incidente a la SARP conforme a lo dispuesto en el Artículo IX (4) de este Reglamento.
3. Si durante el transcurso de la investigación se logra probar que un empleado del NPPR observó o advino en conocimiento del acto de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, por otro empleado del Negociado Agencia, y no lo informó a la SARP, será fundamento suficiente para la imposición de medidas disciplinarias contra dicho empleado del NPPR.

Artículo IX. Procedimiento para Presentar e Investigar Querellas de Discrimen, Conducta Sexual Impropia o Represalia.

1. La SARP será responsable de la investigación de cualquier querella de discrimen, conducta sexual impropia o represalia.
2. Toda persona que crea, de buena fe, que ha sido víctima de discrimen, conducta sexual impropia o represalia por parte de un empleado del NPPR, o que haya observado cualquier de estas conductas dirigidas hacia otra persona, deberá presentar en la SARP una querella administrativa contra el empleado del NPPR para informar el hecho o los hechos ocurridos.
3. Las querellas podrán ser presentadas de forma anónima.
4. La querella podrá presentarse de las siguientes formas:

- a. personalmente en el cuartel del NPPR más cercano;
- b. llamando a la SARP al 1-877-996-6627 (línea libre de costo);
- c. enviando un correo electrónico o "email" a la siguiente dirección:

responsabilidadprofesional@policia.pr.gov;

- d. enviando un facsímil (fax) al (787) 781-7685; o
- e. por correo ordinario a la siguiente dirección: Negociado de la Policía de Puerto Rico, Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional, P.O. Box 70166, San Juan, Puerto Rico, 00936-8166.

- 
5. La persona afectada podrá, en la medida que sea posible, documentar y/o recopilar evidencia relacionada al(a los) incidente(s) con el propósito de proveer mayor evidencia para la investigación de los hechos. El no documentar y/o recopilar evidencia no será impedimento para comenzar la investigación correspondiente.
 6. Si la conducta discriminatoria, sexualmente impropia, y/o de represalia continua ocurriendo luego que la persona haya presentado la querella en la SARP, la persona deberá denunciar a la SARP los nuevos hechos ocurridos lo antes posible con el fin de poder llevar a cabo los procedimientos necesarios para protegerla de futuros incidentes de esa naturaleza.
 7. Un investigador de SARP se reunirá con la parte querellada y la parte querellante con el fin de documentar el o los incidente(s) que motivaron la querella, la persona o personas que ejecutaron y/o participaron del

discrimen, conducta sexual impropia o represalia, y la o las fechas en que ocurrió el(los) incidente(s).

8. Toda querella deberá indicar:

- 
- a. fecha en que se presenta la querella;
 - b. nombre de la persona que presenta la querella o persona perjudicada (a menos que sea presentada de forma anónima);
 - c. nombre de la parte querellada;
 - d. desde cuándo está ocurriendo la alegada conducta;
 - e. nombre de las personas que tienen conocimiento de los hechos reportados;
 - f. lugar donde ocurrió el hecho reportado; y
 - g. relato de los hechos.

9. Toda querella de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, incluyendo la denuncia inicial, la presentación de la querella y todo el procedimiento posterior, será de carácter confidencial. Será responsabilidad del investigador de la SARP manejar la denuncia o querella dentro de los parámetros más estrictos de confidencialidad.

10. Está terminantemente prohibido que la parte querellada tome represalias contra la parte querellante, testigo(s), o contra cualquier persona que denuncie el discrimen o conducta sexual impropia. Además, será responsabilidad del supervisor velar por que la parte querellada o cualquier otra persona no tome represalias contra la parte querellante, testigo(s), o contra la persona que denunció el discrimen o conducta sexual impropia.

Artículo X. Responsabilidades de la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional.

La SARP tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Discutirá las medidas cautelares a aplicarse con el Comandante de Área, con el Director de la División o con el Comisionado Auxiliar al cual está adscrito el empleado del NPPR. Entre las medidas cautelares que pueden considerarse se encuentran las siguientes:
 - a. Reubicación o traslado del empleado del NPPR.
 - b. Referir al empleado del NPPR a adiestramiento de discrimen, hostigamiento y/o represalia.
 - c. Suspensión de empleo y/o sueldo.
 - d. Referir el incidente para investigación criminal.
 - e. Confirmar y/o modificar las medidas provisionales, en cuyo caso éstas se convertirían en medidas cautelares.
2. Entrevistará y tomará declaración a las partes involucradas por separado. Cuando la parte querellante y/o la parte querellada sea un empleado civil unionado del NPPR, excepto los empleados civiles en posiciones gerenciales, el proceso de investigación se llevará a cabo conforme a lo establecido en el Convenio de los Empleados Civiles y conforme a las leyes y la jurisprudencia aplicable.
3. El investigador podrá someter, a su discreción, al empleado del NPPR a una prueba del polígrafo, conforme al Reglamento 6507 y al Reglamento 7410, ambos del NPPR. Los resultados de dichas pruebas serán mantenidos dentro de la más estricta confidencialidad y no serán

divulgados a terceras personas sin la autorización del Comisionado o Comisionado Auxiliar de la SARP. Si el empleado se rehúsa a someterse a la prueba de polígrafo, incurrirá en falta grave.

4. Entrevistará y tomará declaración al supervisor y/o el Director de la División del empleado del NPPR con el fin de corroborar que tomó medidas provisionales de prevención y, en aquellos casos en los que no se hayan tomado dichas medidas, ordenará que se tomen las mismas para detener el discrimen, conducta sexual impropia o represalia. El incumplimiento de esta directriz por parte del supervisor y/o Director de la División de la parte querellante, será motivo suficiente para la imposición de medidas disciplinarias.

5. Verificará si existen testigos del (de los) incidente(s) que motivaron la querella y los entrevistará y tomará declaración de cada uno por separado.

6. Completará la investigación de la querella por discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia **en un término de noventa (90) días** contados a partir del recibo de la querella. El Comisionado Auxiliar de la SARP podrá conceder prórrogas de treinta (30) días, hasta un máximo de noventa (90) días adicionales en total, por circunstancias justificadas, que serán documentadas por escrito. Para propósitos de estas prórrogas, la carga laboral no constituirá una justificación para conceder las mismas.

7. El investigador emitirá un informe que contendrá:

- a. la querella original o copia de la misma;
- b. los nombres de las partes involucradas;

- c. las determinaciones de hechos;
- d. información sobre si otra(s) persona(s) son o han sido discriminados por el empleado del NPPR o si éste ha incurrido en actos de conducta sexual impropia o represalia anteriormente, y sobre si otro(s) empleado(s) del NPPR sabían, participaban o patrocinaban el discrimen, conducta sexual impropia o represalia; y
- e. los hallazgos de la investigación;
- f. la acción correctiva, medida disciplinaria o acción criminal, si alguna, que se tomó en el caso.

- 
- 8. Una vez concluya la investigación, el NPPR tendrá treinta (30) días para notificar los resultados de la misma a las partes interesadas. Por partes interesadas se entenderá parte querellada, parte querellante y supervisor de la parte querellada. De sostenerse la querella, la correspondiente medida disciplinaria será impuesta tan pronto como sea posible, conforme a los procedimientos disciplinarios del NPPR.
 - 9. Todas las investigaciones administrativas estarán sujetas a los periodos de suspensión apropiados, según sea necesario, para conducir una investigación criminal paralela, o según dispuesto por ley.

Artículo XI. Adiestramiento.

La Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento (en adelante "SAEA") ofrecerá adiestramientos para la prevención del discrimen, conducta sexual impropia y represalia para asegurar que todo empleado del NPPR pueda trabajar en un ambiente libre de estos tipos de conducta. A tales efectos, y con el

fin de asegurar el cumplimiento de las normas establecidas en este Reglamento y de las leyes aplicables, se proveerán los correspondientes adiestramientos una (1) vez al año en el caso de supervisores y cada dos (2) años para el resto de los empleados del NPPR.

Artículo XII. Las Características Físicas de un Individuo Podrán ser Consideradas en Algunas Circunstancias.

- 
1. Los miembros del NPPR (en adelante "MNPPR") podrán tomar en consideración las características físicas que distinguen a una persona para determinar si existen motivos fundados, solo cuando estas características son parte de la descripción de una persona sospechosa en específico. Esta descripción tendrá que basarse en información confiable, objetiva y relevante que vincule a dicha persona a la comisión de un acto ilegal particular.
 2. Los MNPPR podrán considerar las características físicas de una persona para determinar la necesidad que pueda tener dicha persona de recibir servicios destinados a la población de la que pudiese ser parte. Estas características visibles podrían ser, por ejemplo: crisis de comportamiento, falta de vivienda, adicciones, incapacidades físicas, etc.
 3. Los MNPPR deberán poder explicar los hechos y circunstancias específicas de manera que fundamente el uso de tales características físicas en el establecimiento del motivo fundado que justificó la intervención.

Artículo XIII. Responsabilidad de los Empleados del Negociado de la Policía de Puerto Rico al Recibir una Querella por Discrimen.

1. Cuando una persona se querelle contra un empleado del NPPR por actuaciones discriminatorias, un MNPPR completará el formulario PPR-621.1, titulado "Informe de Incidente", con el fin de documentar las circunstancias de la denuncia y las medidas que se tomaron para resolverla.
2. Si una persona se querella de una actuación policiaca discriminatoria, el empleado del NPPR llamará a un supervisor a la escena para que éste evalúe las circunstancias y refiera el caso a la SARP. Para efectos de este Reglamento, una alegación de actuación policiaca discriminatoria ocurre cuando, desde la perspectiva de un policía prudente y razonable, una persona se queja de que ha recibido un trato diferente de parte de un empleado del NPPR por cualquier característica visual distinguible de una clase protegida, según se detallan en el Artículo VI de este Reglamento.
3. Si el MNPPR ha completado su intervención con la parte querellante, y el supervisor aún no ha llegado, el MNPPR esperará en el lugar hasta que llegue el supervisor. El supervisor deberá llegar a la escena sin dilación indebida.
4. Si la persona se niega a hablar con un supervisor o desea irse de la escena antes de que llegue el mismo, el empleado del NPPR ofrecerá a la persona la información de contacto del supervisor y la información sobre cómo presentar una querella administrativa en la SARP. Los MNPPR no podrán

extender una intervención con el único fin de esperar la llegada de un supervisor.

5. Todos los informes relacionados con una denuncia de actuación policiaca discriminatoria serán revisados y aprobados por un supervisor antes del final del turno del MNPPR.

Artículo XIV. Informe Anual.

En o antes del 31 de enero del próximo año natural, la SARP preparará un informe que describirá y analizará las querellas administrativas basadas en alegadas actuaciones policiacas discriminatorias durante el transcurso del año inmediatamente anterior e informará el estatus de estas querellas. Además, el Informe detallará el estado de los esfuerzos del NPPR para evitar las actuaciones policiacas discriminatorias.

Este Informe será entregado al Comisionado y la SARP remitirá copia del mismo a la Oficina de Reforma. Después de la revisión por la Oficina del Comisionado, y después de que se hayan eliminado los nombres de los empleados del NPPR involucrados, el Informe se pondrá a disposición de la comunidad en la página web del NPPR.

Artículo XV. Disposiciones Generales.

1. Las palabras y frases usadas en este Reglamento en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.

- 
2. La Superintendencia Auxiliar en Investigaciones Criminales (en adelante "SAIC"), dará prioridad a las querellas referidas bajo este Reglamento que evidencien actividad criminal de naturaleza sexual, tales como conducta sexual impropia, acoso sexual, agresión sexual o tentativa de agresión sexual, actos lascivos o tentativa de actos lascivos.
 3. Si una persona presenta una querella a sabiendas de que es falsa en su totalidad y/o con la intención de perjudicar a un empleado del NPPR, se expondrá a posibles acciones civiles y/o criminales en su contra.
 4. Todo movimiento de personal relacionado a la parte querellada quedará en suspenso hasta tanto se haya completado la investigación. Esta directriz no aplicará en los casos en que el movimiento de personal ocurra dentro de los trámites ordinarios del NPPR y la querella no fue tomada en consideración al momento del movimiento de personal.
 5. La falta de interés de la persona perjudicada por el acto de discrimen, conducta sexual impropia o represalia no será fundamento por sí sólo para archivar la querella.
 6. El empleado del NPPR contra quien hayan presentado una querella por discrimen, conducta sexual impropia y/o represalia, podrá solicitar reconsideración y/o apelación de la determinación emitida por el NPPR, conforme a los procedimientos establecidos por el Negociado.
 7. Cualquier acto u omisión cometido por un empleado del NPPR que incumpla con las disposiciones de este Reglamento, será referido e investigado por la SARP, a tenor con las normas aplicables.

8. Los Comisionados Auxiliares, Comandantes de Área y cualquier otro supervisor se asegurarán que las disposiciones de este Reglamento sean cumplidas a cabalidad y que el personal a su cargo sea debidamente adiestrado sobre el mismo.
9. Cada empleado del NPPR será responsable de conocer y cumplir con las disposiciones de este Reglamento. La alegación de desconocimiento del mismo, no lo eximirá de responsabilidad.

Artículo XVI. Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier disposición de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, la sentencia o resolución dictada a tal efecto ~~no~~ invalidará las demás disposiciones del mismo que se puedan mantener en vigor sin tener que recurrir a la disposición así anulada.

Artículo XVII. Derogación.

Este Reglamento deroga el Reglamento Número 8728 "Reglamento para Establecer la Política Pública y Procedimiento para Radicar Querellas de Hostigamiento Sexual de la Policía de Puerto Rico", así como cualquier otra comunicación verbal o escrita o partes de la misma que entren en conflicto con éste.

Artículo XVIII. Vigencia.

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su aprobación y radicación en el Departamento de Estado.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de Junio de 2019.


Henry Escalera Rivera
Comisionado