3927

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL GOBERNADOR
OFICINA DE ASUNTOS DE LA JUVENTUD
SAN JUAN, PUERTO RICO

REGLAMENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

10 DE AGOSTO DE 1989

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO		PAGINA
ARTICULO 1 -	TITULO.....	1
ARTICULO 2 -	BASE LEGAL.....	1
ARTICULO 3 -	PROPOSITO.....	1
ARTICULO 4 -	APLICABILIDAD.....	1
ARTICULO 5 -	DEFINICIONES.....	1
ARTICULO 6 -	PROHIBICION.....	3
ARTICULO 7 -	QUERELLA.....	3
ARTICULO 8 -	MEDIDAS PROVISIONALES.....	4
ARTICULO 9 -	INVESTIGACION.....	4
ARTICULO 10-	VISTA.....	6
ARTICULO 11 -	DETERMINACION FINAL.....	7
ARTICULO 12 -	COORDINACION EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	8
ARTICULO 13 -	SEPARABILIDAD.....	8
ARTICULO 14 -	ENMIENDA.....	9
ARTICULO 15 -	VIGENCIA.....	9

Núm. 3927
Fecha: 10 de julio de 1989 1:46 p.m.

Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado

Por: _____
Secretario Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL GOBERNADOR
OFICINA DE ASUNTOS DE LA JUVENTUD

REGLAMENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como el Reglamento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo en la Oficina de Asuntos de la Juventud, Oficina del Gobernador.

Artículo 2 - Base Legal

Este Reglamento se adopta conforme al Artículo 9 de la Ley 17 del 22 de abril de 1988.

Artículo 3 - Propósito

El propósito de este reglamento es el de establecer las normas y procedimientos en la Oficina de Asuntos de la Juventud, Oficina del Gobernador, para cumplir con las disposiciones de la Ley #17 del 22 de abril de 1989. Para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades.

Artículo 4 - Aplicabilidad

Este procedimiento aplicará a todo acto de hostigamiento sexual en el empleo llevado a cabo contra cualquier empleado de la Oficina del Gobernador para Asuntos de la Juventud.

Artículo 5 - Definiciones

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

a) Empleado - Toda persona que trabaja para la Oficina de Asuntos de la Juventud y que recibe compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante este Reglamento el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

b) Persona - Es toda persona natural o jurídica.

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

d) Hostigamiento Sexual en el Empleo - Significa cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1) Cuando el someterse a dicha conducta, se convierta implícita o explícitamente en término o condición del empleo de una persona.

2) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

3) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir irrazonablemente con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostíl u ofensivo, sin que necesariamente se demuestre interés sexual hacia la persona perjudicada.

e) Coordinador - El coordinador de querellas en el área de hostigamiento sexual en el empleo de la Oficina de Asuntos de la Juventud.

f) Director - Es el Director Ejecutivo de la Oficina de Asuntos de la Juventud, Oficina del Gobernador.

g) Oficina - Será la Oficina de Asuntos de la Juventud, Oficina del Gobernador.

h) Oficial Investigador - Es aquella persona nombrada por el Director con el propósito de realizar la investigación confidencial de una querella radicada por alegado hostigamiento sexual en el empleo.

i) Oficial Examinador - Será aquella persona nombrada por el Director para que presida la vista administrativa conforme a este reglamento.

Artículo 6 - Prohibición

Nadie en la Oficina tendrá autoridad para someter ni deberá tolerar actos de hostigamiento sexual en el empleo, sin importar su jerarquía, tipo de nombramiento o puesto.

Tampoco se tolerarán actos de hostigamiento sexual en el empleo que provengan de personas no empleadas por la Oficina que se lleven a cabo contra empleados de este organismo.

Artículo 7 - Querella

a) Toda persona perjudicada por conducta de hostigamiento sexual en el empleo presentará querella, verbal o escrita ante el coordinador de querellas de hostigamiento sexual en el empleo, para la Oficina. Ningún empleado tendrá que informar a su supervisor su intención de radicar una querella por hostigamiento sexual.

b) La querella indicará el nombre, dirección y teléfono de la persona querellante, oficina en la que rinde labores, nombre, apodo o forma de identificar a la persona querellada, relación suscinta de los hechos alegados, fecha, lugar y hora aproximada en la que los hechos ocurrieron y posibles testigos de la parte querellante. Cuando la persona perjudicada presente querella verbal, se transcribirá y, posteriormente, la firmará.

c) En aquel caso en que la querella vaya dirigida contra el Director, El Coordinador designado por la oficina realizará sus funciones como si se tratare de cualquier persona e investigará la querella. Y de entender que existe causa, así lo notificará mediante documento

oficial al Asesor del Gobernador bajo cuya jurisdicción recae la responsabilidad de la Agencia a los fines de que sea éste quien disponga para la continuación de los procedimientos conforme a la ley y a este reglamento.

d) El Coordinador le informará a la persona querellante sus derechos y los remedios legales y reglamentarios disponibles.

Artículo 8 - Medidas Provisionales

a) Durante la tramitación de la querella ante el Coordinador, el Director tomará medidas provisionales que protejan a la parte querellante, los declarantes y a los colaboradores con la investigación, cuando se estimen apropiadas para evitar actos de represalia.

b) La implantación de medidas provisionales no se entenderá como una sanción contra la parte querellada.

c) Toda medida provisional estará vigente durante el término prefijado para su efectividad.

d) Entre los elementos a considerar para establecer medidas provisionales estarán:

1) Que la parte querellada supervise directamente a la parte querellante.

2) Que el supervisor inmediato o los compañeros de trabajo produzcan un ambiente hostil.

3) Que la parte querellante fue víctima de agresión.

e) Las medidas provisionales podrán incluir:

1) Que la parte querellante se reporte a otro supervisor, cuando la parte querellada supervise al querellante.

2) Asegurar que el querellante no se encontrará a solas con el querellado, de manera que su relación sea en presencia de una tercera persona, por escrito, por teléfono o medios análogos.

Artículo 9 - Investigación

a) Toda querella se investigará con el propósito de recopilar toda la información pertinente a la querella, establecer los hechos acaecidos y determinar si existe

causa para creer que se dieron actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

b) El Director designará uno o más oficiales investigadores, según lo requiera la complejidad de las alegaciones, para investigar la querella. Estos tendrán facultad para citar testigos, tomar declaraciones, solicitar y obtener copia de todo documento relevante a la querella y tomar medidas que adelanten el trámite que viabilicen una investigación justa, rápida y objetiva.

c) La investigación no se paralizará, no obstante haber cesado el hostigamiento sexual en el empleo, la parte querellante no interese continuar con la querella o haya accedido a las insinuaciones e investigaciones de la parte querellada.

d) La investigación se llevará a cabo mediante entrevistas individuales y confidenciales, tomándose declaraciones firmadas a el querellante, al querellado y a cualquier persona que tenga conocimiento sobre los hechos alegados. No se investigará sobre el historial o conducta sexual anterior de la persona perjudicada, ni se tomará en cuenta para ningún propósito de este Reglamento.

e) El Director tomará las medidas necesarias para proteger a los entrevistados y a las personas que participen o colaboren con la investigación.

f) Todo declarante o colaborador de la investigación será informado que se tomarán las siguientes medidas:

   1) Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.

   2) Su interés y deseo de colaborar no se tomará en su contra posteriormente.

   3) Se asegurará la confidencialidad de la investigación.

g) Ambas partes podrán solicitar ante el coordinador de la Oficina la inhibición del Oficial Investigador cuando

entiendan que existe conflicto de interés, parcialidad o prejuicio por parte del Oficial Investigador. Este la presentará al Director de inmediato, verbalmente o por escrito. Si es verbal, presentará escrito a la mayor brevedad recogiendo la solicitud y los fundamentos presentados para su apoyo. Cuando el Oficial Examinador lo fuere el coordinador, la solicitud de inhibición se radicará por escrito ante el Director.

El Director decidirá sobre la solicitud en cinco (5) días laborables, si en ese plazo no emite decisión, ello equivaldrá a una denegación de la solicitud.

h) La investigación será confidencial, se iniciará de inmediato y concluirá en diez (10) días laborables. Podrá prorrogarse por diez (10) días laborables adicionales por circunstancias extraordinarias.

i) El Oficial Investigador rendirá un informe dentro de diez (10) días luego de finalizada la investigación enviándolo al Director. El informe incluirá: resumen de la información recopilada, determinaciones de hecho, conclusiones de derecho, su opinión y recomendaciones.

j) El Coordinador será custodio de las declaraciones tomadas en el curso de la investigación cuando esta finalice, bajo total confidencialidad.

Artículo 10 - Vista

a) Si luego de evaluar el informe el Director determina que no existe causa para creer que se trata de hostigamiento sexual en el empleo, se notificará de la determinación a las partes, informándole a la parte querellante que podrá solicitar reconsideración ante el Director dentro de diez (10) días luego del recibo de la notificación. Dentro de cinco (5) días se contestará la solicitud de reconsideración.

b) Si se determina que se llevaron a cabo hechos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo, se

avisará a la parte querellada de los cargos en su contra, de las posibles acciones a tomarse por la conducta de hostigamiento sexual en el empleo y de su oportunidad de solicitar por escrito vista administrativa en un plazo de diez (10) días luego del recibo de la notificación, para responder, explicar y presentar su versión de los hechos.

c) Si la parte querellada solicita la vista administrativa dentro del término, la misma se fijará para la fecha más inmediata que se disponga.

d) El Director nombrará a un Oficial Examinador que presida la vista administrativa. Este levantará una minuta y, dentro de cinco (5) días de finalizada la vista y copia de la prueba documental presentada. Copia del informe se enviará al Coordinador.

Artículo 11 - Determinación Final

a) Dentro de los cinco (5) días posteriores al recibo del informe del Oficial Examinador, el Director Ejecutivo notificará a la parte querellada, con copia al coordinador, la determinación final. Si es acreedor a ello, se incluirá aviso de su derecho a solicitar apelación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal dentro de treinta (30) días desde el recibo de la decisión.

b) El Director podrá tomar cualquier acción disciplinaria como medida correctiva cuando se encuentre que la parte querellada incurrió en actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo. Podrá tomar, entre otras, las siguientes medidas, dependiendo de los factores probados que rodearon la comisión de la conducta:

1) Amonestación Verbal
2) Reprimenda Escrita
3) Suspensión de Empleo y Sueldo
4) Separación del Puesto
5) Cancelación de Contrato de Servicios

6) Prohibición de Entrada a un Area

7) Acción Afirmativa Específica

Artículo 12 - Coordinación en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo

a) Se nombrará un Coordinador en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo para la Oficina con el propósito de promover y velar porque se cumpla con la política pública sobre hostigamiento sexual para la misma.

b) Este Coordinador tendrá entre otras, las siguientes funciones:

1) Asesorar y orientar a toda persona que labore en la Oficina.

2) Implantar un programa de educación dentro de este organismo.

3) Velar porque la Oficina cumpla con las disposiciones legales y procesales en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo.

4) Dar seguimiento a las querellas de hostigamiento sexual en el empleo que se originen en la Oficina.

5) Coordinar con otros organismos o programas, servicios, ayuda, educación y orientación para los empleados y funcionarios de la Oficina.

6) Custodiar los documentos pertinentes a las querellas radicadas cuando éstas finalicen.

c) El coordinador podrá nombrar un coordinador alterno que lo auxilie y sustituya de así requerirlo.

d) Toda persona que radique o emita un documento como parte del trámite de la querella por hostigamiento sexual en el empleo en la Oficina, radicará copia del mismo ante el coordinador, excepto la solicitud de inhibición del Oficial Investigador.

e) Al coordinador se le avisará y podrá asistir a todas las vistas que se efectúen como parte de este Reglamento.

Artículo 13 - Separabilidad

Si cualquier disposición de este Reglamento o su

aplicación a cualquier persona o circunstancias fuese declarada nula, su nulidad no afectará las demás disposiciones del mismo.

Artículo 14 - Enmienda

Las enmiendas a este Reglamento serán aprobadas y adoptadas por el Director Ejecutivo de la misma manera en que se haya aprobado y adoptado este Reglamento.

Artículo 15 - Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, conocida como Ley de Procedimientos Administrativos Uniformes.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a los 7 días del mes de julio de 1989.

Raymond Mira Rivera
Director Ejecutivo
Oficina de Asuntos de la Juventud