

Gobierno de Puerto Rico
Oficina de Administración y Transformación de
los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico

NÚMERO: 9522

Fecha: 21 de diciembre de 2023

Aprobado: Lcdo. Omar J. Marrero Díaz

Secretario de Estado



Departamento de Estado

Gobierno de Puerto Rico

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA
LEY NÚM. 82-2022 SOBRE INVESTIGACIONES
EN LAS AGENCIAS PÚBLICAS DE QUERELLAS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Diciembre 2023

ÍNDICE

	Página
I. Introducción -----	1
II. Base Legal -----	5
III. Aplicabilidad y Alcance-----	7
IV. Definiciones -----	7
V. Definición de Hostigamiento Sexual en el Lugar de Empleo y sus Modalidades -----	10
VI. Presentación de Querella por Hostigamiento Sexual y Proceso de Asignación para Investigación por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) -----	14
Sección 6.1 – Introducción -----	14
Sección 6.2 – Presentación de Querella o queja informal e Inicio del Proceso en la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental -----	14
Sección 6.3 – Notificación a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) de presentación de Querella -----	15
Sección 6.4 – Asignación a otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental -----	17
VII. Investigación -----	18
Sección 7.1 – Designación de Investigador y término para realizar Investigación -----	18
Sección 7.2 – Proceso de investigación y disposiciones generales -----	19
Sección 7.3 – Informes -----	20

	Sección 7.4 – Medidas provisionales para proteger al Querellante -----	21
	Sección 7.5 – Cierre de querella para propósitos de la Oficina -----	22
	Sección 7.6 – Confidencialidad -----	22
	Sección 7.7 – No Creación de Derechos Exigibles -----	22
VIII.	Funcionamiento Interno de la Oficina -----	22
IX.	Cláusula de Separabilidad -----	23
X.	Interpretación -----	23
XI.	Vigencia -----	23
XII.	Aprobación -----	24

**REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY NÚM. 82-2022
SOBRE INVESTIGACIONES EN LAS AGENCIAS Y
DEPENDENCIAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO DE
QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

I. INTRODUCCIÓN

El Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico dispone que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Según nuestro ordenamiento jurídico, el hostigamiento sexual en el empleo es una modalidad de discrimen por razón de sexo. Por consiguiente, y cónsono con el mandato constitucional antes citado, la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “*Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*” (Ley Núm. 17), tiene la intención de erradicar el discrimen por razón de sexo en el empleo y el hostigamiento sexual, reconociendo acciones de carácter indemnizatorio de naturaleza similar a las acciones instadas a tenor con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “*Ley contra el discrimen en el empleo de 1959*”. Así, mediante la Ley Núm. 17 se prohibió específicamente el hostigamiento sexual en el empleo, se impusieron responsabilidades y se fijaron las sanciones correspondientes por incumplimiento.

El hostigamiento consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes:

- a) cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona;

- b) cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona;
- c) cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual es incompatible con el ambiente seguro y adecuado que debe existir en el trabajo. Por ello, el Gobierno de Puerto Rico prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y declara que el mismo no será tolerado en ninguna de sus modalidades, llevando a cabo acciones afirmativas dirigidas a la erradicación de esta conducta tan lesiva para la sociedad. Dicha conducta está reñida con la norma invariable que prevalece a través de las agencias y dependencias del Gobierno de Puerto Rico regida por el Principio de Mérito que establece que todos los empleados públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de edad, raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen social, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ostentar la condición de veterano, o impedimento físico o mental.

El Gobierno de Puerto Rico como patrono tiene la responsabilidad y obligación continua de mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 17. Ese deber no se limita a corregir situaciones pasadas de hostigamiento, sino que incluye prevenir, desalentar y evitar que ocurran en el futuro. Asimismo, el gobierno estatal tiene la responsabilidad de cumplir con su política pública sobre la prevención

del hostigamiento sexual en el empleo y de establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas presentadas por empleados y empleadas del servicio público.

El gobierno estatal ha continuado integrando a la Ley Núm. 17 mayores herramientas y protecciones, reconociendo así la gravedad de las conductas. Para ello, la Ley Núm. 17 fue enmendada por la Ley Núm. 82-2022, a los efectos de que los patronos, incluyendo las agencias y dependencias del Gobierno de Puerto Rico, adoptaran un *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo*. Igualmente, la Ley Núm. 82-2022, dispuso que cuando una querella 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, estará obligado 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. Ello, en atención a y cónsono con la visión de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*” y su política pública en cuanto a un cambio en la gestión de los recursos humanos atendiendo el sistema de administración de los recursos humanos desde una sola entidad que procura uniformidad, equidad y transparencia en las transacciones de personal. La Ley Núm. 8-2017 instituye al Gobierno como Empleador Único, estableciendo, que los empleados públicos pasen a ser empleados de este y no de las diferentes entidades que lo componen, como ha sido hasta el presente. Así, la Ley Núm. 8-2017 le confiere a la Oficina la responsabilidad de promulgar reglamentación acorde con la política pública de centralizar la

administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Estatal. Asimismo, tiene la obligación de unificar los planes de clasificación y retribución de las entidades públicas adscritas al Gobierno.

Por consiguiente, mediante este Reglamento, se establece el proceso para el referido de querellas de hostigamiento sexual presentadas por empleados y empleadas del Gobierno de Puerto Rico a ser investigadas a tenor con la delegación a la OATRH mediante la Ley Núm. 82-2022. De esta forma, el Gobierno estatal y la OATRH reafirman el compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual y declara las vías para prevenirlo, el proceso a seguir para la presentación de querellas y subsiguiente procedimiento investigativo para determinar los hechos.

A esos efectos, se reitera y se reafirma que el Gobierno de Puerto Rico tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo y declara que esta conducta está terminantemente prohibida por parte y entre los funcionarios, supervisores, empleados, visitantes, estudiantes, a empleo, y contratistas, independientemente de su nivel jerárquico. Ninguna persona tiene que tolerar, permitir, aceptar o someterse a hostigamiento sexual en el empleo sin importar el cargo, puesto o rango que ostente el hostigador. El Gobierno de Puerto Rico no permitirá conducta alguna que pueda interpretarse como un acercamiento sexual no deseado, lo cual incluye desde los actos más sutiles y disimulados de tipo verbal o físico, hasta la agresión sexual simple o agravada. Además, esta prohibición se extiende a insinuaciones de tipo sexual directa o indirecta, y a actos que generen o propicien un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual. Tampoco, se permitirá comunicación, conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación, cibernéticos o herramientas de trabajo. La OATRH exhorta a todo el personal en el servicio público a fomentar y mantener una conducta que responda a los más altos principios de convivencia humana y contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo en beneficio y

satisfacción de todos. Todos tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un ambiente de dignidad, respeto, tranquilidad, seguridad y seriedad mutua.

Toda persona contra la cual se alegue haber incurrido en la conducta prohibida será objeto de investigación, y de resultar incurso en los cargos que se imputan, se enfrentará a las consecuencias de sus actos, lo que podrá conllevar la imposición de medidas correctivas o disciplinarias y cualquier otra acción que corresponda de acuerdo a la severidad de su desviación a la norma. También, está terminantemente prohibido tomar represalias de cualquier índole contra las personas que utilicen el procedimiento para querellarse por conducta de hostigamiento sexual en el empleo y contra los testigos o aquellos que cooperen o colaboren en el proceso de investigación y adjudicación de la querella.

En consideración a lo expresado y en cumplimiento con la Ley Núm. 17 se adopta este Reglamento para establecer los procesos para la presentación, asignación y delegación de investigaciones de querellas por hostigamiento sexual en el empleo para las agencias y dependencias del Gobierno de Puerto Rico.

II. BASE LEGAL

Se adopta este Reglamento en virtud de los estatutos que se enumeran a continuación:

1. La Sección 1 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
2. La Sección 8 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico establece la protección contra ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada o familiar de todas las personas.

3. La Sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra riesgos para su salud o integridad personal en su empleo.
4. Artículo 4, Sección 4.3, de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*", para establecer las normas de aplicación general al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (i.e., agencias y los organismos que no hayan sido expresamente excluidos de la misma) y aprobar o derogar los reglamentos que sean necesarios para la adecuada administración del citado estatuto.
5. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 (Ley Núm. 17), según enmendada, conocida como la "*Ley para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo*", prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad a todo patrono de establecer con claridad su política contra el hostigamiento sexual en el empleo y garantizar que los empleados puedan trabajar con seguridad y dignidad. En específico, su Artículo 17, que dispone que la OATRH promulgará un reglamento para determinar el proceso de asignación para investigación cuando una querella sea presentada por parte de un(a) empleado(a) en una agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental en particular y la investigación de los hechos es asignada para ser llevada a cabo por otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental.

III. APLICABILIDAD Y ALCANCE

Este Reglamento aplicará a todos los funcionarios y empleados que laboran en las agencias comprendidas dentro del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, así como a cualquier otra persona que no sea funcionario o empleado pero cuya conducta constituya un acto de hostigamiento sexual hacia algún funcionario o empleado de las agencias, instrumentalidades o corporaciones públicas. Este Reglamento no aplica a la Rama Legislativa, a la Rama Judicial ni a los municipios.

IV. DEFINICIONES

La redacción de este Reglamento ha sido hecha sin distinción de sexo, orientación sexual o identidad de género, por lo que aplica a todos por igual. Los términos neutrales incluidos en este Reglamento incluyen el femenino y el masculino; y los utilizados en el género masculino incluyen también el femenino y el neutro. La omisión de un género no significa la dominación del otro.

Para propósitos de este Reglamento, los siguientes términos tienen el significado que se indica a continuación:

1. **Agencia:** una unidad de trabajo adscrita al Gobierno Central que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una Autoridad Nominadora. Para propósitos de este Reglamento incluye las agencias, corporaciones o instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico.
2. **Autoridad Nominadora:** todo jefe de agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

3. **Aspirante a empleo:** Toda persona que solicite empleo en agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental conforme a los procesos de convocatorias.
4. **Directora:** Se refiere a la Directora de la OATRH.
5. **Empleado:** Toda persona que trabaja para una agencia, ocupa un puesto y recibe compensación por ello, o todo candidato a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante la Ley Núm. 17, 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.
6. **Investigación:** Proceso en el cual se le delega a una persona o funcionario imparcial la facultad de indagar algún hecho o situación específica relacionada a una querella por alegaciones de actos de hostigamiento sexual en el empleo. Este proceso incluye la facultad de recopilar documentos y cualquier tipo de prueba relacionada con los hechos que se evalúan, con el propósito de rendir un informe.
7. **Investigador:** Persona o funcionario designado por la Autoridad Nominadora de la agencia asignada por la OATRH para que realice la investigación de la querella de hostigamiento sexual y rinda un informe escrito sobre el particular con sus recomendaciones. Esta persona o funcionario tendrá las facultades concedidas en el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* de la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental donde surgen los hechos de la querella.

- 8. Lugar de trabajo o empleo:** Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física, incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento. Incluye, las oficinas satélites, que son las instalaciones localizadas fuera de la oficina central de cada agencia y el lugar en el cual se encuentre la persona o empleado realizando sus tareas de empleo estando bajo teletrabajo o de manera remota.
- 9. OATRH u Oficina:** Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
- 10. Persona:** Significa persona natural o jurídica.
- 11. Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo:** Significa el protocolo adoptado por la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental donde surgen los hechos de la querella a tenor con la Ley Núm. 17.
- 12. Querella:** Queja verbal o escrita sobre hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, presentada ante cualquier agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental. Se presentará ante el supervisor inmediato o en la oficina designada para estos propósitos. El término querella incluye una queja informal y querellas presentadas a través del portal “hostigamientosexual.pr.gov”, adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, creado a tenor con la Sección 16 de la Ley Núm. 82-2022.
- 13. Querellado o querellada:** La persona, empleado o funcionario contra quien se presenta una queja informal o querella de hostigamiento sexual a tenor con un

reglamento o el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo*.

14. **Querellante:** La parte promovente que presenta la queja informal o querella de Hostigamiento Sexual a tenor con lo dispuesto en un reglamento o el Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo.
15. **Supervisor:** significa toda persona que ejerce algún control en el trabajo y cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión. Incluirá a cualquier otra persona de igual o mayor jerarquía cuando el supervisor inmediato sea parte de la querella de hostigamiento sexual.
16. **Visitante:** Toda persona que no es empleado del Gobierno de Puerto Rico y que acude a brindar o recibir algún servicio, acompañar o realizar alguna gestión en las instalaciones de la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental donde surgen los hechos de la querella.

V. DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin

limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

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

El hostigamiento sexual aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos. Con el propósito de la más amplia claridad de este Reglamento, se establece que se prohíbe la conducta descrita independientemente de la manera en que se manifieste entre los sexos. El hostigamiento sexual envuelve cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física, verbal o virtual, no deseada, que surja de la relación de empleo y que, a su vez resulte en un ambiente hostil, tenso y difícil para realizar las funciones del puesto. El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos (2) modalidades de hostigamiento sexual. La primera de ellas es el "toma y dame", también conocido como el "quid pro quo". Un ejemplo de esta modalidad es que se le prometa a un empleado o aspirante o candidato a empleo una modificación a las relaciones de trabajo a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo o que se le niegue el beneficio si se negó a acceder a dicha petición.

La segunda modalidad de hostigamiento sexual es el ambiente hostil. Ésta se manifiesta cuando la víctima del hostigamiento se niega a los avances del hostigador y este último crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante, abusivo o amenazante, y lo suficientemente severo para alterar las condiciones del empleo de la víctima. Además, no requiere que se produzca daño económico o que se pruebe daño psicológico por parte de la víctima. Tampoco tiene que ser una conducta explícitamente sexual, basta con que el hostigamiento o trato desigual se dirija a la persona únicamente por razón de su sexo.

Este tipo de hostigamiento ocurre, aunque el supervisor no amenace al empleado con quitarle un beneficio específico del empleo, si su figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle el miedo real al empleado de que eso pueda suceder. El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con chistes de mal gusto, ofensas, letreros obscenos y ofensivos, entre otros.

El hostigamiento sexual en el trabajo puede expresarse de diferentes maneras, ya sean verbales, físicas o por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo. Mientras más severo o grave sea el acto no deseado, menos persistencia podría requerirse para que constituya hostigamiento sexual. A manera de ilustración y sin ser exhaustivos o que se entienda como una limitación, algunos ejemplos de la conducta son:

1. Lenguaje obsceno de naturaleza sexual, tal como chistes o comentarios de mal gusto, comentarios o chistes inapropiados, piropos, proposiciones o insinuaciones de naturaleza sexual, entre otros.
2. Gestos obscenos o lascivos.
3. Miradas insistentes, por ejemplo, a los genitales o los senos, por mencionar algunos.

4. Dibujos, imágenes, objetos o materiales obscenos, incluyendo su exposición o envío por medio de computadoras o celulares en el lugar de trabajo.
5. La exposición de material sexual, pornográfico u obsceno.
6. Bromas obscenas.
7. Tocar, palmadas, roces corporales o pellizcos.
8. Invitaciones a salir.
9. Agarrar o apretar.
10. Besar o acariciar.
11. Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal.
12. Exposición de genitales
13. Relaciones sexuales
14. Violación, agresión o violencia sexual, abuso sexual o intentos de cometer estos tipos de agresiones
15. Uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, como el correo electrónico, para realizar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado.
16. Persecución

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, basados en el proceso de investigación estipulado en este Reglamento y el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* de aplicación.

VI. PRESENTACIÓN DE QUERELLA POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCESO DE ASIGNACIÓN PARA INVESTIGACIÓN POR LA OFICINA

Sección 6.1 – Introducción

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado de cualquier agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental según dispuesto en la Ley Núm. 17, independientemente del nivel jerárquico, estatus o categoría y a personas no empleadas por la agencia como, por ejemplo, candidatos a empleo, visitantes y contratistas, estos últimos a través de las cláusulas del contrato.

Todos se regirán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 17. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe presentar una querella siguiendo el procedimiento establecido en el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* que aplique al lugar de empleo o trabajo donde surgen los hechos. Se aplicará el mismo trámite cuando la queja sea presentada por un aspirante a empleo o visitante.

El proceso de la querella desde su presentación hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración. Además, se deberá garantizar la confidencialidad y la seguridad mediante medidas y alternativas eficaces que incluyan la protección de las víctimas y de los testigos contra represalias.

Sección 6.2 – Presentación de Querella o queja informal e Inicio del Proceso en la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental

El Artículo 10 de la Ley Núm. 17 exige que se establezca un procedimiento interno que sea adecuado y efectivo para atender las instancias de hostigamiento sexual en el empleo. A tales

efectos, toda agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental, según dispuesto en la Ley Núm. 17, deberá tener vigente su *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* que incluirá, entre otros asuntos, el proceso adoptado para la presentación de querellas por hostigamiento sexual en el lugar de empleo o trabajo.

Sección 6.3 – Notificación a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos

Humanos (OATRH) de presentación de Querella

1. Toda agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental, notificará a la OATRH, en un término que no excederá tres (3) días laborables, sobre cualquier querella presentada por hostigamiento sexual en el lugar de empleo o trabajo que fuese presentada a partir de la vigencia de este Reglamento.
2. La comunicación notificando a la OATRH sobre la presentación de una querella por hostigamiento sexual se realizará a la atención del Coordinador para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Empleo de la OATRH o persona en quien la Directora de la OATRH delegue.
3. La notificación a la OATRH se hará mediante correo electrónico a la siguiente dirección: reglamento@oatr.pr.gov, o a la mano en sobre sellado.
4. La notificación incluirá la siguiente información:
 - a. Nombre de los querellantes.
 - b. Nombre de las personas imputadas o contra quien se hacen las alegaciones, esto es, las personas querelladas.

- c. Nombre del Coordinador para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Empleo de la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental que realiza la notificación.
 - d. Nombre de cualquier testigo o persona ya identificada en la querella o queja informal.
 - e. Copia de la querella escrita presentada que contiene los hechos alegados o, en su defecto, una descripción de los hechos alegados en la queja informal o verbal.
 - f. Copia del *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* adoptado y vigente en la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental que realiza la notificación y/o cualquier reglamento o disposiciones procesales sobre la presentación de la querella e investigación o certificación de que los documentos ya han sido presentados en la OATRH.
 - g. Referencia a cualquier disposición en convenio colectivo, reglamento o disposición procesal vigente que incida sobre la manera de realizar la investigación por hostigamiento sexual o sobre la imposición de acción o medida disciplinaria por conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
 - h. La notificación identificará al funcionario o persona designada para recibir las notificaciones o comunicaciones subsiguientes relacionadas con la Querella. Existirá una obligación continua de mantener a la OATRH informada sobre cualquier actualización o cambio a esta designación.
5. Cuando los alegados actos de hostigamiento sexual son cometidos por la Autoridad Nominadora, director de Recursos Humanos, el jefe de la Agencia, el Coordinador o el

jefe del centro de trabajo, dicha persona deberá inhibirse de toda parte del proceso para someterse al mismo como todo querellado y deberá designar en su lugar una persona que dirija los procedimientos, manteniendo la pureza e integridad de éstos.

Sección 6.4 – Asignación a otra agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental

1. En un término de tres (3) días laborables, la Directora de la OATRH, o la persona en quien ésta delegue, notificará a la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental asignada a realizar la investigación de la querella.
2. La notificación estará acompañada de copia del expediente de la querella de hostigamiento sexual provisto por la entidad donde se presentó la querella de hostigamiento sexual.
3. La selección de la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental se realizará por la Directora de la Oficina, o la persona en quien esta delegue, de manera aleatoria.
4. La Directora, a su discreción, podrá asignar la investigación a la propia OATRH. La OATRH seguirá el proceso de investigación igual que si esta se hubiese asignado a otra agencia, entidad, corporación o instrumentalidad pública.
5. En la medida que sea razonablemente posible, no se asignará una nueva investigación a ninguna agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad hasta que todas las demás agencias, entidades, corporaciones públicas e instrumentalidades hayan sido seleccionadas.

6. Estas investigaciones no serán asignadas a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a la Comisión Apelativa del Servicio Público o al Departamento de Justicia dada la especialidad o funcionamiento de cada una de estas agencias. La investigación pudiera ser realizada por la propia OATRH.
7. La OATRH enviará a la agencia, instrumentalidad o corporación pública que refirió la querrella de hostigamiento sexual copia de la notificación enviada a la agencia o instrumentalidad gubernamental seleccionada a realizar la investigación sobre la querrella. Esta comunicación será dirigida a la Dirección de la Oficina de Recursos Humanos de la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental donde surgieron los hechos o la persona a quien se delegue para el recibo de dicha información.

VII. INVESTIGACIÓN

Sección 7.1 – Designación de Investigador y término para realizar investigación

1. La agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental asignada a realizar la investigación designará al investigador de la querrella de hostigamiento sexual y le enviará copia del expediente de la querrella.
2. La agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental asignada a realizar la investigación informará a la OATRH quién es el investigador designado, dentro del término de tres (3) días laborables, contados a partir del recibo de la notificación.
3. Salvo que se disponga en contrario por determinación del Protocolo, convenio colectivo o cualquier otra disposición de la agencia o instrumentalidad pública donde se originó la querrella de hostigamiento sexual, la investigación se llevará a cabo dentro

de un término de quince (15) días laborables, contados a partir del recibo de la notificación asignando a la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental a realizar la investigación.

4. Cualquiera de las partes podrá solicitar la inhibición de la persona asignada a la investigación y a la asignación de un nuevo investigador. Podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud se presentará ante la Autoridad Nominadora de la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental investigadora y su resolución será ágil para no prolongar irrazonablemente el procedimiento de querrela.

Sección 7.2 – Proceso de investigación y disposiciones generales

1. La agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental referida para realizar la investigación y el investigador serán responsables de cumplir con las disposiciones y requisitos de procesos de investigación internos incluidos en el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* que apliquen, así como cualquier disposición adicional.
2. A esos efectos, y en consecución del propósito de uniformidad y del concepto de Empleador Único, se exhorta a las agencias, entidades, corporaciones públicas o instrumentalidades gubernamentales a 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 a tenor con el Artículo 15 de la Ley Núm. 17, según enmendada por la Ley Núm. 82-2022.

3. La OATRH podrá solicitar a la agencia investigadora un informe de progreso de la investigación mientras ésta es atendida. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones o invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella.
4. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones o entrevistas al querellante, al querellado y a todas las personas que conozcan algo sobre los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.

Sección 7.3 – Informe

1. Salvo que se disponga en contrario por determinación del Protocolo, convenio colectivo o cualquier otra disposición, el Investigador preparará un Informe escrito dentro de un plazo de cinco (5) días a partir de que concluya la investigación.
2. El contenido del Informe incluirá aquello que se disponga en el Protocolo aplicable. No obstante, como mínimo, el investigador remitirá a la OATRH por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes.
3. El informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar cualquier procedimiento de acción o medidas disciplinarias u otras aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo

recomendado deben cursarse a las partes para notificarles la acción procedente a tenor con el proceso vigente. El expediente será confidencial y no podrá ser examinado por las partes ni terceros, salvo disposición en contrario por Protocolo, convenio colectivo o cualquier otra disposición. No obstante, las partes serán informadas por escrito sobre la determinación emitida.

4. Copia de este informe será remitido a la agencia, corporación pública, entidad o instrumentalidad gubernamental concerniente.
5. De existir base razonable para la aplicación de una acción correctiva o acción o sanción disciplinaria, se procederá a tenor con lo dispuesto en el manual de normas y procedimientos sobre medidas correctivas y disciplinarias, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel funcionario que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia o incumplido con sus deberes y obligaciones.

Sección 7.4 – Medidas provisionales para proteger al Querellante

Durante el curso de los procedimientos, ante la alegación de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a la víctima, los testigos y a las personas que colaboren con la investigación. Toda agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental asignada y el Investigador(a) serán responsables de informar a la OATRH de cualquier alegación de represalias y cumplir con las disposiciones y requisitos sobre medidas para proteger al querellante incluidos en el *Protocolo para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo* aplicable. La notificación de cualquier alegación de represalias no podrá exceder el término de dos (2) días laborables desde que se advino en conocimiento de éstas.

Sección 7.5 – Cierre de querella para propósitos de la Oficina

Una vez notificado el Informe a la OATRH y esta notificarlo a la agencia, entidad, corporación pública o instrumentalidad gubernamental de origen, se procederá a archivar el expediente de la asignación de la querella.

Sección 7.6. – Confidencialidad

Durante el proceso de asignación de querella e investigación se protegerá la dignidad de las partes involucradas y se conducirá en la forma más confidencial posible, excepto lo necesario para efectuarla. Los expedientes de estos casos se conservarán en archivos separados y serán denominados con naturaleza confidencial.

Toda persona que intencionalmente revele a personas no autorizadas, la identidad de las partes o divulgue la información recopilada o rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una querella por hostigamiento sexual en el empleo, estará sujeta a medidas o acciones disciplinarias conforme al manual de normas y procedimientos sobre medidas o acciones correctivas y disciplinarias aplicables.

Sección 7.7 – No Creación de Derechos Exigibles

Este Reglamento no tiene como propósito crear derechos sustantivos o procesales a favor parte alguna o terceros, exigibles ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole, contra el Gobierno de Puerto Rico o sus agencias, sus oficiales, empleados o cualquiera otra persona.

VIII. FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA OFICINA

La OATRH tendrá todas las facultades y prerrogativas delegadas por la Ley Núm. 8-2017 y demás leyes especiales y sus reglamentos, para cumplir con y hacer cumplir con las disposiciones de este Reglamento y la Ley Núm. 82-2022. Tendrá jurisdicción sobre todas las Agencias que estén comprendidas en el sistema, salvo las exclusiones que dispone la Ley Núm. 8-2017 y para las cuales no se le confirió jurisdicción para propósitos de la Ley Núm. 82-2022. La Directora podrá delegar cualquier función o facultad contenida en este Reglamento.

IX. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de este, sino que el efecto de nulidad se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica involucrada en la controversia.

X. INTERPRETACIÓN

Las palabras o frases usadas en este documento se interpretarán según, el contexto y significado aceptado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en singular, incluyen el plural y el plural, incluye el singular; y las usadas en el género masculino, incluyen el femenino, salvo los casos en que tal interpretación resulte ilógica.

XI. VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación o treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado, a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*".

XII. APROBACIÓN

Este Reglamento se aprueba en San Juan, Puerto Rico, a los _____ días del _____ mes de diciembre de 2023.



Lcda. Zaira A. Maldonado Molina
Directora
Oficina de Administración y Transformación de los
Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico