

POLÍTICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA POR PARTE DE DIRECTORES, MAESTROS Y SUPERVISORES, PERSONAL DOCENTE O NO DOCENTE, ESTUDIANTES Y PERSONAS NO EMPLEADAS POR LA INSTITUCIÓN E IMPONER RESPONSABILIDADES CIVILES

I. Introducción

La Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico es una institución comprometida con la excelencia y el bienestar de la comunidad académica.

En tal sentido tiene la responsabilidad de propiciar la sana convivencia y el intercambio armonioso y recíproco entre los estudiantes, profesores y miembros de la administración.

Con ese fin el Conservatorio de Música de Puerto Rico establece la **Política Contra el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza por parte de Directores, Maestros y Supervisores, Personal Docente o No Docente, Estudiantes y Personas no Empleadas por la Institución e Imponer Responsabilidades Civiles.**

Por lo tanto, el Conservatorio de Música de Puerto Rico se compromete a exigirles a que observen un comportamiento de acuerdo con los valores morales y éticos que enaltezcan a la institución para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y en el salón de clase.

II. Legislación Aplicable

Nuestra Constitución, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. En su artículo II, sección 1 y sección 8 claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas. En adición, se aprobó el 2 de abril de 1988 la Ley Núm. 17 (29 LPRA SEC 155) para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. Su artículo 10 impone a todo patrono el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual, el cual tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.

En el estatuto federal, el discrimen por razón de sexo está prohibido por la Sección 703 (a) (1) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 2000 et seq.). En este sentido, el hostigamiento sexual se interpreta como una modalidad de discrimen por razón de sexo en las Guías Sobre el Discrimen por Razón de Sexo publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC), 29 C.F.R. 1604.11, según enmendadas. Además, en la legislación federal el hostigamiento sexual contra los estudiantes está prohibido bajo el Título IX de la Ley de Educación Elemental del 1972, según enmendada (20 U.S.C. 1672). **Al igual lo**

establece la Ley Núm. 3, del 4 de enero de 1998 la cual prohíbe el Hostigamiento Sexual en las instituciones de enseñanza, por parte de directores, maestros, y supervisores, personal docente o no docente, estudiantes y personas no empleadas por la institución e impone responsabilidades civiles.

El hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza, al igual que en el empleo, tiene un efecto detrimental sobre la dignidad del ser humano, coarta sus libertades fundamentales, proclamadas por el Artículo II de la Carta de Derechos, y limita el derecho a la educación protegido por nuestra Constitución.

Es también política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico velar porque los estudiantes de las escuelas públicas y privadas y centros de estudios superiores, ya sean vocacionales, técnicas o académicas, tengan el derecho de realizar sus estudios libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual.

La aprobación de la Ley Núm. 17 de 2 de abril de 1988 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, puso de manifiesto la existencia del mismo mal en las instituciones de enseñanza de Puerto Rico, sobre todo en la educación superior, cuando el estudiante ya adolescente está cercano a hacer su transición de la academia al mundo profesional.

La magnitud del problema de hostigamiento en el contexto educativo ha sido objeto de estudios en Estados Unidos y en Puerto Rico. En estos estudios se ha concluido que la toma de conciencia en torno al problema va en aumento y que el hostigamiento se manifiesta principalmente en la relación profesor-estudiante y mayormente contra mujeres. Se encontró además, que la conducta de hostigamiento es variada, incluyendo hostigamiento de tipo verbal, miradas lascivas, comentarios impropios, roce corporal, presiones e invitaciones con contenido sexual, demandas implícitas de favores sexuales y ataques físicos.

En este reglamento se establece la responsabilidad civil del Conservatorio por las actuaciones de su personal docente y no docente cuando éstos incurren en hostigamiento sexual hacia los estudiantes o hacia otro personal docente o no docente de la Institución.

El Conservatorio reconoce que el hostigamiento sexual es una actuación no deseada por la persona afectada por la conducta antijurídica. Se configura cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar o interferir de alguna forma con el ambiente de trabajo, los estudios o con la toma de decisiones relacionadas con los estudios o la permanencia del empleado o estudiante en la Institución.

Al adjudicar responsabilidades en estos casos se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurren los hechos.

El estudiante perjudicado tiene unos derechos y remedios en la ley los cuales podrá ejercer por sí o por su representante legal o tutor, los cuales tienen el propósito de mitigar en lo posible el daño causado. Al fin de iniciar los procedimientos judiciales, el perjudicado no tendrá que agotar los remedios administrativos.

Artículo 3 - Para los propósitos de este reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa, excepto cuando el contexto claramente indique un significado diferente:

- a) **“Estudiante” - toda persona que cursa estudios en una institución de enseñanza.**
- b) **“Institución de Enseñanza” - toda escuela elemental, secundaria o superior, universidad, instituto, escuela vocacional o técnica, privadas o públicas reconocidas o no por los organismos reguladores, que ofrezcan programas de estudios o destrezas para niños, jóvenes o adultos en Puerto Rico.**
- c) **“Personal docente” - Maestros y personal docente que laboren en el Conservatorio.**
- d) **“Personal no docente” - Empleados de mantenimiento, oficina, administración u otros que, aunque no realizan labores relacionadas directamente con la enseñanza, ofrecen servicios de apoyo en la operación de la Institución.**
- e) **“Gobierno” - el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.**
- f) **“Persona” - significa persona natural o jurídica**

El hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza consiste en cualquier tipo de conducta o acercamiento sexual explícito o implícito no deseado hacia cualquier persona o estudiante de la institución en que incurra un director, supervisor, estudiante, persona no empleada por la institución, maestro o empleado del personal docente o no docente de la institución.

Se entenderá por hostigamiento sexual no deseado el requerimiento de labores sexuales y cualquier otra conducta, explícita o implícita, verbal o física de naturaleza sexual hacia el personal docente, no docente o estudiante cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- a) **Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto propósito de amedrentar, amenazar al estudiante, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios intimidante, hostil u ofensivo.**

- b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta o acercamiento indeseado por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto a cualquier aspecto relacionado con los estudios de la persona.**
- c) Cuando someterse a dicha conducta o acercamiento indeseado se convierte de forma implícita o explícita en una condición para permanecer en la institución de enseñanza.**

Artículo 5 - Para determinar si la alegada conducta o acercamiento indeseado constituye hostigamiento sexual, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurren los hechos.

Artículo 6 - La Institución de enseñanza será responsable por las actuaciones de personal docente y no docente que incurra en hostigamiento sexual hacia los estudiantes, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron o no prohibidos por la institución de enseñanza, e independientemente de si la institución y el personal docente y no docente de ésta sabía o debía estar enterada de la prohibición de dicha conducta.

Artículo 7 - La Institución de enseñanza será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre estudiantes, en el lugar de estudios, si la institución y/o su personal docente o no docente sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que la institución pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 8 - La Institución de enseñanza será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el lugar de estudios, por parte de personas no empleadas por ella, si la institución y/o su personal docente o no docente sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. A los fines de este Artículo se considerará el alcance del control que la institución pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por ella.

Artículo 9 - Toda Institución de enseñanza tiene la obligación de mantener el centro de estudios libre de hostigamiento sexual e intimidación y expondrá claramente su política contra el hostigamiento sexual ante estudiantes, el personal docente y no docente. Garantizará que sus estudiantes puedan estudiar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone a la institución de enseñanza de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el centro de estudios, ésta deberá tomar las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a:

- a) **Expresar claramente a los estudiantes, personal docente y no docente que la institución tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el centro de estudios.**
- b) **Preparar un reglamento que disponga las responsabilidades, procedimientos y penalidades que serán de aplicación en el centro de estudios para atender las querellas de hostigamiento sexual y aquellas que surjan a raíz de planteamientos frívolos por parte de personas o estudiantes inescrupulosos.**
- c) **Dar publicidad en la institución para que los estudiantes conozcan los derechos y protección que se les confiere y se les otorga por esta Ley.**
- d) **Diseñar y poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el centro de estudios.**

Artículo 10 - Toda Institución de enseñanza será responsable por los actos de hostigamiento sexual en que incurran estudiantes, personas no empleadas por ella, personal docente y no docente, según éstos se definen en esta Ley, y establecido el hecho, incurrirá en responsabilidad civil por una cantidad que nunca podrá ser menor de cinco mil (5,000) dólares, más todos los daños pecuniarios, costos, gastos y honorarios en quien incurra el estudiante o su representante legal o tutor.

En las sentencias civiles o que se dicten por virtud de las disposiciones de esta Ley, el Tribunal de Primera Instancia ordenará a la institución de enseñanza que cese o desista de cualquier actuación que vaya en perjuicio del estudiante, lo reponga en sus estudios y apercibirá además a la misma, de que incurrirá en desacato criminal de no cumplir con su orden.

Artículo 11 - El estudiante perjudicado por los actos de hostigamiento sexual por parte de estudiantes, personas no empleadas por la institución, personal docente o no docente de la institución de enseñanza tendrá los siguientes derechos y remedios, pero sin limitarse a:

- a) **ser resarcido por daños**
- b) **reponerlo en sus estudios**
- c) **presentar una querrela ante la institución**
- d) **presentar una demanda civil en el Tribunal Superior y solicitar un interdicto de hacer o desistir.**

A fin de iniciar los procedimientos judiciales provistos por esta Ley no será necesario agotar los remedios administrativos.

Artículo 12 - Nada de lo aquí dispuesto impedirá la imposición de responsabilidad a personas o estudiantes inescrupulosos que a sabiendas levanten planteamientos frívolos al amparo de la presente ley.

IV. Tipos de Discrimen por Hostigamiento Sexual

La casuística norteamericana ha delimitado dos tipos o clases de reclamaciones en el campo del hostigamiento sexual. Estas, a saber:

- a) Caso QUID PRO QUO- (toma y dame) Surge este tipo de reclamación porque, explícitamente, los términos o condiciones del empleo, favorables o no favorables, dependen de que la persona se someta a una conducta sexual, ilegal y no deseada. Es decir, el someterse o el negarse a tal conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo relativas al individuo.
- b) Caso de AMBIENTE OFENSIVO U HOSTIL DE TRABAJO- Se refiere al caso donde la conducta sexual, ilegal y no deseada, tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con la ejecutorias del trabajo de la persona, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

V. Ejemplo de Conducta Prohibida

Entre los tipos de conducta que se consideran inaceptables, se encuentran los siguientes:

- 1. Actuaciones, comentarios, chistes, cartelones de carácter sexual, en el lugar de trabajo.
- 2. Amenazas, demandas o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree perderá su empleo o será afectado en sus calificaciones si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora.
- 3. Presiones para que la persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar específico no deseado (cita amorosa).
- 4. Atenciones, piropos no deseados ni apropiados.
- 5. Presiones de favores sexuales de parte de supervisores a cambio de beneficios en el empleo, aprovechamiento académico o calificaciones.
- 6. Conducta de naturaleza sexual en fiestas o eventos sociales, cuando la fiesta o evento ha sido auspiciada o promovida por el

Conservatorio y la persona hostigada cree que perdería su empleo o le afectaría sus calificaciones de no acceder a estos reclamos.

VI. Política Institucional

El Conservatorio de Música de Puerto Rico tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo y en la institución. Tiene, además, la responsabilidad de tomar medidas que sean necesarias para alcanzar dicho propósito. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo y en la institución en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer que lo sufre.

Por esta razón, el Conservatorio tiene la obligación moral y legal de no discriminar por razón de sexo y de tomar acción afirmativa para eliminar cualquier práctica que propenda al hostigamiento sexual.

En armonía con lo anterior, el Conservatorio de música prohíbe enérgicamente esta práctica ilegal y discriminatoria, por lo que no tolera a sus empleados (as), independientemente de la jerarquía o posición que ocupen, que incurran en dicha práctica. El Conservatorio tiene el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación con relación a las siguientes personas o grupos de personas:

1. Solicitantes o Aspirantes a Empleos.
2. Empleados del Conservatorio en todas sus capacidades.
3. Estudiantes.

En los casos de contratistas, suplidores de servicio, invitados o visitantes, el Conservatorio no será responsable a menos que medien las siguientes condiciones:

1. El Conservatorio haya sido notificada de la conducta ofensiva.
2. El Conservatorio esté en posición de tomar acción sobre dicha conducta.
3. El Conservatorio no tome acción correctiva inmediata y adecuada ante la situación.

VII. Prohibición de Represalias

Queda terminantemente prohibido tomar cualquier tipo de represalia que afecte adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo o académicas de cualquier persona que:

1. Se haya opuesto a la práctica de cualquier empleado de este Conservatorio que sea contraria a la política y reglamento aquí establecido.
2. Haya radicado una querrela por escrito.

3. Haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista sobre hostigamiento sexual.

Con el propósito de cumplir con nuestra política institucional de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, este Conservatorio tomará las siguientes medidas:

1. Pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia del alcance de las Leyes, así como dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y en la academia mediante la utilización de los correspondientes medios de comunicación y divulgación.
2. Dará énfasis a la publicidad de los derechos y de la protección que las leyes le confieren a aspirantes a empleo y solicitantes a ingreso como estudiantes.
3. Restablecerá un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual, incluyendo la correspondiente investigación y la celebración de una vista administrativa cuando procediera. Dicha vista cumplirá con el debido procedimiento de la ley aplicable al derecho administrativo.

En cumplimiento a todo lo anterior y su política institucional contra el hostigamiento sexual aquí expresada se establece en el presente Reglamento.

REGLAMENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA

Artículo I - Título

Estas normas se conocerán como **“Reglamento Interno para Atender Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Institución de Enseñanza”**

Artículo 2 – Base Legal

Estas normas se promulgan bajo la siguiente base legal:

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 2000 et.seq)

Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria del 1972. según enmendada (20 U.S.C. 1687)

Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A. 155)

Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959

Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985
Constitución del ELA de P.R. Art. II. Sec. I.
Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998

Artículo 3 – Alcance

Las normas aquí contenidas serán aplicables a todos (as), los (as), supervisores (as), empleados (as), profesores (as), y estudiantes del Conservatorio a todos los niveles, disponiéndose que a los fines de este artículo se considerará a todas aquellas personas que estén dentro del alcance del control del Conservatorio.

Artículo 4 – Definiciones

Para los fines de este Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

A. Empleado: Toda persona que trabaja para el Conservatorio mediante contrato con o sin compensación por ello, incluyendo a los (as) aspirantes a empleos. Para efectos de la protección que se confiere mediante la ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

B. Estudiante: Toda persona matriculada en cualquiera de los cursos o programas que ofrece el Conservatorio así como todo solicitante a ingreso.

C. Hostigamiento Sexual en el empleo o en la Institución: Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Empleado:

(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 que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño de trabajo o cuando le crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

2. Estudiante:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición para ser admitido como estudiante del Conservatorio.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte del o la estudiante se convierte en fundamento para la evaluación del aprovechamiento académico y calificación del estudiante.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con la labor académica del estudiante o cuando le crea a éste un ambiente de estudio intimidante, hostil u ofensivo.

D. Oficial Investigador: Persona, en primera instancia, ante quien se radica la querrela por hostigamiento sexual en el empleo o en la Institución.

E. Ley: Significa el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada y/o Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria del 1972, según enmendada la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, Ley 100 del 30 de junio de 1959, Ley 69 del 6 de julio de 1985 y Constitución de Puerto Rico, Artículo II Sección I.

F. Parte Querellada: Persona a quien se le imputa la violación a este Reglamento.

G. Parte Querellante: Persona que alega ha sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo o en la institución.

H. Rector(a): Significa el Rector(a) del Conservatorio de Música de Puerto Rico.

I. Profesor(a): Incluye todos(as) los miembros de la facultad del Conservatorio de música en la expresión más amplia.

J. Querrela: Alegación presentada ante el oficial investigador, por razón de que ha sido víctima de hostigamiento sexual.

K. Rebeldía: Estado procesal del que siendo parte en una querrela, no acude al llamamiento que formalmente le hace el Oficial Examinador o deja incumplidas las órdenes de éste.

L. Supervisor: Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre horario, lugar o condición de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña un empleado o grupo de empleados o sobre cualquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

M. Conservatorio: Significa el Conservatorio de Música de Puerto Rico.

Sección I – Radicación de Querella:

Artículo 1. Todo (a) empleado (a) o estudiante que ha sido víctima de hostigamiento sexual en su centro de trabajo o estudio, tendrá derecho de presentar una querella escrita bajo juramento dentro del término jurisdiccional de noventa (90) días calendarios, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos. La misma deberá contener una relación concisa de la conducta en que alegadamente incurrió la parte querellada.

Artículo 2. La querella deberá ser presentada ante el Decano correspondiente. Estos funcionarios someterán la querella al oficial examinador para llevar una investigación confidencial y objetiva del caso y tomar las correspondientes declaraciones bajo juramento. Dicha investigación deberá iniciarse en un periodo de tiempo no mayor de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se recibió la querella.

A. Comité de Querella

Este Comité estará compuesto por (1) Coordinador de Asuntos Estudiantiles; (2) un abogado; (3) una orientadora o consejera la cual debe ser mujer y un miembro alterno de la facultad también del sexo femenino. El Abogado (a) presidirá el Comité.

B. Investigación

1. El Oficial Investigador, quien debe ser abogado(a) examinará bajo juramento al querellante y/o querellantes y realizará una investigación confidencial y objetiva del caso en un periodo de tiempo no mayor de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se refirió la querella y rendirá un informe al Comité en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en comenzó la investigación. El comportamiento sexual de la parte querellante no se tomará en cuenta para propósito alguno de la investigación.

C. Resolución de la Querella sin Necesidad de Vista.

1. Si durante el proceso de la investigación, la parte querellante, libre y voluntariamente retira la Querella, el procedimiento se tendrá por terminado y el caso será archivado, disponiéndose además que luego de investigarse la querella, el Investigador entiende que no existe causa suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, dicho Investigador lo informará a la parte querellante, exponiendo las razones que a tenor con la ley, el Reglamento y la jurisprudencia sostienen dicha apreciación.

2. Si la parte querellante acepta la referida apreciación, el caso se entenderá cerrado. Si por el contrario, la parte querellante no acepta dicha apreciación, pasará al Comité de Querella para vista administrativa, conforme con la Sección III de este Reglamento.

Sección II – Notificación de Querella

1. El Comité notificará a la parte querellada en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se determinó que existe causa suficiente.

2. Tal notificación se podrá efectuar personalmente con constancia de haberse entregado a la parte querellada o por correo certificado con acuse de recibo, según corresponda, a la dirección que conste en la Oficina de “Record” o cualquier otra conocida.

3. La querella deberá contener una relación concisa de la conducta que alegadamente observó la parte querellada, una relación específica de las disposiciones reglamentarias alegadamente violentadas, advertirá de su derecho a representación por abogado o cualquier otro representante de su selección y advertirá, además, a la parte querellada que de no formular una contestación a la querella incoada en el término de quince (15) días laborables, contados desde su notificación, el Comité procederá a señalar la vista del caso en rebeldía, y a descargar el resto de sus responsabilidades bajo este Reglamento.

4. De celebrarse la vista del caso en rebeldía, la participación de la parte querellada en la misma estará limitada a presenciar los procedimientos, examinar la evidencia documental o fiscal que se presente en su contra, contra interrogar testigos, y hacer objeciones a la admisibilidad de la evidencia que presente la parte querellante, las cuales serán resueltas a tenor con este Reglamento. No se le permitirá a la parte querellante presentar evidencia de clase alguna.

Sección III – Notificación de la Vista Administrativa

1. El Comité notificará a todas las partes sobre la celebración de la Vista Administrativa, dentro de diez (10) días de haber recibido la contestación a la querella sometida por la parte querellada.

2. La notificación deberá hacerse con no menos de diez (10) días de haber recibido la contestación a la querella sometida por la parte querellada.

3. La notificación incluirá la siguiente información:

- a. Fecha y hora de la Vista.
- b. Lugar de la Vista.
- c. Propósito de la Vista.

- d. La conveniencia de asistir a la Vista y la desventaja de no asistir.
 - e. Los derechos procesales, tales como: derecho a ser representado por abogado o cualquier otra persona de su elección, interrogar, contra interrogar y presentar prueba testifical y/o documental.
4. Las mociones de suspensión de los procedimientos no serán favorecidas, excepto cuando medie justa causa.
5. Deberá radicar por escrito una solicitud al efecto al Comité, por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha señalada para la Vista. Copia de tal solicitud deberá hacerse llegar a la otra parte, dentro del mismo término, si cualquiera de las partes interesarse que se suspenda la Vista señalada.
6. Cualquier parte que hubiese solicitado la suspensión de una Vista, deberá comparecer ante el Comité en la fecha y hora señalada para la celebración de la misma, a menos que con anterioridad hubiese recibido notificación del comité concediéndole la suspensión solicitada. De no haberse concedido la suspensión solicitada, el Comité podrá celebrar la Vista.
7. En la Vista que se celebre, el Comité garantizará lo siguiente a todas las partes, salvo en la eventualidad de que la Vista se celebre en rebeldía:
- a. Derecho a asistir a la Vista solo, acompañado y/o representado por un abogado o cualquier otro representante de su selección.
 - b. Derecho a oír toda prueba testifical y leer toda prueba documental que se presente en la Vista.
 - c. Derecho a interrogar y contra interrogar testigos y de refutar la prueba presentada.
 - d. Derecho a que toda determinación que tome el Comité de querella sea escrita y basada en la evidencia oral y documental que se presenta en la Vista.
 - e. Derecho a presentar toda prueba testifical y documental pertinente a la querella.
 - f. Derecho a tener y presentar como prueba documentos relevantes a la controversia en cuestión, que estén bajo custodia del Conservatorio de Música.
8. Todos los procedimientos ante el Comité serán grabados en cinta magnetofónica que será entregada para su preservación y custodia al Conservatorio de Música o a la persona designada por éste para este propósito.

9. El Presidente del Comité deberá comenzar la Vista haciendo un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma en que se llevará a cabo la Vista y tendrá toda la autoridad necesaria para garantizar que el procedimiento se conduzca en forma decorosa, incluyendo, sin que se interprete como una limitación de sus facultades, la autoridad para ordenar a una parte, su abogado o su representante, o a un testigo a guardar silencio, o para excluir de la audiencia a cualquier persona que no observe un comportamiento decoroso. El ejercicio de las facultades aquí concedidas al Comité deberá interpretarse y aplicarse de tal forma que se garantice a las partes el debido proceso de ley.

10. El comité no permitirá la presencia de persona alguna ajena al procedimiento, salvo los testigos en las ocasiones en que estén aportando prueba, y cualquier asistente que designe el Comité para asistirle en la grabación de los procedimientos.

11. El Conservatorio de Música iniciará la presentación de la prueba en la Vista. Terminada la presentación de la prueba, la parte querellada presentará su prueba. Disponiéndose, sin embargo, que el Comité podrá alterar este orden, siempre y cuando lo crea conveniente. El peso de la prueba respecto de todos los elementos relativos a la querella incoada corresponderá a la parte querellante. El peso de la prueba respecto de todo elemento de circunstancias atenuantes o de cualquier defensa a los cargos formulados, corresponderá a la parte querellada.

12. Todas las personas que comparezcan a presentar declaración en la Vista, deberán prestar juramento ante el Miembro del Comité que se designe para la toma del juramento. Una vez juramentados, los testigos se retirarán del salón de sesiones hasta que llegue el momento de prestar su declaración, a menos que las partes estipulen que los testigos, alguno de ellos, permanezca en el salón de sesiones mientras declaren otros.

13. El Comité emitirá su Resolución dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes de haberse celebrado la Vista. Dicha Resolución deberá contener la siguiente información:

- a. Fecha y lugar en que se llevó a cabo la Vista, las partes y/o representantes y testigos que comparecieron a la misma.
- b. La controversia o controversias que dieron lugar a la querella, expuesta en forma clara y concisa.
- c. Las determinaciones de hecho basadas en el "Record" de la Vista.
- d. Las conclusiones de derecho.
- e. Resolución basada en las determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho.

f. Las recomendaciones respecto a las sanciones a imponerse.

14. Será responsabilidad del Comité enviar copia certificada de la Resolución al Rector(a) del Conservatorio de Música.

15. Si el hostigamiento sexual ha sido incurrido por empleados de la Administración y Empleados no Docentes, el Decano de Administración ratificará la Resolución del Comité e impondrá las sanciones que correspondan. Notificará a las partes con acuse de recibo, dentro de los veinte (20) días calendario de haber recibido la Resolución del Comité.

16. Si el hostigamiento sexual es incurrido por profesores, el Decano de Estudios ratificará la Resolución del Comité e impondrá las sanciones conforme con lo expuesto en el párrafo anterior.

Sección IV – Sanciones Disciplinarias

Imposición

Toda persona encontrada incurso en hostigamiento sexual podrá ser sancionada de las siguientes maneras:

1. Amonestación por escrito con requerimiento de que cese y desista de continuar con dicha práctica.
2. Suspensión de empleo y sueldo por un término no mayor de seis (6) meses.
3. Despido.

Las sanciones antes mencionadas se impondrán en consideración al grado de falta cometida.

Sección V- Apelación

A. Cualquiera de las partes que no esté de acuerdo con la decisión del Comité de Querrela podrá radicar un escrito de apelación ante el(la) Rector(a) dentro de los próximos diez (10) días laborables de haber recibido copia de la Resolución.

El Rector emitirá su decisión dentro de los próximos veinte (20) días laborables de haber recibido el escrito de apelación, la cual se convertirá en final e inapelable. Si el Rector no emite decisión alguna en el período de veinte (20) días laborables, se entenderá que la apelación se declara SIN LUGAR.

Sección VI – Disposiciones Generales

Artículo 1 – Interpretación

Las disposiciones de este Reglamento deberán ser interpretadas en la forma más amplia posible, a la luz de los propósitos del mismo y del conjunto de normas que lo componen y en armonía con la política pública contenida en la Ley. Disponiéndose que estas normas se aplicarán a todos los (las) empleados (as), estudiantes del Conservatorio de Música y a los Contratistas y Proyectistas.

Artículo 2 – Materias no Previstas

En las materias o asuntos no previstos por este Reglamento y que queden dentro de la cubierta de las referidas leyes, regirán las Resoluciones que tome la **Junta de Directores** en armonía con las referidas leyes.

Artículo 3 – Superabilidad

Las disposiciones esbozadas en este Reglamento son separables entre sí, por lo que la declaración de nulidad de alguna de ellas no afectará a las otras, las cuales podrán ser aplicadas independientemente declaradas nulas.

Artículo 4 – Aplicabilidad

Estas normas se incorporarán al siguiente Reglamento y a los Manuales, en las secciones que correspondan:

- Manual Administrativo
- Manual de Estudiantes
- Manual de la Facultad

Artículo 5 – Enmiendas

Este reglamento podrá ser enmendado por la **Junta de Directores del Conservatorio de Música de Puerto Rico**, ya sea por iniciativa propia, o a instancia de alguna parte.

Artículo 6 – Vigencia

Este Reglamento entró en vigor el 22 de mayo de 2002 según Certificación emitida y aprobada por la Junta de Directores del Conservatorio de Música de Puerto Rico.