

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA**

**P. DE R. NÚM. 35
SERIE 2017-2018**

Presentado por la señora Carmen Santiago Negrón

Referido a la Comisión de

Fecha de presentación: 5 de marzo de 2018

RESOLUCIÓN

**PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO EN TODAS LAS
DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO MUNICIPAL CON
LAS LEYES QUE PROHIBEN EL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL EN EL EMPLEO; Y PARA OTROS FINES.**

- 1 **POR CUANTO:** El artículo 2.005., inciso (o) de la “*Ley de Municipios Autónomos de Puerto*
2 *Rico*”, Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, confiere a los municipios
3 la facultad de ejercer el poder legislativo y el poder ejecutivo en todo asunto de naturaleza
4 municipal que redunde en el bienestar de la comunidad y en su desarrollo económico, social
5 y cultural, en la protección de la salud y seguridad de las personas, que fomente el civismo
6 y la solidaridad de las comunidades y en el desarrollo de obras y actividades de interés
7 colectivo con sujeción a las leyes aplicables.
- 8 **POR CUANTO:** Por otro lado, el artículo 5.005., inciso (p) de la referida ley, establece que la
9 legislatura tendrá facultad para “realizar aquellas investigaciones, incluyendo vistas
10 públicas, necesarias para la consideración de los proyectos de ordenanzas y resoluciones
11 que le sometan o para propósitos de desarrollar cualquier legislación municipal.”

1 **POR CUANTO:** Por otro lado, la “*Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo,*
2 *Imponer Responsabilidades y Fijar Penalidades*”, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988,
3 establece que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón
4 de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio
5 constitucional de que dignidad del ser humano es inviolable.

6 **POR CUANTO:** De otra parte, “*La Ley de Represalia Contra el Empleado por Ofrecer*
7 *Testimonio*”, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 prohíbe el discrimen contra un
8 empleado por ofrecer o intentar ofrecer información o testimonio ante un foro legislativo,
9 administrativo o judicial en Puerto Rico.

10 **POR CUANTO:** La “*Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de*
11 *Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo*”, Ley Núm. 217 de 29 de
12 septiembre de 2006, establece que toda agencia, departamento, oficina o lugar de trabajo
13 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como del sector privado, cumplirá con el
14 requisito de establecer e implantar un protocolo para manejar situaciones de violencia
15 doméstica en el lugar de trabajo. El mismo deberá incluir los siguientes requisitos
16 mínimos: declaración de política pública, base legal y aplicabilidad, responsabilidad del
17 personal y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.

18 **POR CUANTO:** De otra parte, la “*Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual Virtual en el*
19 *Empleo*”, Ley Núm. 252 de 30 de noviembre de 2006, proscribe cualquier tipo de
20 acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra
21 conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier
22 medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de
23 multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico.

24 **POR CUANTO:** La administración municipal tiene la responsabilidad de cumplir con las leyes
25 relacionadas con la prohibición de todas las modalidades de hostigamiento sexual en el
26 empleo.

1 **POR TANTO: RESUÉLVASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN,**
2 **PUERTO RICO:**

3 **Sección 1ra.:** Evaluar si existen en el Municipio Autónomo de San Juan protocolos para
4 la prevención y manejo de la política interna contra el hostigamiento sexual.

5 **Sección 2da.:** La Legislatura Municipal deberá rendir un informe con sus hallazgos y
6 recomendaciones prestando especial énfasis a las siguientes áreas: determinar si se ha implantado
7 un programa de orientación y asesoramiento interno para crear conciencia y dar a conocer la
8 prohibición del hostigamiento sexual tanto a personal existente, como a aspirantes a empleo,
9 determinar si existe suficiente publicidad para divulgar las políticas contra el hostigamiento sexual,
10 determinar si la administración municipal ha establecido un procedimiento interno adecuado y
11 efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

12 **Sección 3ra.:** Esta resolución comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.