

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

**ORDENANZA NUM. 55
SERIE 2000-2001
(P. de O. Núm. 42, Serie 2000-2001)**

**APROBADA:
7 de diciembre de 2000**

ORDENANZA

PARA ENMENDAR LA ORDENANZA NUM. 45, SERIE 1998-1999 Y LA ORDENANZA NUM. 46, SERIE 1998-1999 Y LA ORDENANZA NUM. 13, SERIE 2000-2001, QUE ADOPTAN LOS REGLAMENTOS DE PERSONAL DE SERVICIO IRREGULAR, DE CARRERA Y DE CONFIANZA DEL PODER EJECUTIVO DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, PARA ESTABLECER LA POLÍTICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN SOBRE DISCRIMEN Y SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

POR CUANTO: La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone responsabilidades y obligaciones a los patronos. Define como patrono, entre otros, a los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales;

POR CUANTO: La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", según enmendada, contiene las disposiciones para la administración del recurso humano municipal que el Municipio de San Juan viene obligado a cumplir;

POR CUANTO: El Artículo 11.001 de la Ley de Municipios Autónomos dispone que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal regido por el principio de mérito que promueva un servicio público de excelencia sobre fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad;

POR CUANTO: Dicha Ley, en el Artículo 11.003, también dispone que el servicio público municipal se compondrá del servicio de carrera, el servicio de confianza y el servicio irregular, y que el Municipio deberá adoptar reglamentación actualizada para regir la administración del personal municipal contenido en estos tres servicios;

POR CUANTO: Dicha Ley, en el Artículo 11.011 (Deberes y Obligaciones de los Empleados), dispone que los funcionarios y empleados municipales independientemente del servicio a que pertenezcan o del estado legal que ostenten no incurrirán en conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo. Además el Artículo 12.020 (Prohibición de Discrimen) dispone que no se podrá establecer, en la implantación u operación de las disposiciones de este Capítulo, discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, origen o condición social, impedimento físico o mental, ni ideas políticas o religiosas;

POR CUANTO: El objetivo principal de los Reglamentos de Personal del Servicio de Carrera, Confianza e Irregular del Municipio de San Juan es proveer normas uniformes que propendan a alcanzar los más altos niveles de excelencia, efectividad y productividad en el servicio público municipal mediante criterios de uniformidad, equidad y justicia. Además, pretende mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados de los servicios de carrera, irregular y confianza;

POR CUANTO: La política pública del Municipio de San Juan es garantizar que todo candidato a empleo y todo empleado de carrera sea reclutado, seleccionado, adiestrado, retribuido, ascendido, transferido, asignado, retenido y tratado en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental, o su condición como veterano;

POR CUANTO: La Orden Ejecutiva Núm. 9, Serie 2000-2001, que adopta el Reglamento Sobre Política Pública y Procedimientos para la Radicación de Querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio de San Juan, establece en el Artículo 2 (Política Pública) y en el Artículo 7 (presentación de una querella de hostigamiento sexual) los mecanismos de trámite de querellas en caso de que un empleado del Municipio de San Juan entienda que es hostigado sexualmente;

POR CUANTO: Es necesario que los Reglamentos de Personal del Municipio de San Juan expresen de forma clara e inequívoca el compromiso de esta Administración Municipal de luchar en contra de cualquier tipo de discrimen y de hostigamiento sexual en el empleo;

POR TANTO: ORDENASE POR LA ASAMBLEA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

Sección 1ra.: Se enmienda el índice del Reglamento de Personal para el Servicio Irregular del Municipio de San Juan, adoptado por la Ordenanza Núm. 45, Serie 1998-1999, para que lea como sigue:

Sección 6.1...

Sección 6.2...

Sección 6.3...

Sección 6.4 **Política sobre Discrimen**

Sección 6.5 **Política sobre Hostigamiento Sexual**

Sección 2da.: Se añade una nueva definición al Artículo 4 (Definiciones), para que lea como sigue:

1...

2...

9. Orientación Sexual: La condición de ser heterosexual, bisexual u homosexual o la percepción de que un individuo es heterosexual, bisexual u homosexual o la percepción de que un individuo está asociado con algún individuo que mantiene alguna de estas orientaciones.

10. ...

Sección 3ra.: Se enmienda el Artículo 6, para añadir las secciones 6.4 y 6.5, para que lean como sigue:

Sección 6.1...

Sección 6.2...

Sección 6.3...

Sección 6.4 Política sobre Discrimen

La política del Municipio es mantener un centro de trabajo libre de discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, o su condición como veterano. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta por cualquier funcionario que resulte en discrimen por las razones antes mencionadas contra otro empleado o funcionario. La conducta estará sujeta a medidas disciplinarias que podrán incluir hasta el despido.

Sección 6.5 Política sobre Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y como tal atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Por tanto, el Municipio de San Juan no permitirá el hostigamiento sexual en el empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

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. Dicho hostigamiento puede proceder tanto de supervisores como de compañeros de trabajo o subordinados. Así como de personas no empleadas por el Municipio de San Juan sobre las cuales se ejerza supervisión o control. Además, el hostigamiento sexual puede ocurrir entre personas de géneros opuestos como entre personas del mismo sexo.

El empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su departamento u oficina o al director ejecutivo de dicha unidad administrativa. También, puede presentar una querrela en la Oficina de Administración

Sección 12.2 - **Función del Municipio de San Juan...**

Sección 12.3 - **Política sobre Discrimen**

La política del Municipio es mantener un centro de trabajo libre de discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, o su condición como veterano. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta por cualquier funcionario o empleado que resulte en discrimen por las razones antes mencionadas contra otro empleado o funcionario. La conducta estará sujeta a medidas disciplinarias que puedan incluir hasta el despido.

Sección 12.4 - **Política sobre Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y como tal atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Por tanto, el Municipio de San Juan no permitirá el hostigamiento sexual en el empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

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. Dicho hostigamiento puede proceder tanto de supervisores como de compañeros de trabajo o subordinados. Así como de personas no empleadas por el Municipio de San Juan sobre las cuales se ejerza supervisión o control. Además, el hostigamiento sexual puede ocurrir entre personas de géneros opuestos como entre personas del mismo sexo.

El empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su departamento u oficina o al director ejecutivo de dicha unidad administrativa. También, puede presentar una querrela en la Oficina de Administración de Recursos Humanos o ante la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Municipio de San Juan. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querrela que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada pronta y objetivamente. El Municipio de San Juan garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de personas que presenten quejas de hostigamiento sexual.

En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, el Municipio de San Juan tomará las medidas inmediatas y apropiadas para que el hostigamiento sexual termine y no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que pueden llegar hasta la destitución del hostigador.

El Municipio de San Juan tomará las acciones necesarias para corregir cualquier conducta que pueda propiciar un ambiente conducente a actos de hostigamiento sexual en el empleo, aún cuando se determine que no hubo hostigamiento después de presentada una querrela o aunque no se haya presentado una querrela.

Sección 12.5- **Política sobre Seguridad y Salud Ocupacional...**

Sección 7ma.: Se enmiendan las Secciones 12.3 y 12.4 del Reglamento de Personal del Servicio de Confianza del Poder Ejecutivo del Municipio de San Juan, adoptado por la

Ordenanza Núm. 13, Serie 2000-2001, para que lean como sigue:

Sección 12.3 Política sobre Discrimen

La política del Municipio es mantener un centro de trabajo libre de discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, mental o sensorial, o su condición como veterano. Por lo tanto, no se tolerará ningún tipo de conducta por cualquier funcionario que resulte en discrimen por las razones antes mencionadas contra otro empleado o funcionario. La conducta estará sujeta a medidas disciplinarias que podrán incluir hasta el despido.

Sección 12.4 Política sobre Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo y como tal atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Por tanto, el Municipio de San Juan no permitirá el Hostigamiento Sexual en el Empleo, independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan estar involucradas.

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. Dicho hostigamiento puede proceder tanto de supervisores como de compañeros de trabajo o subordinados. Así como de personas no empleadas por el Municipio de San Juan sobre las cuales se ejerza supervisión o control. Además, el hostigamiento sexual puede ocurrir entre personas de géneros opuestos como entre personas del mismo sexo.

El empleado que entienda que está siendo hostigado sexualmente de alguna manera en el trabajo, debe notificarlo inmediatamente a su supervisor. Si el querellado es el supervisor (o tiene relación de parentesco o de estrecha amistad con éste), el querellante deberá notificarlo directamente a cualquier supervisor de su departamento u oficina o al Director Ejecutivo de dicha unidad administrativa. También puede presentar una querrela en la Oficina de Administración de Recursos Humanos o ante la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Municipio de San Juan. Notificar prontamente esta conducta propiciará que se tomen medidas correctivas inmediatas. Toda notificación, queja o querrela que se reciba sobre hostigamiento sexual será investigada pronta y objetivamente. El Municipio de San Juan garantiza que no se tomará represalia alguna en contra de personas que presenten quejas de hostigamiento sexual.

En aquellos casos en que se determine que un empleado ha incurrido en algún tipo de hostigamiento sexual, el Municipio de San Juan tomará las medidas inmediatas y apropiadas para que el hostigamiento sexual termine y no vuelva a ocurrir. Dichas medidas podrán incluir acciones disciplinarias que pueden llegar hasta la destitución del hostigador.

El Municipio de San Juan tomará las acciones necesarias para corregir cualquier conducta que pueda propiciar un ambiente conducente a actos de hostigamiento sexual en el empleo, aún cuando se determine que no hubo hostigamiento después de presentada una querrela o aunque no se haya presentado una querrela.

Sección 8va.: Toda Ordenanza, Resolución u Orden, que en todo o en parte adviniere en contravención con la presente, queda por ésta derogado hasta donde existiere tal contravención.

Sección 9na.: Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su a

probación.

Rosa N. Bell Bayrón
Presidenta Interina

YO, MARIA G. SERBIA, SECRETARIA DE LA ASAMBLEA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que la precedente es el texto original del Proyecto de Ordenanza Número 42, Serie 2000-2001, aprobado por la Asamblea Municipal de San Juan, Puerto Rico, de la Sesión Ordinaria, celebrada el día 30 de noviembre de 2000, con los votos afirmativos de los Asambleístas; las señoras Milagros Acevedo Vega, María Burgos Figueroa, Myrna Casas Busó, Bethzaida Falcón Andino, Jennie M. de Walters y María I. Van Rhyn Pillich y los señores Víctor Colón de Jesús, Eduardo Fernández González, Gilberto Lorente Olivella, Raúl A. Marcial Rojas, Edward Underwood Ríos y la Presidenta Interina, señora Rosa N. Bell Bayrón; no habiendo participado en la votación la señora Edlin Buitrago Huertas y los señores Rubén A. Berríos, Miguel A. Domenech Vilá y Hermenegildo Ortiz Quiñónez; y constando haber estado ausente el señor Presidente Ramón Cantero Frau.

CERTIFICO, ADEMÁS, que todos los Asambleístas fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASI CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las ocho páginas de que consta la misma, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 4 de diciembre de 2000.

María G. Serbiá
Secretaria
Asamblea Municipal de San Juan

Aprobada:

_____ de _____ de 2000

Angel Blanco Bottey
Alcalde Interino