



LEGISLATURA MUNICIPAL  
AGUAS BUENAS  
Hon. Aida M. Urbina Rivas  
Presidenta

**Gobierno de Puerto Rico  
Municipio Autónomo de Aguas Buenas  
Legislatura Municipal**

20 ma. Legislatura Municipal

Sesión Ordinaria de Noviembre

Fecha: 24 de noviembre de 2019  
Presentada por: **Administración**

**Ordenanza Número 5 Serie 2019-2020**  
(Proyecto de Ordenanza núm. 6 Serie 2019-2020)

**PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚMERO 1, SERIE 2018-2019, Y ADOPTAR EL NUEVO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AGUAS BUENAS, Y PARA OTROS FINES.**

**POR CUANTO:**

El artículo 2.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de **Puerto Rico de 1991**" (**21 L.P.R.A. § 4051**), otorga a los municipios los poderes necesarios y convenientes para ejercer todas las facultades correspondientes a un gobierno local y lograr sus fines y funciones.

**POR CUANTO:**

El artículo 5.005 (m) de la referida Ley [21 L.P.R.A. § 4205 (m)], establece que será responsabilidad de la legislatura municipal, el aprobar aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a esta ley o con cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

**POR CUANTO:**

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo: imponer responsabilidades y fijar penalidades de 1988, según enmendada, declara como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional

establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

**POR CUANTO:**

El Municipio Autónomo de Aguas Buenas tiene como política el proteger los derechos tanto del personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes de nuestro Municipio. Por tanto, el Municipio Autónomo de Aguas Buenas se compromete a tomar las medidas y acciones necesarias para prevenir, corregir y disciplinar actos de hostigamiento sexual en el ambiente de trabajo.

**POR CUANTO:**

Además, el Municipio de Aguas Buenas está comprometido con mantener y promover un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento e intimidación.

**POR CUANTO:**

El Municipio Autónomo de Aguas Buenas reconoce la importancia de cumplir con la obligación de prohibir el hostigamiento sexual según contenida en la Ley Núm. 17-1988, supra según enmendada, y el Municipio Autónomo de Aguas Buenas, adopta este protocolo.

**POR TANTO:**

**ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

**SECCIÓN 1RA:**

Adoptar el Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Municipio Autónomo de Aguas Buenas.

**SECCIÓN 2DA:**

Toda Ordenanza, Resolución u Orden, que en todo o en parte adviniere en contravención con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal contravención.

**SECCIÓN 3RA:**

Se autoriza al Alcalde del Gobierno Municipal de Aguas Buenas a implantar las disposiciones de dicho documento.

**SECCIÓN 4TA:**

Se ordena que copia del Protocolo y de la presente Ordenanza sea enviada a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Aguas Buenas y a las dependencias municipales.

**SECCIÓN 5TA:**


Será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en este reglamento, así como de divulgar el presente Protocolo e informar y orientar al personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes sobre los pasos a seguir en una intervención en situación de hostigamiento sexual en el empleo.




**SECCIÓN 6TA:**

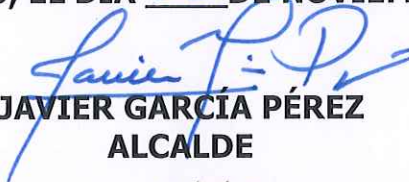
Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación por la Legislatura Municipal y firmada por el Honorable Alcalde del Municipio de Aguas Buenas.

**APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 21 DE NOVIEMBRE DE 2019.**

  
**HON. AIDA M. URBINA RIVAS**  
**PRESIDENTA**  
**LEGISLATURA MUNICIPAL**

  
**SR. CÁNDIDO RAMOS CORDERO**  
**SECRETARIO**  
**LEGISLATURA MUNICIPAL**

**APROBADA Y FIRMADA POR EL HONORABLE JAVIER GARCÍA PÉREZ, ALCALDE DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, EL DÍA 22 DE NOVIEMBRE DE 2019.**

  
**JAVIER GARCÍA PÉREZ**  
**ALCALDE**





LEGISLATURA MUNICIPAL  
**AGUAS BUENAS**  
Hon. Aida M. Urbina Rivas  
Presidenta

## CERTIFICACIÓN

**YO, CÁNDIDO RAMOS CORDERO, SECRETARIO DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO POR LA PRESENTE CERTIFICO:**

Que la que antecede es el texto original de la Ordenanza Número 5, Serie 2019-2020, aprobada por la Legislatura Municipal del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria de Noviembre, celebrada el 21 de noviembre de 2019.

**VOTOS AFIRMATIVOS 13      VOTOS ABSTENIDOS 0      VOTOS EN CONTRA 0**

**VOTOS AFIRMATIVOS:**

- 1) Aida M. Urbina Rivas
- 2) Aurea E. Rivera Colón
- 3) Rafael Medina López
- 4) Miguel Resto Mejías
- 5) David Pérez Gómez
- 6) José M. Sánchez Pérez
- 7) Edward Alvarado Rivera
- 8) Rubén A. Pérez Hernández
- 9) Carmen N. Ortiz Medina
- 10) José B. Canino Laporte
- 11) Roberto Velázquez Nieves
- 12) Rafael Cardona Carvajal
- 13) Nayda Rodríguez Hernández

**CERTIFICO**, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

**Y PARA QUE ASÍ CONSTE**, expido la presente y hago estampar, el Sello Oficial del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, hoy 29 de octubre de 2019.

Cándido Ramos Cordero  
Secretario  
Legislatura Municipal



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AGUAS BUENAS

***PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO  
EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE AGUAS BUENAS***

Honorable Javier García Pérez

Alcalde





## Índice

	Página
Artículo 1- Introducción.....	3
Artículo 2- Declaración de Política Pública.....	3
Artículo 3- Denominación.....	4
Artículo 4- Base Legal.....	4
Artículo 5- Aplicabilidad.....	5
Artículo 6- Definiciones.....	6
Artículo 7- Conducta Prohibida.....	10
Artículo 8- Prevención.....	11
Artículo 9- Procedimiento de Querellas.....	12
9.1- Presentación de Querella.....	12
9.2- Proceso de Investigación.....	13
9.3- Informe de Investigación.....	13
Artículo 10- Formulación de Cargos.....	14
Artículo 11- Vista Administrativa Informal .....	14
Artículo 12- Determinación Final.....	15
Artículo 13 – Confidencialidad.....	15
Artículo 14 - Acciones Disciplinarias.....	16
Artículo 15- Medidas Provisionales.....	16
Artículo 16- Situaciones No Previstas .....	17
Artículo 17- Cláusula de Separabilidad.....	17
Artículo 18- Cláusula de derogación.....	17
Artículo 19- Vigencia.....	18
Anejo I-Tabla A.....	19

## **Artículo 1 – Introducción**

El hostigamiento sexual en el empleo constituye un grave problema laboral que atenta contra la seguridad, bienestar físico y emocional del personal y afecta las condiciones de convivencia necesaria para un desenvolvimiento adecuado del orden municipal.

El Municipio Autónomo de Aguas Buenas tiene como política el proteger los derechos tanto del personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes de nuestro Municipio. Por lo tanto, el Municipio Autónomo de Aguas Buenas se compromete a tomar las medidas y acciones necesarias para prevenir, corregir y disciplinar actos de hostigamiento sexual en el ambiente de trabajo.

Puerto Rico cuenta con jurisprudencia relacionada al hostigamiento sexual en el empleo. Para lograr los objetivos de estas en el ambiente laboral, se hace necesario establecer un Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en nuestro Municipio. Este documento informará y orientará al personal municipal, contratados por servicios, suplidores y visitantes sobre los pasos a seguir en un intervención en situación de hostigamiento sexual en el empleo. Además, establecerá las medidas de prevención, en caso de que ocurra un acto de violencia sexual, la ayuda, apoyo y consejería a las víctimas, el manejo de la querrela y la aplicación de los procesos disciplinarios correspondientes.

El presente Protocolo se divulgará en el fiel cumplimiento de este compromiso y responsabilidad.

## **Artículo 2 – Declaración de Política Pública**

El Municipio de Aguas Buenas está comprometido con mantener y promover un ambiente de trabajo libre de toda forma de hostigamiento e intimidación sexual. El hostigamiento sexual en el empleo atenta contra la dignidad del ser humano y

constituye un claro discrimen por razón de sexo en el lugar de trabajo. El Municipio de Aguas Buenas prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en todas 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. El Municipio entiende que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal discriminatoria la cual no habrá de permitirse ni tolerarse, independientemente del nivel o posición de las personas involucradas, y se tomarán las medidas y las sanciones disciplinarias pertinentes.

### **Artículo 3 – Denominación**

Este documento se denominará como **"Protocolo para la Prevención y Manejo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Municipio Autónomo de Aguas Buenas"**.

### **Artículo 4 – Base Legal**

Este Reglamento se promulga en virtud de las siguientes disposiciones legales:

- a. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.
- b. El Artículo II, Sección I, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley; por lo que no se puede discriminar contra persona alguna por razón de su raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
- c. Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo.
- d. Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico.
- e. Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991.
- f. Ley Núm. 22 del 29 de mayo de 2013, Ley para establecer la Política Pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, Público o Privado.



- g. Ordenanza Núm. 20, Serie 2004-2005 aprobada el 7 de diciembre de 2004, por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas, titulada: PARA ESTABLECER E IMPLEMENTAR LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y ESTABLECER PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LA INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS.
- h. Ley Núm. 162 de 2 de noviembre de 2010, Ley para Requerir la Promulgación e Implantación de Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las Agencias del Gobierno de Puerto Rico.
- i. Ley Núm. 26 de 11 de abril de 2001: Ley de Protección Integral de la Mujeres.
- j. Código Penal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 146 del 30 de julio de 2012, "Capítulo IV, Delitos Contra la Indemnidad Sexual, Sección I, (Artículos 130 a 154).

#### **Artículo 5 – Propósito y Aplicabilidad**

- A. Este Protocolo tiene el propósito de:
  - a. Promover la prevención, el manejo e intervención adecuada en situaciones en las que ocurran actos de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo.
  - b. Proveer y brindar la atención adecuada a las necesidades que enfrentará alguna víctima de hostigamiento sexual y darle apoyo, consejería, intervención y todo lo necesario para su bienestar personal.
  - c. Establecer un procedimiento claro a seguir para el manejo de una intervención en situación de alegado acto de hostigamiento sexual en el Municipio.
  - d. Establecer las normas para la presentación, investigación y adjudicación de querellas por alegados actos de hostigamiento sexual realizados contra o por empleados municipales, aspirantes a empleos, contratados por servicios, suplidores, visitantes que acudan a cualquier dependencia municipal y participantes de Programa y servicios que ofrece el Municipio.
  - e. Establecer un protocolo de aplicación uniforme en todas las dependencias municipales.

## **Artículo 6 – Definiciones**

Los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa.

1. Acción Disciplinaria – la medida tomada para reprender al empleado o funcionario cuando incurra en infracción a las normas de conducta que causa situaciones de hostigamiento sexual.
2. Acecho: Patrón de conducta que se mantiene constante o repetidamente en una vigilancia o proximidad física o visual sobre determinada persona. El patrón de conducta puede consistir en cualquiera de las siguientes conductas hacia una persona determinada: envío repetido de comunicaciones verbales o escritas no deseadas a una determinada persona; envío repetido de amenazas escritas, verbales o implícitas: se hostiga repetidamente mediante palabras, llamadas, gestos o acciones dirigidas a molestar, perseguir o perturbar a la víctima o a miembros de su familia. El patrón de conducta constante debe ser en forma ininterrumpida durante un periodo de tiempo que no sea menor de quince (15) minutos.
3. Agresión física: Toda persona que ilegalmente, por cualquier medio o forma, cause a otra una lesión a su integridad corporal.
4. Alcalde – Primer Ejecutivo del gobierno municipal.
5. Amenazas: Las expresiones con el propósito de hacer daño, incluyendo las amenazas verbales, el lenguaje corporal amenazador y las amenazas escritas.
6. Atracos: Las amenazas de cometimiento grave generalmente hechas sorpresivamente y con el propósito de robar.
7. Autoridad Nominadora – el Alcalde del Municipio.
8. Consentimiento Efectivo- significa que existe un acuerdo entre las personas involucradas, de compartir algún tipo de actividad sexual entre sí. Las personas han de acordar la forma en que se desarrollará la actividad sexual, cuando y donde ocurrirá. Para ser efectivo el consentimiento tiene que darse por personas con capacidad legal para consentir y debe ser: informado, libre y otorgado de forma activa, libre de fuerza física, amenazas, intimidación y coacción.



9. Contratados por servicios – Toda persona natural o jurídica que labore o preste servicios bajo contrato para el Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
10. Contratista- toda persona natural o jurídica, sus representantes o empleados que mantengan una relación contractual con el Municipio, incluyendo el personal por contrato misceláneo, de servicios y consultivos, así como los subcontratistas.
11. Dependencias Municipales: Cada una de las dependencias que constituyen la estructura organizacional del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
12. Empleado – toda persona que ocupa un puesto o trabaja para el Municipio ya sea en calidad de empleado regular, confianza, transitorio, irregular o en período probatorio.
13. Expediente de la Investigación- contendrá los documentos relacionados a la querrela, así como todas las declaraciones y prueba recopilada durante el proceso investigativo administrativo interno que haga el Municipio.
14. Hostigamiento Sexual - Conforme al Artículo 3 de la Ley 17 del 22 de abril de 1998, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando está presente una o más de las siguientes circunstancias:
  - Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición de empleo de una persona.
  - Cuando el sometimiento o el rechazo de 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.
  - 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 íntimamente hostil y ofensivo.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Es sus manifestaciones más simples incluye: piropos, insinuaciones sexuales, miradas



insistentes a distintas partes del cuerpo como los senos, las nalgas y protuberancia masculina, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, sueños, hacer comentarios sobre el cuerpo de la persona que son ofensivos y tienen carga de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

La mayor parte de los incidentes de hostigamiento sexual provienen de hombres hacia mujeres. Sin embargo, la ley no distingue a base de sexo. También cubre el hostigamiento de hombre a hombre, de mujer a mujer o de mujer a hombre.

15. Identidad de Género- según se define en la Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, es la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que pueda corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento.
16. Informe de Investigación- la determinación final escrita y recomendación, que emita el investigador sobre el resultado de hostigamiento sexual en el empleo.
17. Lugar de trabajo: Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones requeridas por el Patrono como empleada (o) y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
18. Medidas o Sanciones Disciplinarias- toda medida correctiva impuesta por el Alcalde o la persona en quien éste delegue, cuando la conducta de un empleado no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normativa.
19. Municipio – el Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
20. Oficina de Recursos Humanos – la Oficina a cargo de los asuntos de personal en el Municipio.
21. Oficial Examinador- persona designada por el Alcalde para presidir la Vista Administrativa Informal.
22. Oficial Investigador– la persona en quien la Autoridad Nominadora Correspondiente delega la responsabilidad de investigar la querrela por hostigamiento sexual y rendir un informe.

23. Patrono: Significa e incluye cualquier persona que represente a esa persona natural o jurídica (o) que ejerza autoridad, sobre cualquier empleo o empleado, incluyendo el Gobierno, los Municipios y las Corporaciones Públicas.
24. Programa de ayuda al Empleado y Evaluaciones Psicológicas (PAE): Programa de servicios psicosociales diseñado para: provenir, identificar y manejar adecuadamente problemas de productividad asociados con asuntos laborales y personales.
25. Queja: Escrito verbal, reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.
26. Querella – una queja o acusación contra el Municipio por haber incurrido en una práctica de hostigamiento sexual, a tenor con todo lo establecido en este Protocolo.
27. Querella Informal: Queja que se presenta ante cualquier Directora (o) de alguna Dependencia del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
28. Querella Formal: La formulación de cargos que presenta la Autoridad Nominadora contra la persona querellada, al amparo del Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio Autónomo de Aguas Buenas.
29. Querellado – la persona, empleado o funcionario contra quien se radica una querella de hostigamiento sexual a tenor con lo dispuesto en este Protocolo.
30. Querellante – la persona que radica la querella de hostigamiento sexual a tenor con lo dispuesto en este Protocolo.
31. Víctima: Cualquier persona que haya sido objeto de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el área de trabajo.
32. Violencia en el lugar de trabajo: Se refiere a la amenaza o acción violenta en contra de los trabajadores. Se puede manifestar a través de actos violentos cometidos por cualquier persona incluyendo empleados y ex empleados que conoce o ha tenido una relación personal con un empleado. Puede ocurrir dentro y fuera del lugar de trabajo, y puede empezar con las amenazas o agresión verbal y terminar en agresiones físicas.



33. Visitante- toda persona que no es empleado del Municipio y acude a brindar o recibir algún servicio, acompañar o realizar alguna gestión en las facilidades de la institución.

34. Vista Administrativa Informal – el proceso mediante el cual el empleado o funcionario tiene la oportunidad de ser escuchado y refutar los hechos que pudieran dar base a la imposición de la medida disciplinaria.

### **Artículo 7 –Conducta Prohibida**

La Ley Número 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, define el Hostigamiento Sexual como: 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 circunstancias:

- a. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo.
- b. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando sea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Para que ocurra hostigamiento sexual bajo la modalidad de ambiente hostil de trabajo, el hostigamiento debe ser lo suficientemente severo como para alterar las condiciones de empleo y crear un ambiente desfavorable para la víctima.



El hostigamiento sexual, según descrito anteriormente, aplica a situaciones en las cuales la conducta prohibida se da entre personas del mismo sexo o entre personas de sexos opuestos.

La conducta prohibida incluye, pero no se limita a, piropos, guiñadas, insinuaciones de naturaleza sexual, miradas insistentes a diversas partes corporales, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, bromas obscenas, o la exposición de material sexual ofensivo, indecente o pornográfico, palmadas, pellizcos, roces corporales, besos y apretones, comunicaciones, conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo, hasta llegar a la violencia física que incluye la violación sexual. Así como, patrón de conducta con el fin de causar incomodidad o humillación, o ambas, que incluye comentarios de naturaleza sexual expresiones sexuales explícitas.

### **Artículo 8 - Prevención**

- A. Los esfuerzos de prevención incluyen la aprobación y cumplimiento de este protocolo, el cual se observarán en todas las dependencias municipales para manejar y atender las víctimas y atender los incidentes y querellas de este tipo de acto.
- B. La unidad de Adiestramiento y Desarrollo Profesional del Departamento de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Aguas Buenas, ofrecerá y coordinará charlas y orientaciones encaminadas a prevenir y combatir el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Por tanto, se coordinarán esfuerzos entre los diversos componentes municipales, como el Programa PAE, Departamento de Desarrollo Social y Familia, Policía Municipal y entidades externas como la Unidad Especializada en Delitos Sexual de la Policía de Puerto Rico, Departamento de Justicia, Departamento de la Familia, Oficina de la Procuradora de la Mujer, etc.
- C. Cada Director de Dependencia deberá ser responsable de establecer medidas de seguridad y prevención. Estas medidas pueden incluir, sin limitarse, a visitas oculares en los ambientes de trabajo y cerciorarse a que no contengan ningún tipo

material impreso distribuido o pegado en las paredes que incite el doble sentido a la intención sexual, aplicar la política pública respecto al uso de radios dentro de las Oficinas conforme al Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas, no ser partícipe de ninguna dinámica relacionada que pueda desembocar en un acto de hostigamiento sexual, orientación constante e intervención inmediata a la mera sospecha que cualquier conversación o dinámica se esté saliendo de contexto, entre otras.

## **Artículo 9 – Procedimiento Interno de Querellas**

### 9.1 Presentación de la Querella

1. El empleado presentará una querella por actos de hostigamiento sexual ante su supervisor inmediato. En el caso que el supervisor inmediato sea el hostigador el empleado o funcionario presentará su querella directamente al Director de Recursos Humanos.
2. Si el querellante es una persona que no es empleada del Municipio, deberá someter una querella al Director de Recursos Humanos. En caso de ser menor de edad el representante legal, o tutor radicará la querella en su nombre.
3. La querella podrá presentarse por escrito y/o de forma verbal por el querellante.
4. Una vez presentada la querella ante el Supervisor inmediato o Director de Recursos Humanos, el Director de Recursos Humanos orientará al querellante sobre los derechos y remedios disponibles bajo la Ley Núm. 17 de 1988 y de este Protocolo.
5. En el caso de que a juicio del Director de Recursos Humanos exista evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, éste lo remitirá al Alcalde. Impondrá las medidas provisionales de inmediato para proteger la parte querellada.
6. El Alcalde designará Investigador que recibirá toda la prueba y rendirá un informe final de su investigación con sus recomendaciones.



## 9.2 Proceso de Investigación

1. El Investigador llevará a cabo una investigación del caso de manera confidencial y objetiva.
2. El Investigador rendirá un informe confidencial de la investigación al Alcalde en un término no mayor de sesenta (60) días laborables contados a partir de la designación.
3. El Investigador podrá celebrar vista investigativa informal sobre los hechos acontecidos al querellante, al querellado y a cualquier otra persona que tenga conocimiento personal de los hechos alegados.
4. Se le advertirá a toda persona a la que se le tome declaración o que de alguna manera colabore con la investigación, sobre sus derechos en Ley.
5. El Investigador acumulará toda aquella evidencia que sea necesaria para sustentar los hechos.

## 9.3 - Informe de Investigación

1. Una vez recopilada toda la prueba testifical y documental, el Investigador rendirá un informe.
2. El informe incluirá:
  - a. Nombres de las partes involucradas.
  - b. Fecha y lugar en que se reunió con las partes y testigos;
  - c. Nombre de los testigos, si alguno;
  - d. Los hechos que dieron lugar a la querella;
  - e. Determinaciones de hechos;
  - f. Conclusiones de derecho;
  - g. Recomendaciones sobre acciones correctivas y disciplinarias a imponer.
3. El Alcalde adoptará la determinación recomendada luego de examinar el informe.



4. Las partes serán notificadas de la acción dentro de un término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que el Alcalde reciba el informe.

### **Artículo 10 – Formulación de Cargos**

1. En los casos que proceda la imposición de medidas disciplinarias, la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado, le formulará cargos al empleado o funcionario dentro del término de quince (15) días laborables de haberse rendido el informe final de la investigación de la querrela.
2. La formulación de cargos se hará por escrito e incluirá una relación de hechos que sostienen la medida disciplinaria; la disposición de ley, ordenanza, reglamento u órdenes ejecutivas o administrativas o normas que han sido violadas por el funcionario o empleado; y el apercibimiento del derecho del empleado o funcionario a solicitar la celebración de una vista administrativa ante el Oficial Examinador, dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de recibo de la formulación de cargos. Además, se le apercibirá de su derecho a representarse por derecho propio a estar representado por un abogado o representante de su selección.

### **Artículo 11- Vista Administrativa Informal**

La vista administrativa será presidida por un Oficial Investigador. Durante la vista, será de aplicación lo siguiente:

1. La notificación para la Vista Administrativa Informal se le enviará al empleado con no menos de quince (15) días laborables de antelación a la celebración de ésta.
2. Como norma general, la notificación se hará personalmente. En aquellos casos en los que no se pueda entregar en persona, se enviará por correo certificado con acuse de *recibo* a la última dirección conocida.

3. La Vista Administrativa Informal será presidida por un Oficial Examinador, designado por la Autoridad Nominadora.
4. El Oficial Examinador podrá solicitar a las partes cualquier información que estime pertinente y relevante al caso.
5. El empleado querellado ofrecerá su versión de los hechos.
6. La Vista sólo podrá suspenderse por causas justificadas, y mediante una solicitud por escrito, la cual tiene que ser recibida por el Oficial Examinador al menos cinco (5) días laborables antes de la fecha señalada para la Vista.
7. El Informe del Oficial Examinador se emitirá en un período de tiempo razonable que no deberá exceder cuarenta y cinco (45) días laborables después de concluida la Vista.

#### **Artículo 12- Determinación Final**

1. A partir de las determinaciones y recomendaciones a que se lleguen, luego de celebrada la vista administrativa, el Alcalde o su Representante Autorizado, tomará una decisión final de la querrela no más tarde de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que reciba el informe.
2. De determinarse que hubo hostigamiento sexual en el empleo se sancionará a la persona querellada. Las medidas disciplinarias podrán incluir suspensión de empleo y sueldo o la destitución.
3. Se notificará por escrito a las partes sobre la determinación final, informándoles de su derecho a apelar la misma ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

#### **Artículo 13 – Confidencialidad**

Todas aquellas notificaciones, informes, declaraciones, memorandos, formularios, resoluciones, y demás documentos que se recopilen durante el curso de la investigación



y el proceso se mantendrán bajo estricta confidencialidad. Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso anterior, el Investigador, la Autoridad Nominadora Correspondiente, el Director de Recursos Humanos, y las partes involucradas.

#### **Artículo 14 - Acciones Disciplinarias**

El empleado que incurra en conducta de hostigamiento sexual podrá ser sancionado con una o más de las medidas correctivas y disciplinarias que aparecen detalladas en la tabla A.

Este Protocolo no limitará las infracciones y acciones correctivas y disciplinarias que puedan ser aplicadas por la Autoridad Nominada.

#### **Artículo 15 - Medidas Provisionales**

Las medidas provisionales incluirán, entre otras:

- a. Que el querellante se reporte a otro supervisor en casos en que el Supervisor Inmediato sea el querellado.
- b. Asegurar a la persona querellante que no estará en ningún momento a solas con la parte querellada y que se dará la relación de trabajo en presencia de otra persona o por escrito u otros medios (teléfono grabaciones, etc.)
- c. Asegurar a los testigos la confidencialidad de sus testimonios.
- d. Informar a los testigos de su derecho a presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su empleo, condiciones de empleo, cuando se vean adversamente afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
- e. Informar al querellante y los testigos que su participación en la investigación no constará en su récord oficial del empleado.

- f. Advertir a toda persona a la que se le tome declaración o alguna manera colabore en los procedimientos investigativos de sus derechos bajo la Ley y este cuerpo normativo.

### **Artículo 16: Situaciones No Previstas**

- A. Cualquier situación que no esté contemplada en este protocolo deberá ser resuelta de manera consecuente con la política pública y disposiciones vigentes en toda Ley, Reglamento y Procedimientos aplicables a estos casos, incluyendo y no limitando el Código de Conducta y Eficiencia para Funcionarios y Empleados del Municipio de Aguas Buenas.
- B. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés la administración en procurar la salud y seguridad y crear un ambiente libre de hostigamiento sexual.

### **Artículo 17 – Cláusula de Separabilidad**

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Protocolo fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal; tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Protocolo, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Protocolo declarada nula en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

### **Artículo 18 - Cláusula de derogación**

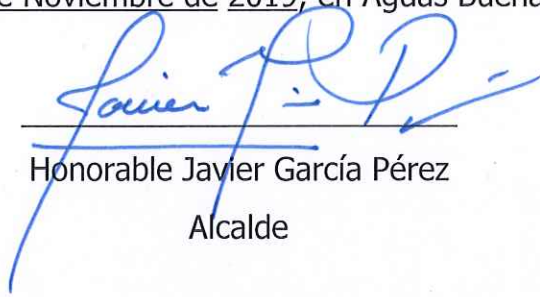
Este Protocolo deroga cualquier otra norma, protocolo, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones contenidas en éste.



**Artículo 19 –Vigencia**

Este Protocolo entrará en vigor una vez sea aprobado por la Legislatura Municipal y por el Alcalde.

Fecha de Aprobación: 21 de Noviembre de 2019, en Aguas Buenas, P.R.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Javier García Pérez', is written over a horizontal line. The signature is stylized and extends above and below the line.

Honorable Javier García Pérez  
Alcalde

**ANEJO I****TABLA A**

**GUIAS SOBRE MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLES A LOS EMPLEADOS  
DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS QUE INCURRAN EN CONDUCTA  
CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

<b>Faltas Cometidas</b>	<b>DEPARTAMENTO U OFICINA</b>		<b>OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>Amonestación Verbal</b>	<b>Amonestación Escrita</b>			
<i>Lenguaje obsceno o de naturaleza sexual tales como: chistes ofensivos, comentarios, piropos, miradas lascivas, etc. Esto incluye lenguaje obsceno o de naturaleza sexual en comunicaciones electrónicas.</i>			<i>Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días a treinta (30) días.</i>	<i>Destitución.</i>	
<i>Posiciones de naturaleza sexual.</i>			<i>Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días a treinta (30) días.</i>	<i>Destitución.</i>	
<i>Gestos obscenos, dibujos obscenos.</i>			<i>Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días a treinta (30) días.</i>	<i>Destitución.</i>	
<i>Tocar, rozar, agarrar, apretar partes corporales.</i>			<i>Destitución.</i>		
<i>Besar, acariciar.</i>			<i>Destitución.</i>		
<i>Intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal.</i>			<i>Destitución.</i>		
<i>Exposición de órganos genitales.</i>			<i>Destitución.</i>		
<i>Relaciones sexuales.</i>			<i>Destitución.</i>		
<i>Tentativa violación.</i>			<i>Destitución.</i>		