

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Legislatura
Municipal de Humacao

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO

ORDENANZA NÚM. 18 - 2026

APROBADA EL 4 DE FEBRERO DE 2026

(P. de O. 20 - 2025)

Fecha de presentación: 10 DE NOVIEMBRE DE 2025

“PARA APROBAR EL REGLAMENTO DE PRÁCTICAS POLICIAICAS LIBRES DE DISCRIMEN, CONDUCTA SEXUAL IMPROPIA Y REPRESALIAS DEL CUERPO DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE HUMACAO; PARA ENMENDAR LA ORDENANZA NÚM. 6, SERIE 2023-2024, SEGÚN ENMENDADA, QUE ADOPTÓ EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, A LOS FINES DE AÑADIR UN ARTÍCULO 1.06 A SU CAPÍTULO I SOBRE DISPOSICIONES GENERALES; Y PARA OTROS FINES.”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Número 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, en su Artículo 1.010, dispone que “corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario o conveniente para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.” Añade, en el inciso (e) del mismo artículo, que se faculta a los Municipios a “(e) Organizar y sostener un Cuerpo de Policías Municipales en conformidad con lo dispuesto en el Código [Municipal].”

En el Capítulo IV de la Ley 107, *supra*, se regula toda la materia relacionada a la Policía Municipal. El Artículo 3.024 de la Ley 107-2020, establece que “El Alcalde queda facultado para determinar por reglamento, la organización y administración de la Policía Municipal, las obligaciones, responsabilidades y conducta de sus miembros, el

cumplimiento con lo dispuesto en este Código y cualquier otro asunto necesario para su funcionamiento.”

En el Municipio de Humacao, el Reglamento de la Policía Municipal data del 1998, Ordenanza 33, serie 1998-1999, el cual al momento está en revisión para ser actualizado, conforme el Artículo 3.024 de la Ley 107-2020.

Sin embargo, y cónsono con varias políticas públicas establecidas que prohíben ciertas conductas en el lugar de empleo, resulta procedente adoptar una reglamentación sobre prácticas policiacas libres de discrimen, conducta sexual impropia y represalias, para el cuerpo de la Policía Municipal de Humacao.

Aunque hay varias políticas y reglamentos relacionados aprobados mediante la Ordenanza 6, serie 2024-2025, Código de Asuntos de Personal, debido a la naturaleza de las funciones que ejerce la Policía Municipal, procede aprobar una reglamentación particular para trabajar con estos asuntos.

ORDÉNESE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:

SECCIÓN 1: Se aprueba el Reglamento sobre Prácticas Policiacas Libre de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias para el Cuerpo de la Policía Municipal de Humacao, el cual será ejecutado por el Comisionado de la Policía Municipal y tal como se establece a continuación:

Artículo 1. TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como el "Reglamento para el Establecimiento de Prácticas Policiacas Libres del Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias de la Policía Municipal de Humacao".

Artículo 2. BASE LEGAL

Este Reglamento se promulga al amparo de las facultades y deberes concedidos a la Policía Municipal de Humacao mediante:

1. La Ley 107-2020, según emendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico".
2. Carta de Derechos, Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1.
3. Cláusula de Debido Proceso de Ley y Cláusula sobre Igual Protección, Decimocuarta Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos de América (Enmienda XIV).
4. Título VI, conocido como Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 42 U.S.C. S 2000d.
5. Ley Ómnibus para el Control de Crimen y Calles Seguras de 1968 ("*Omnibus Crime Control and Safe Streets Act of 1968*" o "*Safe Streets Act, 42 U.S.C. S 3789d.*")
6. Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico".
7. Ley 284-1999, según enmendada, conocida como "Ley contra el Acecho en Puerto Rico".

8. Ley 20-2017, según enmendada, conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico".
9. Ley 2-2018, según enmendada, conocida como "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico".
10. Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".
11. Reglamento, según enmendado, titulado "Reglamento de Personal de la Policía Municipal de Humacao".
12. Reglamento, según enmendado, titulado "Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Sistema Clasificado de la Policía Municipal de Humacao".

Artículo 3. PROPÓSITO

El propósito de este Reglamento, es proveerle al empleado de la Policía Municipal de Humacao una guía y las herramientas necesarias para que puedan proveer servicios policiales imparciales y respetuosos, basados en las necesidades de las personas con quienes interactúan a diario. Nuestros policías están comprometidos en proveer servicios y hacer cumplir las leyes de manera profesional, justa y libre de discrimen.

Ningún empleado de la Policía Municipal de Humacao tiene autoridad alguna para someter a una persona a cualquier tipo de discrimen, hostigamiento, conducta sexual impropia o represalia prohibido en este Reglamento, ya sea por sí

mismo, o por medio de otra persona. Incluso cualquier empleado del referido cuerpo policial que incurra en conducta contraria a lo establecido en este Reglamento estará actuando en violación de las políticas de conducta de la Policía Municipal de Humacao se expondrá a medidas disciplinarias y a posibles causas de acciones civiles o criminales, tanto en el foro estatal como federal, según corresponda.

Artículo 4. APLICABILIDAD

El presente Reglamento aplica a todos los funcionarios, empleados, tanto del Sistema Clasificado como del Sistema de Rango de la Policía Municipal de Humacao; aplica a los contratistas, concesionarios y demás personas que prestan servicios en o para la Policía Municipal de Humacao y sus organismos adscritos; aplica a las personas que solicitan empleo en la Policía Municipal de Humacao, o que solicitan o reciben servicios o que visitan cualesquiera de sus instalaciones, o que interactúan de cualquier forma con un empleado de esta, mientras esté en funciones.

Artículo 5. DEFINICIONES

Para propósitos de este Reglamento, las frases o términos tendrán el significado que se indica, a menos que de su contexto se refiera o se indique lo contrario:

- 1) **Acecho:** Conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona, se envían comunicaciones verbales o escritas no deseadas, se realizan amenazas escritas ya sea verbales o implícitas, se efectúan actos de vandalismo,

se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones dirigidas a intimidar, amenazar o perseguir a la víctima o a un miembro de su familia.

2) **Acoso Cibernético:** El acoso cibernético es el acoso que tiene lugar en dispositivos digitales, como teléfonos celulares, computadoras y tabletas. El acoso cibernético puede ocurrir mediante mensajes de texto, textos y aplicaciones, o bien por la "red de comunicaciones interconectadas" o *Internet* en las redes sociales o modalidades de estas tales como: *Facebook, Instagram, X, Snapchat, WhatsApp*, o cualquier plataforma electrónica o aplicación social, foros o juegos donde las personas pueden ver, participar o compartir contenido. El acoso cibernético incluye enviar, publicar o compartir contenido negativo, perjudicial, falso, o cruel sobre otra persona. Esto puede incluir compartir información personal o privada sobre alguien más, provocándole humillación o vergüenza.

3) **Acoso Laboral:** Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o

integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal, a tenor con el Artículo 4(3) de la Ley 90-2020, según enmendada, conocida como "Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico".

- 4) **Acoso Sexual:** Toda persona que, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero y sujete las condiciones de trabajo, docencia o servicios a su cumplimiento, o mediante comportamiento sexual provoque una situación intimidatoria, hostil o humillante para la víctima, según expuesto en el Artículo 135 de la Ley 146-2012, según enmendada, conocido como "Código Penal de Puerto Rico" de 2012.
- 5) **Actos Lascivos:** Acto llevado a cabo por una persona que, sin intentar consumar el delito de agresión sexual, someta a otra persona a un acto que tienda a despertar, excitar o satisfacer la pasión o deseos sexuales de la persona que comete el acto, en cualquiera de las circunstancias expuestas en el Artículo 133 de la Ley 146-2012, según enmendada, conocido como "Código Penal de Puerto Rico" de 2012.
- 6) **Agresión Sexual:** Es cuando una persona lleva a cabo, o provoca que otra persona lleve a cabo, un acto oro-genital (boca/genitales) o una penetración sexual vaginal o anal, ya sea esta genital, digital (penetración de dedo en

genitales o ano), o instrumental, en cualquiera de las circunstancias expuestas en el Artículo 130 de la Ley 146-2012, según enmendada, conocido como “Código Penal de Puerto Rico” de 2012.

- 7) **Clase Protegida:** Se refiere a una población o grupo de personas con características en común que históricamente han sido discriminadas, ya sea por su raza, color de piel, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, impedimento físico o mental, o por ser persona sin hogar. Estos grupos o poblaciones reciben protección del Estado, ya sea en la Constitución de Estados Unidos de América, o en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o mediante leyes estatales o federales.
- 8) **Concesionario:** Persona o entidad que tiene la autorización de ofrecer un servicio o distribuir un producto determinado dentro de la Policía Municipal de Humacao.
- 9) **Contratista:** Persona que pacta con la Policía Municipal de Humacao, mediante convenio o negocio jurídico, para hacer determinado acto, mediante contrato otorgado con el consentimiento de las partes, relacionado con un objeto cierto y por virtud de la causa que se establezca. Incluye, pero sin limitarse a, los acuerdos de bienes, de obras, de servicios y las órdenes de compra y de servicios.

10) **Conducta Sexual Impropia:** Cualquier comportamiento de un empleado de la Policía Municipal de Humacao mediante el cual toma ventaja o se aprovecha de su posición como empleado de esta Comandancia (y de la autoridad y poder que le concede dicha posición), para cometer un acto sexual, iniciar un contacto sexual con otra persona o responder a una insinuación percibida como sexual a otra persona (desde una sugerencia sutil hasta una invitación directa). También incluye cualquier comunicación o comportamiento de un empleado de la Policía Municipal de Humacao que pueda interpretarse como obsceno, lascivo o inapropiado. El contacto sexual incluye aquel acercamiento intencional u otro contacto físico de naturaleza sexual, ya sea directo o sobre la ropa, con intención de abuso, humillación, acoso, intimidación, degradación, incitación o gratificación de deseo sexual del empleado de la Policía Municipal de Humacao.

11) **Discrimen:** Separar, distinguir, diferenciar, hostigar o tratar de forma desigual, indebida, injusta o ilegalmente a una persona o a un grupo de personas en formas que afectan o menoscaban los derechos de dichas personas, motivados por una característica física y visible, o la percepción de la misma, cuando dicha característica está protegida por las Constituciones y leyes, tanto estatales como federales, ya sea por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil,

edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.

- 12) **Empleado de la Policía Municipal de Humacao:** Se refiere tanto al empleado del Sistema Clasificado como al empleado de Sistema de Rango.
- 13) **Empleado del Sistema Clasificado:** Toda persona que ocupe un puesto en la Policía Municipal de Humacao con carácter regular, transitorio, de confianza, probatorio o con clasificación irregular. Se excluye de esta definición a los empleados o funcionarios que pertenecen al Sistema de Rango.
- 14) **Hostigamiento:** Patrón de inquietar, perturbar o molestar, ridiculizar, burlar o agraviar a una persona o hacer comentarios con menosprecio motivado por discrimen, según definido en este Artículo, como medio para llevar a cabo conductas sexualmente impropias o al tomar represalias contra una persona.
- 15) **Medidas Provisionales:** Se refieren a las medidas que tomará el supervisor inmediato o comisionado que adviene en conocimiento de la presentación de una querrela por discrimen, conducta sexual impropia o represalia para detener o prevenir dicha conducta entre las partes involucradas. Estas medidas se tomarán de manera inmediata, no son disciplinarias, son de carácter temporero y tendrán vigor hasta que la Oficina Investigación y Asuntos Disciplinarios recomiende las correspondientes medidas cautelares.
- 16) **Medidas Cautelares:** Para efectos de este Reglamento, se refieren a las medidas que tomará la Oficina Investigación y Asuntos Disciplinarios para prevenir,

desalentar o detener el discrimen, conducta sexual impropia o represalia entre las partes involucradas en la querrela que tiene ante su consideración y que es objeto de investigación por dicha oficina. Estas medidas pueden confirmar las medidas provisionales, en cuyo caso se convertirían en medidas cautelares, o dejar sin efecto las medidas provisionales. Estas medidas tendrán vigor hasta que se agoten todos los remedios disponibles en la Comandancia de la Policía Municipal de Humacao, y podrán o no convertirse en permanentes, dependiendo del resultado de la investigación.

- 17) **Integrante de la Policía Municipal de Humacao:** Incluye únicamente al personal del Sistema de Rango, que directamente se desempeña en tareas encaminadas a la investigación criminal, mantener el orden público, proteger la vida y propiedad de las personas, y demás deberes similares que se imponen o que en el futuro se impongan a la Policía Municipal de Humacao.
- 18) **Represalia:** Se refiere al mal que un empleado de la Policía Municipal de Humacao causa o intenta causar a una persona en venganza de un acto previo que le ha perjudicado o agraviado a causa de dicha persona. El acto de tomar represalias incluye; pero no se limita a amenazar, intimidar, hostigar, coaccionar, discriminar o tomar una acción adversa contra dicha persona por esta haber denunciado, informado o intentado prevenir una conducta impropia o haber radicado una querrela administrativa contra el empleado de la Policía Municipal de Humacao; por dicha persona ofrecer o intentar ofrecer,

verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico o a nivel federal; o que coopere en alguna investigación; o que se niegue a cumplir una orden ilegal de un empleado de la Policía Municipal de Humacao.

19) **Supervisor:** integrante de la Policía Municipal de Humacao juramentado y nombrado, que ostenta el rango de sargento o un rango superior, o un empleado del sistema clasificado cuyo puesto requiere la supervisión de empleados del mencionado cuerpo policial.

20) **Tentativa:** Es cuando una persona realiza acciones o incurre en omisiones inequívocas e inmediatamente dirigidas a iniciar la ejecución de un delito, el cual no se consuma por circunstancias ajenas a su voluntad.

Artículo 6. Actividades Prohibidas

A. Discrimen

1. Una actuación policiaca discriminatoria se refiere al trato diferente que pueda darle un empleado de la Policía Municipal de Humacao a cualquier persona, cuando dicho trato es motivado por cualquier característica física y visible, o la percepción de la misma, cuando dicha característica está protegida por las Constituciones y leyes, tanto estatales como federales.
2. Tales "características físicas y visibles" incluyen, pero no se limitan a las siguientes: raza, color, sexo, nacimiento, origen, condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación

sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.

3. Ningún empleado de la Policía Municipal de Humacao podrá realizar o emitir comentarios u opiniones hacia otra persona de manera explícita o implícita, verbal o escrita (incluyendo redes sociales), o mediante gestos o señas que la agraven, ridiculicen, burlen, hostiguen o tenga el efecto de discriminarla, motivados por una clase protegida o la percepción de una clase protegida, ya sea por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, nacionalidad u origen étnico, creencia o afiliación religiosa, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estatus civil, edad, afiliación o creencias políticas, discapacidad física o mental, por ser persona sin hogar, u otra razón prohibida por ley.
4. Los empleados de la Policía Municipal de Humacao no tomarán decisiones o acciones que sean influenciadas por razones de prejuicio o intenciones discriminatorias. Las decisiones y determinaciones durante la actuación policiaca o investigación estarán basadas en el comportamiento observable o inteligencia específica recibida.
5. Los empleados de la Policía Municipal de Humacao no podrán utilizar las características visibles distinguibles de una persona perteneciente a una clase protegida para determinar la existencia de motivos fundados de

intervenir, excepto en las instancias detalladas en la sección titulada "*Las Características Físicas de un Individuo podrán ser consideradas en algunas circunstancias*" de este Reglamento.

6. Los empleados de la Policía Municipal de Humacao no expresarán verbalmente, por escrito o por cualquier otro gesto, incluyendo; pero sin limitarse a las redes sociales, prejuicios o comentarios despectivos con relación a las características distinguibles de ninguna persona perteneciente a una clase protegida.
7. Los empleados de la Policía Municipal de Humacao que se dediquen a, ignoren o condonen prácticas policiacas discriminatorias estarán sujetos a medidas disciplinarias.
8. Los supervisores y oficiales de alto rango de la Policía Municipal de Humacao que no respondan a, documenten o revisen denuncias de actuaciones policiacas discriminatorias estarán sujetos a medidas disciplinarias.

B. Conducta Sexual Impropia

Ningún empleado de la Policía Municipal de Humacao podrá incurrir en conducta sexual impropia hacia una persona, dentro o fuera del área de trabajo, ya sea de manera directa o indirecta. Dicha conducta incluye, pero no se limita a:

1. Miradas, piropos, guiñadas, gestos, insinuaciones o comentarios sexuales indeseados.
2. Expresiones como frases o chistes con contenido sexualmente explícito no deseado o haciendo uso de lenguaje soez y vulgar no deseado.
3. Pellizcos o roces corporales no solicitados; invitaciones insistentes a salidas o citas no deseadas; besos, abrazos o caricias forzadas.
4. Compartir, enviar o proyectar objetos, dibujos o fotografías de naturaleza sexual no deseados, dentro o fuera del lugar de trabajo, independientemente del medio que se utilice para mostrarlo, incluyendo, pero sin limitarse a audio, imágenes o video o a la utilización de redes sociales.
5. Acecho, incluyendo el acoso cibernético, (el uso de equipo electrónico o un vehículo de la Policía Municipal de Humacao para este fin se considerará un agravante).
6. Hostigamiento de índole sexual.
7. Casos extremos de violencia física o psicológica, que incluyen los delitos de agresión sexual actos lascivos y acoso sexual, tanto la comisión del acto como su tentativa.

Cualquier persona que entienda haber sido víctima de una conducta sexual impropia por parte de un empleado de la Policía Municipal de Humacao, o que

haya observado dicha conducta contra una tercera persona, deberá informarlo inmediatamente, conforme a los procedimientos establecidos en este Reglamento.

C. Represalias

1. La Policía Municipal de Humacao prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia contra una persona por presentar una querrela administrativa o cooperar con la investigación en contra de un empleado del mencionado cuerpo policial.
2. La represalia también es cualquier acción adversa tomada contra una persona por ésta haber informado, denunciado o intentado prevenir una conducta impropia de un empleado de la Policía Municipal de Humacao, o por servir de testigo en contra de un empleado de la Policía Municipal de Humacao en un procedimiento civil, criminal o administrativo a nivel federal o estatal, o por negarse a cumplir una orden ilegal.
3. La represalia también incluye la acción adversa tomada contra alguien que está asociada con la persona que denunció o cooperó con la Policía Municipal de Humacao como, por ejemplo, un integrante de la familia o un ser querido.
4. La Policía Municipal de Humacao prohibirá cualquier tipo de acto o conducta que pueda interpretarse como represalia. Las represalias contra

una persona de la comunidad pueden incluir, pero sin limitarse a los siguientes actos o conducta:

- a. Amenaza, hostigamiento o acoso, verbal, escrito o electrónico (incluyendo la utilización de redes sociales).
- b. Detenciones, registros, allanamientos, intervenciones vehiculares, arrestos, citaciones, o cualquier otra acción irrazonable y no fundada en virtud de una ley contra una persona.
- c. El daño a la propiedad o agresión a una persona querellante o cooperadora.
- d. Interferencia con las investigaciones, incluyendo el realizar una investigación externa, manipulación de evidencia, intimidar testigos o querellantes.
- e. No investigar delitos o incidentes reportados por las partes querellantes o cooperadores.

Artículo 7. Responsabilidades de los Supervisores

1. Cada supervisor será responsable de prevenir actos de discrimen, conducta sexual impropia o represalia. Esta responsabilidad incluye, pero no se limita a:
 - a. Orientará a los empleados de la Policía Municipal de Humacao sobre los tipos de conducta prohibidos y las posibles consecuencias de incurrir en

conductas constitutivas de discrimen, conducta sexual impropia o represalias.

- b. Detener cualquier acto observado o que le sea informado que pueda considerarse discrimen, conducta sexual impropia o represalia y tomar las medidas provisionales necesarias para intervenir, independientemente de que las personas involucradas estén o no dentro de su línea de supervisión.
 - c. Asegurará que sus subalternos acudan a adiestramientos o educación continua sobre discrimen, conducta sexual impropia y represalia.
2. Todo supervisor que reciba información sobre violaciones a este Reglamento referirá el asunto, incluyendo las medidas provisionales tomadas, a la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios dentro de un término de dos (2) días laborales para que se comience la correspondiente investigación administrativa.
 3. La inacción del supervisor de informar a la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios y de no tomar medidas provisionales inmediatas una vez advenga en conocimiento de conducta constitutiva de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, será fundamento suficiente para la imposición de medidas disciplinarias contra ese supervisor.

4. Entre las medidas provisionales inmediatas que tomará el supervisor para evitar futuros incidentes de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, se encuentran, pero no se limitarán a las siguientes:
 - a. Instruirá al empleado de la Policía Municipal de Humacao imputado que desista de su conducta, que evite todo contacto futuro con la parte querellada y le advertirá de las consecuencias de sus acciones.
 - b. Hará cambios en el horario, en el área de trabajo, o reasignación de labores (por ejemplo, a tareas administrativas) de la parte querellada para evitar que la parte querellante entre en contacto con la parte querellada.
 - c. Tomará todas las medidas posibles para evitar que las partes se encuentren en situaciones en las que puedan estar a solas.
 - d. Aplicará cualquier otra medida provisional establecida por Orden General, Directriz, Reglamento, ley o jurisprudencia, tanto estatal o federal.
5. Los supervisores serán responsables de velar por que todo el personal bajo su mando cumpla con las disposiciones de este Regla.

Artículo 8. Responsabilidades de los Empleados de la Policía Municipal de Humacao

1. Cada empleado de la Policía Municipal de Humacao será responsable de prevenir o detener actos constitutivos de discrimen, conducta sexual impropia o represalia y se abstendrá de participar en, o patrocinar, acciones que puedan percibirse como conducta de dicha naturaleza.
2. Cualquier empleado de la Policía Municipal de Humacao que observe o advenga en conocimiento de cualquier acto de discrimen, hostigamiento sexual o represalia, por otro empleado del mencionado cuerpo policial, informará el incidente a la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios conforme a lo dispuesto en este Reglamento.
3. Si durante el transcurso de la investigación se logra probar que un empleado de la Policía Municipal de Humacao observó o advino en conocimiento del acto de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, por otro empleado del mencionado cuerpo policial, y no lo informó a un supervisor o a la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios, será fundamento suficiente para la imposición de medidas disciplinarias contra este.

Artículo 9. Procedimiento para Presentar e Investigar Querellas de Discrimen, Conducta Sexual Impropia o Represalia

1. La Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios será responsable de la investigación de cualquier querrela de discrimen, conducta sexual impropia o represalia.

2. Toda persona que crea, de buena fe, que ha sido víctima de discrimen, conducta sexual impropia o represalia por parte de un empleado de la Policía Municipal de Humacao, o que haya observado cualquier de estas conductas dirigidas hacia otra persona, deberá presentar en la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios una querrela administrativa contra el empleado de la Policía Municipal de Humacao para informar el hecho o los hechos ocurridos.
3. Las querellas podrán ser presentadas de forma anónima.
4. La querrela podrá presentarse de las siguientes formas:
 - a. personalmente en el cuartel de la Policía Municipal de Humacao más cercano;
 - b. enviando un correo electrónico o *email* a la siguiente dirección: pmh@humacao.gov.pr;
 - c. por correo ordinario a la siguiente dirección: Policía Municipal de Humacao, Calle Antonio López #7, Humacao, PR 00791 y sea referida a la Oficina de Investigaciones y Asuntos Disciplinarios.
5. La persona afectada podrá, en la medida que sea posible, documentar o recopilar evidencia relacionada al incidente o incidentes con el propósito de proveer mayor evidencia para la investigación de los hechos. El no

documentar o recopilar evidencia no será impedimento para comenzar la investigación correspondiente.

6. Si la conducta discriminatoria, sexualmente impropia, o de represalia continúa ocurriendo luego que la persona haya presentado la querella en la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios, la persona deberá denunciar a la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios los nuevos hechos ocurridos lo antes posible con el fin de poder llevar a cabo los procedimientos necesarios para protegerla de futuros incidentes de esa naturaleza.
7. El investigador de Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios se reunirá con la parte querellada y la parte querellante con el fin de documentar el o los incidentes que motivaron la querella, la persona o personas que ejecutaron o participaron del discrimen, conducta sexual impropia o represalia, y la o las fechas en que ocurrió el o los incidente(s).
8. Toda querella deberá indicar:
 - a. fecha en que se presenta la querella;
 - b. nombre de la persona que presenta la querella o persona perjudicada (a menos que sea presentada de forma anónima);
 - c. nombre de la parte querellada;
 - d. desde cuándo está ocurriendo la alegada conducta;

- e. nombre de las personas que tienen conocimiento de los hechos reportados;
 - f. lugar donde ocurrió el hecho reportado; y
 - g. relato de los hechos.
9. Toda querrela de discrimen, conducta sexual impropia o represalia, incluyendo la denuncia inicial, la presentación de la querrela y todo el procedimiento posterior, será de carácter confidencial. Será responsabilidad del investigador de la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios manejar la denuncia o querrela dentro de los parámetros más estrictos de confidencialidad.
10. Está terminantemente prohibido que la parte querellada tome represalias contra la parte querellante, testigo o testigos, o contra cualquier persona que denuncie el discrimen o conducta sexual impropia. Además, será responsabilidad del supervisor velar por que la parte querellada o cualquier otra persona no tome represalias contra la parte querellante, testigo o testigos, o contra la persona que denunció el discrimen o conducta sexual impropia.

Artículo 10. Responsabilidades de la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios

Tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Discutirá las medidas cautelares a aplicarse con el Comisionado de la Policía Municipal de Humacao o con el supervisor de empleado del mencionado cuerpo policial. Entre las medidas cautelares que pueden considerarse se encuentran las siguientes:
 - a. Reubicación o traslado del empleado del Policía Municipal de Humacao.
 - b. Referir al empleado del Policía Municipal de Humacao a adiestramiento de discrimen, hostigamiento o represalia.
 - c. Suspensión de empleo o sueldo.
 - d. Referir el incidente para investigación criminal.
 - e. Confirmar o modificar las medidas provisionales, en cuyo caso éstas se convertirían en medidas cautelares.
2. Entrevistará y tomará declaración a las partes involucradas por separado. Cuando la parte querellante o la parte querellada sea un empleado civil de la Policía Municipal de Humacao, excepto los empleados civiles en posiciones gerenciales, el proceso de investigación se llevará a cabo conforme a lo establecido en la Oficina de Recursos Humanos y conforme a las leyes y la jurisprudencia aplicable.
3. Entrevistará y tomará declaración al supervisor o el director de la Oficina de la Policía Municipal de Humacao con el fin de corroborar que tomó medidas provisionales de prevención y, en aquellos casos en los que no se hayan tomado dichas medidas, ordenará que se tomen las mismas para detener el

discrimen, conducta sexual impropia o represalia. El incumplimiento de esta directriz por parte del supervisor o director de la Oficina de la parte querellante, será motivo suficiente para la imposición de medidas disciplinarias.

4. Verificará si existen testigos del o los incidentes que motivaron la querella y los entrevistará y tomará declaración de cada uno por separado.
5. Completará la investigación de la querella por discrimen, conducta sexual impropia o represalia en un término de noventa (90) días contados a partir del recibo de la querella. El comisionado o el director de la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios podrá conceder prórrogas de treinta (30) días, hasta un máximo de noventa (90) días adicionales en total, por circunstancias justificadas, que serán documentadas por escrito. Para propósitos de estas prórrogas, la carga laboral no constituirá una justificación para conceder las mismas.
6. El investigador emitirá un informe que contendrá:
 - a. la querella original o copia de la misma;
 - b. los nombres de las partes involucradas.
 - c. las determinaciones de hechos;
 - d. información sobre si otra u otras personas son o han sido discriminados por el empleado de la Policía Municipal de Humacao o si éste ha incurrido en actos de conducta sexual impropia o represalia

- anteriormente, y sobre si otro u otros empleados del mencionado cuerpo policial sabían, participaban o patrocinaban el discrimen, conducta sexual impropia o represalia;
- e. los hallazgos de la investigación; y
 - f. la acción correctiva, medida disciplinaria o acción criminal, si alguna, que se tomó en el caso.
7. Una vez concluya la investigación, la Policía Municipal de Humacao tendrá treinta (30) días para notificar los resultados de la misma a las partes interesadas. Por partes interesadas se entenderá parte querellada, parte querellante y supervisor de la parte querellada. De sostenerse la querrela, la correspondiente medida disciplinaria será impuesta tan pronto como sea posible, conforme a los procedimientos disciplinarios del mencionado cuerpo policial.
8. Todas las investigaciones administrativas estarán sujetas a los periodos de suspensión apropiados, según sea necesario, para conducir una investigación criminal paralela, o según dispuesto por ley.

Artículo 11. Las Características Físicas de un Individuo Podrán ser Consideradas en Algunas Circunstancias

1. Los integrantes de la Policía Municipal de Humacao podrán tomar en consideración las características físicas que distinguen a una persona para determinar si existen motivos fundados, solo cuando estas características

son parte de la descripción de una persona sospechosa en específico. Esta descripción tendrá que basarse en información confiable, objetiva y relevante que vincule a dicha persona a la comisión de un acto ilegal particular.

2. Los integrantes de la Policía Municipal de Humacao podrán considerar las características físicas de una persona para determinar la necesidad que pueda tener dicha persona de recibir servicios destinados a la población de la que pudiese ser parte. Estas características visibles podrían ser, por ejemplo: crisis de comportamiento, falta de vivienda, adicciones, incapacidades físicas, etc.
3. Los integrantes de la Policía Municipal deberán poder explicar los hechos y circunstancias específicas de manera que fundamente el uso de tales características físicas en el establecimiento del motivo fundado que justificó la intervención.

Artículo 12. Responsabilidad de los Empleados de la Policía Municipal de Humacao al Recibir una Querrela por Discrimen

1. Cuando una persona se querelle contra un empleado de la Policía Municipal de Humacao por actuaciones discriminatorias, un integrante de la Policía Municipal de Humacao completará el formulario Anejo XII-OG-2025-02, titulado "Informe de Incidente", con el fin de documentar las circunstancias de la denuncia y las medidas que se tomaron para resolverla.

2. Si una persona se querrela de una actuación policiaca discriminatoria, el empleado de la Policía Municipal de Humacao llamará a un supervisor a la escena para que éste evalúe las circunstancias y refiera el caso a la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios. Para efectos de este Reglamento, una alegación de actuación policiaca discriminatoria ocurre cuando, desde la perspectiva de un policía prudente y razonable, una persona se queja de que ha recibido un trato diferente de parte de un empleado de la Policía Municipal de Humacao por cualquier característica visual distinguible de una clase protegida, según se detallan en la sección de "*Actividades Prohibidas*" de este Reglamento.
3. Si el integrante de la Policía Municipal de Humacao ha completado su intervención con la parte querellante, y el supervisor aún no ha llegado, este esperará en el lugar hasta que llegue el supervisor. El supervisor deberá llegar a la escena sin dilación indebida.
4. Si la persona se niega a hablar con un supervisor o desea irse de la escena antes de que llegue el mismo, el empleado de la Policía Municipal de Humacao ofrecerá a la persona la información de contacto del supervisor y la información sobre cómo presentar una querrela administrativa en la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios. Los integrantes de la Policía Municipal de Humacao no podrán extender una intervención con el único fin de esperar la llegada de un supervisor.

5. Todos los informes relacionados con una denuncia de actuación policiaca discriminatoria serán revisados y aprobados por un supervisor antes del final del turno del integrante de la Policía Municipal de Humacao.

Artículo 13. Informe Anual

En o antes del 31 de enero del próximo año natural, la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinarios preparará un informe que describirá y analizará las querellas administrativas basadas en alegadas actuaciones policiacas discriminatorias durante el transcurso del año inmediatamente anterior e informará el estatus de estas querellas. Además, el Informe detallará el estado de los esfuerzos de la Policía Municipal de Humacao para evitar las actuaciones policiacas discriminatorias. Este Informe será entregado al Comisionado.

Artículo 14. Disposiciones Generales

1. Las palabras o frases usadas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y significado aceptado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en singular, incluyen el plural y, el plural, incluye el singular; y, las usadas en el género masculino, incluyen el femenino, salvo los casos en que tal interpretación resulte ilógica. Además, cuando se utilice el término "días" en este Reglamento y esté relacionado a un término de tiempo, el mismo será interpretado como días calendario, salvo expresión en contrario.

2. La Superintendencia Auxiliar en Investigaciones Criminales (en adelante "SAIC"), dará prioridad a las querellas referidas bajo este Reglamento que evidencien actividad criminal de naturaleza sexual, tales como conducta sexual impropia, acoso sexual, agresión sexual o tentativa de agresión sexual, actos lascivos o tentativa de actos lascivos.
3. Si una persona presenta una querrella a sabiendas de que es falsa en su totalidad o con la intención de perjudicar a un empleado de la Policía Municipal de Humacao, se expondrá a posibles acciones civiles o criminales en su contra.
4. Todo movimiento de personal relacionado a la parte querellada quedará en suspenso hasta tanto se haya completado la investigación. Esta directriz no aplicará en los casos en que el movimiento de personal ocurra dentro de los trámites ordinarios de la Policía Municipal de Humacao y la querrella no fue tomada en consideración al momento del movimiento de personal.
5. La falta de interés de la persona perjudicada por el acto de discriminación, conducta sexual impropia o represalia no será fundamento por sí sólo para archivar la querrella.
6. El empleado de la Policía Municipal de Humacao contra quien hayan presentado una querrella por discriminación, conducta sexual impropia o represalia, podrá solicitar reconsideración o apelación de la determinación

emitida por la Policía Municipal de Humacao, conforme a los procedimientos establecidos por esta.

7. Cualquier acto u omisión cometido por un empleado de la Policía Municipal de Humacao que incumpla con las disposiciones de este Reglamento, será referido e investigado por la Oficina de Investigación y Asuntos Disciplinario, a tenor con las normas aplicables.
8. Los Oficiales y supervisores se asegurarán de que las disposiciones de este Reglamento sean cumplidas a cabalidad.
9. Cada empleado de la Policía Municipal de Humacao será responsable de conocer y cumplir con las disposiciones de este Reglamento. La alegación de desconocimiento del mismo, no lo eximirá de responsabilidad

Artículo 15. Cláusula de Separabilidad

Si cualquier disposición de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, la sentencia o resolución dictada a tal efecto invalidará las demás disposiciones del mismo que se puedan mantener en vigor sin tener que recurrir a la disposición así anulada.

Artículo 16. Derogación

Este Reglamento para Establecer las Prácticas Policiacas Libre de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias para el cuero de la Policía Municipal de Humacao, deroga cualquier otra comunicación verbal o escrita o partes de la misma que entren en conflicto con éste.

Artículo 17. Derecho supletorio

Este Reglamento podrá ser suplido con el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, adoptado mediante la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, según enmendada, en la medida en que su aplicación supletoria no sea incompatible con las disposiciones de este Reglamento.

SECCIÓN 2: Se enmienda la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, según enmendada, que adoptó el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, a los fines de añadir un Artículo 1.06 en el Capítulo I sobre Disposiciones Generales, según se describe a continuación:

“Artículo 1.06 – Derecho supletorio

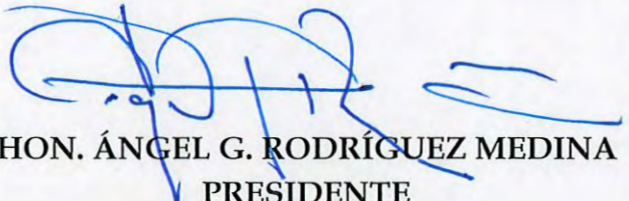
Este Código podrá ser suplido por el Reglamento sobre Prácticas Policiacas Libre de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias de la Policía Municipal de Humacao, adoptado mediante la Ordenanza Núm. 18 – 2026, en la medida en que la aplicación supletoria de dicho Reglamento no sea incompatible con las disposiciones de este Código.”

SECCIÓN 3: Se faculta a la persona que ocupe el cargo de alcalde del Municipio de Humacao, al funcionario o empleado que esta delegue, a preparar, suscribir y otorgar los contratos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ordenanza.

SECCIÓN 4: Copia de esta Ordenanza, una vez aprobada, será enviada a la Comandancia de la Policía Municipal, a la Oficina de Recursos Humanos y a la Oficina

de Asuntos Legales y Asuntos Internos, y a las dependencias municipales que correspondan, para su conocimiento y acción correspondiente.

SECCIÓN 5: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



HON. ÁNGEL G. RODRÍGUEZ MEDINA
PRESIDENTE
LEGISLATURA MUNICIPAL

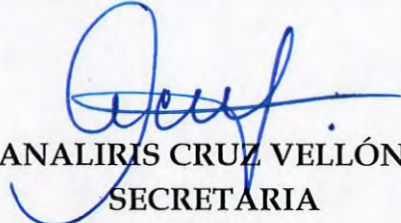
YO, ANALIRIS CRUZ VELLÓN, SECRETARIA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:

Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico en la *Segunda Reunión de la Tercera Sesión Ordinaria del Año 2026*, celebrada el día 4 de febrero de 2026, con los votos afirmativos de los/las legisladores/as municipales: Norma Casanova Delgado, Yojaris Cruz Castro, Judith I. De León Rosa, Raphie O. Espinosa Almodóvar, Gladys E. Flecha Delgado, Carmen L. Fontáñez Ruiz, José E. García Morales, Carmen S. García Rivera, Jorge M. Jiménez Martínez, Mildred Laboy Abreu, Adalberto López Torres, Antonia Morales Concepción, Ángel G. Rodríguez Medina, Narciso J. Rodríguez Velázquez, Roberto J. Santiago Ortiz y Nydia M. Vega Cintrón. **No hubo votos negativos.**

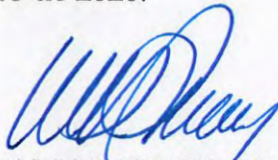
CERTIFICO, ADEMÁS, que todos los legisladores municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley, y que de la aprobación de esta medida se notifica a la alcaldesa el día **5 de febrero de 2026**.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar el Sello Oficial de la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, el día **5 de febrero de 2026**.




ANALIRIS CRUZ VELLÓN
SECRETARIA

Aprobada por la alcaldesa de Humacao, Puerto Rico el día 6 de febrero de 2026.


HON. ROSAMAR TRUJILLO PLUMEY
ALCALDESA