

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**



*Gobierno Municipal de Río Grande*

Apartado 1800

Río Grande, Puerto Rico 00745-1800

*Legislatura Municipal*  
Secretaría

Teléfono:  
887-2370  
Exts. 117, 118, 146 y 182

**ORDENANZA NÚM. 42**  
**SERIE 2008-2009**

**ORDENANZA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE RÍO GRANDE, PUERTO RICO PARA APROBAR EL REGLAMENTO PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE RÍO GRANDE, Y PARA OTROS FINES.**

**POR CUANTO :** La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, **Ley de los Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**, según enmendada, dispone en su **Artículo 11.001**, que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal y que a tales fines adoptará un reglamento uniforme de Administración de Personal que contenga un Plan de Clasificación de Puestos, de Retribución Uniforme debidamente actualizado para los servicios de carrera y de confianza, un sistema de reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

**POR CUANTO :** La misma Ley Núm. 81, establece en su **Artículo 3.009, Inciso (m)** que dentro de los deberes, funciones y facultades del Alcalde está el de diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo a las disposiciones de esta ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

**POR CUANTO :** Queda además establecido en el **Artículo 5.005, Inciso (m)** que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a la Ley Núm. 81 o cualquier otra Ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

**POR CUANTO :** Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, **Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo**, tiene prohibiciones relacionadas con cualquier conducta que pueda estar relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.

**POR CUANTO :** El Municipio de Río Grande tiene el interés de mantener un nivel administrativo de excelencia, conforme a todas las disposiciones legales y reglamentarias y a tales efectos ha elaborado los reglamentos necesarios para la administración de su personal.

**POR CUANTO :** El Municipio de Río Grande, consciente de su responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar prácticas discriminatorias contra

empleados, funcionarios, aspirantes a empleo, personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual, ha elaborado el Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande.

**POR CUANTO** : Este Reglamento será la guía en el Municipio para prohibir toda conducta que esté relacionada con hostigamiento sexual, tanto del personal municipal como los visitantes.

**POR CUANTO** : Las normas que se establecen en esta Política persiguen alcanzar como meta los altos niveles de excelencia, eficiencia, justicia y un ambiente adecuado en el servicio municipal.

**POR CUANTO** : Las normas que se establecen en este Reglamento persiguen alcanzar como meta los altos niveles de excelencia, eficiencia, justicia y un ambiente adecuado en el servicio municipal.

**POR TANTO** : **ORDENASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE RÍO GRANDE, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

**Sección 1ra** : Aprobar el Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande.

**Sección 2da** : Copia de esta Ordenanza será enviada a las agencias y dependencias necesarias para su conocimiento y acción correspondiente.

**Sección 3ra** : Esta Ordenanza será efectiva tan pronto sea firmada por la Legislatura Municipal y el Alcalde de Río Grande.

**APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL EL 6 DE MAYO DE 2009.**

# **Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande**

## **INDICE**

Artículo 1 - Introducción	1
Artículo 2 - Denominación	2
Artículo 3 - Base Legal	2
Artículo 4 - Aplicabilidad	2
Artículo 5 - Propósito	2
Artículo 6 - Declaración de Política Pública	3
Artículo 7 - Definiciones	3
Artículo 8 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual	4
Artículo 9 - Prohibiciones	5
Artículo 10 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual	5
Artículo 11 - Coordinación General	6
Artículo 12 - Procedimientos y Requisitos para Llevar a Cabo las Querellas sobre Hostigamiento Sexual	6
Artículo 13 - Hostigamiento Sexual por personas no Empleadas por el Municipio	9
Artículo 14 - Acciones Disciplinarias	10
Artículo 15 - Confidencialidad	10
Artículo 16 - Querellas Frívolas o Información Falsa	10
Artículo 17 - Interpretación de Palabras y Frases	11
Artículo 18 - Cláusula de Separabilidad	11
Artículo 19 - Cláusula de Salvedad	11
Artículo 20 - Vigencia	11
FORMULARIO MODELO PARA LA RADICACIÓN DE QUERELLA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	12



## **REGLAMENTO PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNICIPIO DE RIO GRANDE**

### **Artículo 1 - Introducción**

La práctica de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer en el campo de trabajo. El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente confiable y adecuado que debe existir en el área de trabajo.

El Municipio de Río Grande (Municipio) consciente de su responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo, personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual, ha preparado el siguiente reglamento.

El mismo consta de diferentes apartados que explican el propósito de contar con un reglamento, su base legal, a quienes aplica, definiciones de términos, disposiciones generales y el procedimiento interno para la divulgación de la política pública y la radicación y solución de querellas, entre otros.

A través de este Reglamento se pretende:

- a. No incurrir en prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual.
- b. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual el Municipio sostenga una relación contractual.
- c. Eliminar o desalentar prácticas discriminatorias por parte de directores, ejecutivos, jefes o supervisores de unidades, oficinas, programas o dependencias municipales y personas no empleadas por el Municipio.
- d. Proveer un mecanismo de querellas que permita a las personas que entiendan que son víctimas de hostigamiento sexual exponer, dentro de su ambiente de trabajo y con garantía de confidencialidad, cualquier incidente que a su juicio, constituya hostigamiento sexual, de manera que le tomen las medidas que correspondan en cada caso.
- e. Divulgar la política pública de no discrimen utilizando los medios de comunicación accesibles al Municipio.
- f. Prevenir el discrimen mediante el ofrecimiento de orientaciones a los empleados y funcionarios municipales sobre las leyes que prohíben el mismo.

## Artículo 2 - Denominación

Este documento se conocerá como **Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Municipio de Río Grande**, en adelante **Reglamento**.

## Artículo 3 - Base Legal

Este Reglamento tiene como Base Legal:

- a. **El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.**
- b. **Las Guías Federales de la *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) que definen el Hostigamiento Sexual y la responsabilidad del patrono.**
- c. **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.
- d. **Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo.**
- e. **Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico.**
- f. **Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, enmendada, Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991.**

## Artículo 4 - Aplicabilidad

Este Reglamento aplica a todos los empleados y funcionarios del Municipio, incluyendo los que trabajan en programas federales tengan éstos status irregular, transitorio, probatorio o regular, trabajen jornada parcial o completa u ocupen puestos en los Servicios de Carrera y Confianza. Además aplica a aspirantes a empleo, visitantes, contratistas, suplidores, participantes de programas y servicios que ofrece el Municipio.

## Artículo 5 - Propósito

A través de este Reglamento, el Municipio persigue:

- a. No discriminar contra empleados, funcionarios, aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios al Municipio, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes.
- b. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, directores, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual el Municipio sostenga una relación contractual.
- c. Orientar y divulgar el contenido de la política pública y el Reglamento.
- d. Implantar mecanismos para la radicación y solución de querellas.
- e. Advertir sobre las sanciones a las que se exponen aquellos que violen las disposiciones de las leyes estatales y federales que prohíben el hostigamiento sexual.

## Artículo 6 – Declaración de Política Pública

El Municipio entiende que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal y discriminatoria, contraria a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de permitirse ni tolerarse, independientemente del nivel, jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Tampoco se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido a hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

## Artículo 7 – Definiciones

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

- a. **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.
- b. **Ambiente Hostil** – cuando la conducta del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando se crea un ambiente de trabajo o estudios intimidante, desfavorable u ofensivo.
- c. **Autoridad Nominadora Correspondiente** – el Alcalde del Municipio y el Presidente de la Legislatura Municipal.
- d. **Destitución** – la separación total y absoluta del servicio impuesta a un empleado o funcionario como medida disciplinaria, por justa causa y previa formulación de cargos.
- e. **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, que no esté investido de parte de la soberanía del Gobierno Municipal. Para efectos de las protecciones que confiere la **Ley Núm. 17** el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible y se incluye también a los aspirantes a empleo.
- f. **Funcionario (a)** – los directores de las unidades administrativas de la **Rama Ejecutiva Municipal** y toda persona que ocupe un cargo público electivo a nivel municipal dentro del Municipio.
- g. **Investigador (a)** – la persona en quien la **Autoridad Nominadora Correspondiente** delega la responsabilidad de investigar la querrela por hostigamiento sexual y rendir un informe.
- h. **CASARH** – la **Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público** organismo apelativo del Sistema de Administración Municipal creado al amparo de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004.
- i. **Jefe (a) o Director (a) de Oficina o Dependencia Municipal** – los funcionarios (as) pertenecientes al Servicio de Confianza que tienen a su cargo la implantación de la política pública municipal y la administración de Oficinas y Dependencias Municipales de la más alta jerarquía dentro del Municipio.

- j. **Ley Núm. 17** – la **Ley Número 17** del 22 de abril de 1988, **Ley de Hostigamiento Sexual**.
- k. **Ley Núm. 81** – la **Ley Núm. 81** del 30 de agosto de 1991, enmendada, **Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991**.
- l. **Municipio** – el Municipio de Río Grande, regido por un gobierno local, el cual está compuesto por un Poder Legislativo, representado por la Legislatura Municipal y un Poder Ejecutivo, representado por el (la) Alcalde(as), con capacidad legal independiente y separada del Gobierno del E.L.A. de Puerto Rico.
- m. **Oficina de Administración de Recursos Humanos** – la Oficina a cargo de los asuntos de personal en el Municipio.
- n. **Perjudicado (a)** – la persona contra quien se haya practicado un discrimen por razón de sexo, en su modalidad de hostigamiento sexual, a tenor con las leyes mencionadas en la base legal de este Reglamento.
- o. **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 Reglamento.
- p. **Querellado** – la persona, empleado o funcionario contra quien se radica una querrela de hostigamiento sexual a tenor con lo dispuesto en este Reglamento.
- q. **Querellante** – la persona que radica la querrela de hostigamiento sexual a tener con lo dispuesto en este Reglamento.
- r. **Supervisor (a)** – toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o puede desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo o cualquier persona que día a día lleva a cabo tareas de supervisión. También significa aquél empleado o funcionario municipal que tiene a su cargo la tarea de inspeccionar el trabajo y la ejecución de sus subalternos; orientar a éstos; aprobar o desaprobar ausencias o vacaciones; originar la imposición de medidas disciplinarias y prevenir conductas o acciones inapropiadas, entre otras.
- s. **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 8 – Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual**

- a. El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual; cuando surge una o más de las siguientes circunstancias:
  - 1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. La persona se

somete para no exponerse a perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de su trabajo.

2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de una persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto al empleo que afecta a esa persona.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona.
4. Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo u ofensivo, que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.

b. El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:

1. Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, bromas o chistes de naturaleza sexual, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales y similares.
2. Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas como: frases de cariño no invitadas ni deseadas, pellizcos, roces corporales no deseados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados. Exposición de fotos o rótulos ofensivos de carácter sexual.
3. Casos extremos de violencia física y psíquica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

### **Artículo 9 - Prohibiciones**

Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Municipio sin distinción de género, niveles o años de servicios. Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para el Municipio durante la vigencia de sus contratos.

### **Artículo 10 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual**

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración lo siguiente:

- a. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales y el contexto en el cual la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará basada en los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.
- b. Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.
- c. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Esta puede ser de carácter verbal como puede ser de contacto físico.



- d. Que esta conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
- e. Que emana de la relación de empleo. O sea, que la conducta hostigadora se dé por una relación de empleo existente, donde la víctima sea empleada y tenga un contacto con el (la) hostigador(a) por ser éste (a) un (a) supervisor(a), un (a) compañero(a) de trabajo, un(a) cliente.
- f. La conducta puede estar enmarcada en los tipos de reclamaciones de Hostigamiento Sexual que han determinado los Tribunales sobre la modalidad del *Quid Pro Quo*, ambiente Hostil y cualquier otra que pueda surgir.

#### **Artículo 11 - Coordinación General**

La Oficina de Administración de Recursos Humanos implantará la política pública del Municipio sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme. Dicha Oficina tendrá las siguientes funciones:

- a. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados, funcionarios y jefes de dependencia del Municipio. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública del Municipio en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento o cualquier otro vigente.
- b. Como parte de la orientación que el Municipio ofrece a los empleados, funcionarios y jefes de dependencia, le entregará a éstos copia del Reglamento y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.
- c. Mantener en el expediente del empleado, funcionario y jefe de dependencia, copia del acuse de recibo del Reglamento y evidencia o registro de asistencia sobre aquellas orientaciones que se ofrezcan sobre hostigamiento sexual.
- d. Velar porque el Municipio cumpla con las disposiciones de la **Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988**, y cualquier otra ley aplicable en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley a tenor con nuestro ordenamiento legal vigente.
- e. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos mediante reglamento para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este Reglamento.
- f. Dar seguimiento a las querellas radicadas.

#### **Artículo 12 - Procedimiento y Requisitos para Llevar a cabo las Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Municipio**

##### **a. Radicación y Solución de Querellas**

- 1. Todo empleado o funcionario municipal que entienda ha sido o está siendo víctima de hostigamiento sexual en el lugar de empleo tendrá derecho a presentar una querella escrita al (a la) Director (a) de Recursos Humanos del Municipio. Para ello podrá utilizar el Formulario para la Radicación de Querella Sobre Hostigamiento Sexual que se hace formar parte de este Reglamento.

2. En caso de que el alegado hostigador fuera empleado de la Oficina de Administración de Recursos Humanos o fuera el propio Director (a) de Recursos Humanos, se podrá presentar la querella directamente a la Autoridad Nominadora Correspondiente.
3. De tratarse de una persona que no sea empleada del Municipio, deberá someter su querella ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos, en su ausencia ante la Autoridad Nominadora Correspondiente. En caso de ser menor de edad, el representante legal o tutor radicará la querella en su nombre.
4. La querella deberá presentarse por escrito por el querellante ante el Director de Personal o en su ausencia la Autoridad Nominadora Correspondiente dentro del término jurisdiccional de seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos.
5. En el caso de que a juicio del (de la) Director (a) de Recursos Humanos o la Autoridad Nominadora Correspondiente exista evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, éste designará a un Investigador que recibirá toda la prueba y rendirá un informe final de su investigación con sus recomendaciones.
6. Si el investigador en su informe concluye que el mismo refleja que existe evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora Correspondiente iniciará un proceso de intención de formulación de cargos contra la parte querellada notificándole su derecho a acudir a una Vista Administrativa Informal y designación de un Oficial Examinador. De no reflejar que existe dicha evidencia, la Autoridad Nominadora Correspondiente así lo notificará al querellante, quien podrá acudir al organismo apelativo correspondiente.

**b. Designación del Investigador y Proceso de Investigación**

1. La Autoridad Nominadora Correspondiente designará un Investigador dentro del término de veinte (20) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba el Informe de Querella. El Investigador llevará a cabo una investigación del caso de manera confidencial y objetiva.
2. La persona designada como Investigador deberá poseer conocimientos básicos sobre hostigamiento sexual y debido proceso de Ley.
3. El Investigador rendirá un informe confidencial de la investigación a la Autoridad Nominadora Correspondiente en un término no mayor de sesenta (60) días laborables contados a partir de la designación.
4. El Investigador podrá exigir declaraciones juradas sobre los hechos acontecidos al querellante, al querellado y a cualquier otra persona que tenga conocimiento personal de los hechos alegados.
5. 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.
6. El Investigador acumulará toda aquella evidencia que sea necesaria para sustentar los hechos.

7. Cualquier participación de un empleado o funcionario en la investigación o proceso de la misma no constará en su expediente de personal. Estos deberán cooperar al máximo en cualquier investigación que se realice en caso de hostigamiento sexual.
8. Cualquier funcionario, empleado podrá presentar una querrela ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos cuando se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

**c. Solicitud de Inhibición**

1. Cualquiera de las partes podrá solicitar la inhibición de la persona designada como Investigador, cuando se entienda que existe conflicto de intereses o cualquier otra situación que impida que la investigación se realice de manera objetiva e imparcial. En la eventualidad de que proceda la inhibición, la Autoridad Nominadora Correspondiente o su representante autorizado procederá a designar un nuevo Investigador.
2. La solicitud de inhibición deberá presentarse ante la Autoridad Nominadora Correspondiente o su representante autorizado dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se designó al Investigador y se le notifique a las partes.

**d. Resolución de la Querrela en Cualquier Etapa del Proceso**

1. La parte querellante podrá retirar su querrela en cualquier parte del procedimiento mediante escrito a estos efectos al Director de Recursos Humanos o en su ausencia, a la Autoridad Nominadora Correspondiente. Se deberá demostrar que el acto de retirar la querrela se hace de manera libre y voluntaria. Una vez retirada la querrela se dará por terminado el proceso y el caso será archivado.
2. Si luego de la investigación correspondiente se entiende que no existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, el Investigador hará la recomendación a la Autoridad Nominadora Correspondiente para que se desestime el caso.

**e. Medidas Provisionales**

1. Cuando exista la posibilidad de que se tomen represalias contra la parte querellante por haber radicado la querrela o dependiendo de la gravedad del caso, la Autoridad Nominadora Correspondiente o su representante autorizado, el cual puede ser el (la) Director (a) de Recursos Humanos podrá tomar medidas provisionales. Estas podrán darse en los siguientes casos:
  - (a) cuando la parte querellada sea el (la) supervisor (a) directo de la parte querellante;

- (b) cuando el ambiente hostil sea provocado por el (la) supervisor (a) o compañero de trabajo;
  - (c) cuando haya habido agresión o amenaza de cualquier naturaleza; y
  - (d) en cualquier otro, a juicio de la Autoridad Nominadora Correspondiente.
2. Las medidas provisionales se dictarán en cualquier momento después de haberse radicado la querrela y serán efectivas hasta tanto finalice el proceso formal o posteriormente si fuese necesario, a juicio de la Autoridad Nominadora Correspondiente, a consecuencia de los resultados de la determinación final.
3. Las medidas provisionales pueden incluir entre otras:
- (a) que el querellante se reporte a otro (a) supervisor (a) en casos que el supervisor directo, o compañero de trabajo sea el querellado;
  - (b) asegurar que el querellante no estará en ningún momento a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.).

f. **Informe de Investigación**

1. Una vez recopilada toda la prueba testifical y documental, el Investigador procederá a pasar juicio sobre la misma y emitirá sus recomendaciones a la Autoridad Nominadora Correspondiente, entre las cuales podrá incluir acciones correctivas y/o disciplinarias a tomar en el caso.
2. El informe del Investigador deberá contener:
  - (a) Nombres de las partes envueltas;
  - (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 querrela;
  - (e) La controversia a los efectos de si se violó o no la **Ley Núm. 17**;
  - (f) Determinaciones de hechos;
  - (g) Conclusiones de derecho;
  - (h) Recomendaciones a la Autoridad Nominadora Correspondiente (puede incluir recomendaciones sobre acciones correctivas y disciplinarias a imponer).
3. La Autoridad Nominadora Correspondiente adoptará una determinación o decisión luego de examinar el informe rendido. Las partes envueltas serán notificadas de la acción dentro de un término de veinte (20) días a partir de la fecha en que la Autoridad Nominadora Correspondiente reciba el informe del

Investigador. La notificación se hará personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.

4. Si la conclusión del informe fuera que existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora Correspondiente iniciará un proceso de intención de formulación de cargos y notificación de derecho a acudir a una vista administrativa informal, de conformidad con lo establecido en el **Manual de Conducta y Procedimientos Disciplinarios para los Empleados y Funcionarios del Municipio**.
5. Si la conclusión del informe fuera que no existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora Correspondiente así lo notificará a las partes involucradas. La determinación de la Autoridad Nominadora Correspondiente será final y no estará sujeta a reconsideración. Las partes tienen derecho de apelar la determinación tomada ante los organismos apelativos correspondientes dentro de un término de treinta (30) días calendarios a partir de la fecha de recibo de la notificación.

### **Artículo 13 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por el Municipio**

- a. Los empleados del Municipio deberán notificar al (a la) Director (a) de Recursos Humanos o a la Autoridad Nominadora Correspondiente de no encontrarse el primero sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos personas no empleadas por el Municipio.
- b. La querrela se tramitará de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 12 del Reglamento** aplicable a este asunto. La Autoridad Nominadora Correspondiente tomará las medidas que correspondan dependiendo del control del Municipio con respecto al querrellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el Municipio pueda tener.
- c. La Autoridad Nominadora Correspondiente podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario del Municipio que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante del Municipio.
- d. Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual ocurra en una de las entidades gubernamentales y se cometa por un empleado o funcionario de dicha entidad gubernamental, la Autoridad Nominadora Correspondiente notificará la querrela a la Autoridad Nominadora Correspondiente correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento y la reglamentación del Municipio.

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

En los casos en que el Investigador recomiende a la Autoridad Nominadora Correspondiente la imposición de acciones disciplinarias, la Autoridad Nominadora Correspondiente podrá, en el uso de su discreción, imponer:

- a. Aquellas acciones disciplinarias mencionadas en el Manual de Conducta y Procedimientos Disciplinarios para los Empleados y Funcionarios del Municipio que le aplique o que se hayan dispuesto en cualquier Legislación aplicable.

- b. Este Reglamento y el Manual antes mencionado no limitarán las infracciones y acciones correctivas y disciplinarias que puedan ser aplicadas por la Autoridad Nominadora Correspondiente.

#### **Artículo 15 - 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 (la) Director (a) de Recursos Humanos, Vicealcalde y las partes involucradas.

#### **Artículo 16 - Querellas Frívolas o Información Falsa**

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del Municipio u otra persona, o que a sabiendas, provea información falsa en todo o en parte incurrirá en una violación al Reglamento de Personal del Servicio de Confianza, y a la reglamentación relacionada con acciones y medidas disciplinarias, así como, se llevará la acción legal pertinente por perjurio y cualquier otro delito penal, o acción cometida de índole civil.

#### **Artículo 17 - Interpretación de Palabras y Frases**

Las palabras y frases contenidas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado sancionado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo los casos en que tal interpretación resultare absurda; el número singular incluye al plural y el plural al singular.

#### **Artículo 18 - Cláusula de Separabilidad**

Si cualquier palabra, 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 y partes de este Reglamento, 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 Reglamento declarada nula en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

#### **Artículo 19 - Cláusula de Derogación**

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

#### **Artículo 20 - Cláusula de Salvedad**

El Municipio se reservará el derecho de añadir, eliminar, enmendar o cambiar cualquier parte de este Reglamento en cualquier momento. Sin embargo, cualquier adición, eliminación, enmienda o cambio le serán notificados a los empleados, funcionarios con anterioridad a su vigencia para que puedan conocerla antes de su aplicación.

#### **Artículo 21 - Vigencia**

Continuación  
Página Núm. 15  
Ordenanza Núm. 42  
Serie 2008-2009

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

**APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL EL 6 DE MAYO DE 2009.**

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



*Municipio de Río Grande*  
*Río Grande, Puerto Rico*

## FORMULARIO PARA LA RADICACIÓN DE QUERRELLA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

<b>Nombre Querellante:</b> _____				
	Apellido Paterno	Materno	Nombre	Inicial
<b>Seguro Social:</b> _____				
<b>Dirección Postal:</b> _____				
_____				
<b>Dirección Residencial:</b> _____				
_____				
<b>Teléfono Residencial:</b> _____		<b>Teléfono Trabajo:</b> _____		
<b>Área de Trabajo:</b> _____				

<b>Nombre Querellado(a):</b> _____
<b>Dirección Postal:</b> _____
_____
<b>Teléfono:</b> _____
<b>* Llenar si el (la) querellante tiene conocimiento.</b>



# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



*Municipio de Río Grande*  
*Río Grande, Puerto Rico*

Relación de Hechos que dan base a la Radicación de la Querrella.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Comentarios: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Certifico que lo antes expuesto es de total veracidad, por lo que solicito se realice una investigación al respecto. De hallarse información falsa, estoy conciente que seré sometido (a) a imposición de acciones disciplinarias y/o a cualquier otra penalidad.

Fecha: \_\_\_\_\_  
Día/Mes/Año

\_\_\_\_\_  
Firma del Querellante, Tutor(a) o  
Representante Legal  
(De ser un(a) menor el(la) querellante)

PARA USO DE FUNCIONARIO(A) DESIGNADO(A) PARA RECIBIR LA QUERRELLA

Acción Tomada: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_  
Día/Mes/Año

\_\_\_\_\_  
Firma Funcionario(a)