3986

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
ADMINISTRACION DEL DERECHO AL TRABAJO
Hato Rey, Puerto Rico

REGLAMENTO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

INDICE GENERAL

Artículo		Página
I	INTRODUCCION	1
II	BASE LEGAL Y PROPOSITO	2
III	DEFINICIONES	3
IV	PROCEDIMIENTO	6
V	MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS	10
VI	VIGENCIA Y APROBACION	11

Núm. 3986
Fecha: 15 de agosto de 1989 11:23 A.M.
Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
ADMINISTRACION DEL DERECHO AL TRABAJO

PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

ARTICULO I - INTRODUCCION

El hostigamiento sexual es una práctica ilegal e indeseable que discrimina por razón de sexo y que atenta contra el principio constitucional reconocido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

Todos merecemos y debemos aspirar a una convivencia e igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de nuestro derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad. La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer; aunque la víctima típica tiende a ser la mujer debido a los patrones culturales existentes.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, define el hostigamiento sexual de la siguiente manera;

"El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

a) cuando al someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

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

c) cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de una persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo."

Toda vez que el hostigamiento sexual en el empleo es un acto discriminatorio e ilegal no será tolerado a los empleados de la ADT, no importando la jerarquía o posición que estos ocupen.

Es responsabilidad de todos, pero en especial de los que rinden labores de supervisión, el observar durante el desempeño de sus funciones las más altas normas de profesionalismo y buen comportamiento y de velar, además, por la calidad del ambiente de trabajo.

Ningún empleado de esta Administración tiene que someterse o tolerar actos de esta naturaleza, como ningún supervisor, funcionario gerencial o empleado está autorizado a someter a algún empleado a hostigamiento sexual de clase alguna en su centro de trabajo. El empleado o funcionario que así actúe lo hace en violación a la ley y a normas que en este Procedimiento se expresan prohibiendo este tipo de conducta y se atiene, por consiguiente,a las consecuencias de sus actos, que pueden llevar medidas disciplinarias.

ARTICULO II - BASE LEGAL Y PROPOSITO

Mediante la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 el Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptó como política pública prohibir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidad al respecto.

Dicha Ley en su Artículo 10 señala la obligación de las agencias de establecer una política pública enérgica para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, así como establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo que se presenten.

En cumplimiento con la responsabilidad legal que impone dicha ley, se adopta este procedimiento interno en el cual

se establecen las normas que regirán la radicación, investigación y resolución de las querellas de hostigamiento sexual en el empleo que presenten tanto los empleados de la ADT como sus participantes y proveedores de servicio.

Este procedimiento tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo y prohibir terminantemente dicha práctica en la Administración del Derecho al Trabajo.

ARTICULO III - DEFINICIONES

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

Empleado	:	Toda persona que trabaja para un patrono que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988 el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
Patrono	:	Toda persona natural o jurídica de cualquier índole, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores.
Persona	:	Toda persona natural y jurídica.
Supervisor	:	Toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación

de compensación o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o cualquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Hostigamiento Sexual : El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

a) cuando el someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. Algunos ejemplos son la invitación a cenar en la entrevista de empleo, el requerimiento de tener que trabajar en la casa del jefe en horas irregulares como condición para conseguir el empleo.

b) cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo, que afectan a esa persona. Ejemplos de esta situación lo son el aumento meritorio condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales o la retención

en el empleo a cambio de favorecer sexualmente a un cliente.

c) cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonalble con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Estos casos se dan con mucha frecuencia en la relación con el supervisor y secretaria. Aunque el supervisor no amenace a la empleada con quitarle un beneficio en específico del empleo, su figura de autoridad es lo suficiente intimidante para crearle el miedo real a la empleada de que eso pueda suceder. El hecho de que no afecte directamente una condición de empleo no le provoca menos angustia y conflicto a una persona hostigada mediante la creación de un ambiente hostil de trabajo.

El hostigamiento sexual se puede expresar en diferentes formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más aspera se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Participante : Todo beneficiario de los programas de adiestramiento y empleo bajo los auspicios de la Ley Federal JTPA y la Ley Estatal Núm. 115 del 21 de junio de 1968.

Proveedor de Servicio : Toda persona, institución o entidad que provea servicios de adiestramiento y empleo a los participantes de la Administración bajo las leyes JTPA y Ley 115.

Solicitante : Persona que radica solicitud de empleo en la Agencia, o de participación en los programas de adiestramiento y empleo que administra la Agencia.

ARTICULO IV - PROCEDIMIENTO

A. Presentación de querella

1. Empleados

a) Todo empleado que sea víctima de hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar una querella verbal o escrita ante el supervisor inmediato. En caso de que el querellado sea el supervisor inmediato, el querellante deberá presentar su queja ante el director de la oficina, programa o área correspondiente.

b) El supervisor o funcionario que reciba una querella de hostigamiento sexual en el empleo deberá referirla inmediatamente al funcionario designado por el Administrador para atender estos asuntos. El supervisor orientará a la persona querellante de los derechos y remedios disponibles en la Ley Núm. 17 de 1988. Además, tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias para evitar que ésta continúe expuesta a la conducta denunciada.

c) Es deber de todo empleado o funcionario de la ADT que conozca de personal y propio conocimiento

sobre un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad a este Procedimiento.

2. Participantes

a) Todo participante que sea víctima de hostigamiento sexual al solicitar participación en un programa de la ADT o en su centro de trabajo o estudio, deberá presentar una querella verbal o escrita al funcionario que se designe a nivel regional para atender dichas querellas.

b) El funcionario designado a nivel regional que reciba la querella orientará a la persona querellante de los derechos y remedios disponibles y referirá inmediatamente la querella al coordinador designado a nivel central.

c) El funcionario designado a nivel regional tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias para evitar que la persona continúe expuesta a la conducta denunciada.

3. Proveedor de Servicio

a) Todo proveedor de servicio que sea víctima de hostigamiento sexual en la relación profesional con nuestra Agencia, deberá presentar una querella verbal o escrita ante el Coordinador de Igual Oportunidad de Empleo a nivel central.

B. Investigación

1. El funcionario designado por el Administrador para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo en coordinación con la Oficina de Asesoramiento Legal será responsable de recibir y procesar todas las querellas radicadas. Deberá practicar la investigación correspondiente sobre todo caso que le sea referido. Dicha investigación se enviará al Oficial Examinador dentro del término de diez (10) días de haberse presentado la querella.

2. El procedimiento de investigación se llevará a cabo en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de

los derechos de las partes afectadas, los testigos y personas que colaboren en la misma.

3. En la investigación se evaluará cada situación y abarcará todos los hechos denunciados por la persona querellante e incluirá la toma de declaraciones juradas a las partes afectadas y testigos, mtodos de descubrimiento de prueba y se recopilará toda la información pertinente a los hechos en controversia y al derecho aplicable.

4. Durante la investigación no se tomará en cuenta el historial o comportamiento sexual anterior de la persona querellante.

5. El hecho de que la víctima haya accedido a las insinuaciones e invitación no será suficiente fundamento para que no se proceda con la investigación.

6. La investigación se realizará con todo el rigor que la situación amerite, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado.

7. Los empleados y funcionarios de la ADT deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual.

8. El informe de la investigación deberá rendirse dentro del trmino de treinta (30) días de haber comenzado la investigación.

9. Cualquiera de las partes envueltas en la controversia puede solicitar la inhibición de la personas que realiza la investigación y la asignación de un nuevo investigador cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se est realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

Esta solicitud se presentará directamente al Administrador (a) y ste (a) designará una persona, lo antes posible, para que se encargue del asunto, de manera que no se prolongue irrazonablemente el procedimiento para la resolución de la querella.

10. Con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, se sugiere que se establezcan estas medidas provisionales las cuales pueden incluir, pero no se limitan a:

- que el querellante se reporte a otro supervisor en aquellos casos en que el supervisor directo sea el querellado.
- asegurar al querellante que no estará a solas, en ningún momento, con el querellado dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas.

Estas medidas provisionales no deben entenderse como una sanción contra el querellado y se extenderán hasta que finalice la investigación.

C. Vista

Luego de atendida e investigada debidamente la querella, la determinación de si existe o no causa suficiente para creer que, a base de las alegaciones, se trata de hostigamiento sexual en el empleo la tomará un Oficial Examinador Independiente, con conocimiento de la materia y basado en la investigación de la totalidad de las circunstancias.

1. Para proteger el derecho del querellado a ser oído conforme al debido proceso de Ley, el Oficial Examinador celebrará una vista para dilucidar la controversia.

2. La celebración de dicha vista se le notificará personalmente a las partes concernidas con suficiente antelación, que nunca será menos de diez (10) días de la fecha de la celebración de la misma.

En la notificación se le informará adecuadamente al querellado la fecha, hora y propósito de la vista, además de su derecho a estar representada por abogado, a examinar y a contrainterrogar la prueba en su contra y a presentar testigos y prueba a su favor.

3. Si el querellado no compareciere ni justificare su incomparecencia, se procederá en su ausencia y se someterá el caso para evaluación e informe.

4. Luego de celebrada la vista, el Oficial Examinador deberá evaluar la evidencia recibida, preparar y rendir un informe al Administrador (a).

5. El informe deberá contener determinaciones de hechos, conclusiones y recomendaciones basadas únicamente en el expediente de la vista, que permitan al Administrador (a) emitir una determinación según corresponda en derecho.

6. Este informe deberá ser sometido en un plazo de quince (15) días luego de finalizada la vista.

D. Determinación Final

El Administrador emitirá una determinación final tomando en cuenta las determinaciones de hechos y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada y probada. Podrá tomar en consideración las recomendaciones expuestas en el informe, pero no tendrá que circunscribirse a las mismas. La determinación final del Administrador se dará a conocer mediante una notificación dirigida a las partes concernidas en un plazo razonable luego de conocer los resultados de la investigación.

ARTICULO V - MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

1. Será sancionado a discreción del Administrador(a), a tenor y en conformidad con las disposiciones del Reglamento de Personal de la Agencia, cualquier empleado o funcionario que:

a) se determine que ha incurrido en actos de hostigamiento sexual,

b) se negare a cooperar en, u obstruir una investigación relacionada con actos de hostigamiento sexual en el empleo.

2. De mediar una determinación adversa al empleado, si es de carrera, se le advertirá a éste de su derecho a apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la resolución.

3. Cualquier empleado que se determine que ha incurrido en actos de hostigamiento sexual, además de

recibir las sanciones de la Agencia, sufrirá las penalidades establecidas en el Artículo 11 de la ley que prohibe el hostigamiento sexual (Ley 17 del 22 de abril de 1988). Dicho artículo dispone lo siguiente:

> "Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil:
> (1) por suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o aspirante de empleo; o
> (2) por una suma no menor de tres mil ($3,000) dólares a discreción del Tribunal, en aquellos casos que no se pudieren determinar daños pecuniarios.
>
> En la sentencia que se dicte en acciones civiles, bajo las precedentes disposiciones, el Tribunal podrá ordenar al patrono que emplee, promueva o reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate."

4. Si se determinare que los actos de hostigamiento sexual provienen de terceras personas ajenas a la Agencia, el Administrador (a) tomará las medidas correctivas a su alcance y que procedan en derecho.

ARTICULO VI - VIGENCIA Y APROBACION

Este Procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de agosto de 1989.

Ileana Echegoyen

ILEANA ECHEGOYEN
ADMINISTRADORA