Núm. 4292
Fecha: 10 de agosto de 1990
Aprobado: 3:30 P.M.
Antonio J. Colorado
Secretario de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO

REGLAMENTO
PARA LA PREVENCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 1. DENOMINACION

Este Reglamento se conocerá como: "Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual y Procedimiento Interno para Atender Querellas en la Autoridad de los Puertos".

ARTICULO 2. BASE LEGAL

Este Reglamento se crea conforme a las siguientes leyes que protegen los empleados contra el hostigamiento sexual en el empleo:

(a) Ley 17 de 22 de abril de 1988 que prohibe el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Esta ley impone responsabilidades a los patronos y fija sanciones a éstos en ciertos casos de hostigamiento sexual en el empleo.

(b) Ley 69 del 6 de julio de 1985 que prohibe el Discrimen por razón de Sexo en el Empleo.

(c) Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. Esta Ley prohibe el Discrimen en el Empleo por razón de Edad, Raza, Color, Sexo, Origen Nacional o Social.

(d) Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En el Artículo II, Sección 1, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen,

condición social, ni ideas políticas o religiosas.

(e) El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, aplicable a Puerto Rico, prohibe el discrimen por razón de sexo.

ARTICULO 3. APLICABILIDAD

Este Reglamento será de aplicabilidad a todos los funcionarios y relacionados con la Autoridad de los Puertos, incluyendo los empleados, supervisores, jefes de oficina o personas no empleadas por la Autoridad que tengan algún tipo de relación con ella.

En aquellos casos en que el empleado querellado pertenezca a una de las unidades apropiadas reconocidas en la Autoridad de los Puertos, será responsabilidad de la Autoridad notificar a la unión correspondiente sobre la querella radicada contra dicho empleado. El empleado podrá ser asistido por un representante de su unión a través de todo el procedimiento administrativo de investigación dispuesto en el presente reglamento.

ARTICULO 4. POLITICA PUBLICA

La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley. Entre los derechos que la misma reafirma, señala que no se puede establecer ningún tipo de discrimen por razón de sexo.

El hostigamiento sexual en el empleo resulta ser una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo.

Dicha práctica atenta contra la inviolabilidad del ser humano, constituyendo un claro discrimen contra la mujer y el hombre en el campo del trabajo. Como resultado, limita la labor del empleado, privándolo del disfrute y realización del trabajo con dignidad y en igualdad de

condiciones según lo expresan la Constitución y las leyes de Puerto Rico promulgadas al respecto.

La Autoridad de los Puertos, consciente de su responsabilidad de promover y ofrecer a sus empleados un centro de trabajo libre y digno, ha establecido la política pública de garantizar a estos igualdad de derechos y oportunidades en el empleo sin discrimen por razón de sexo. Parte de esta política es proteger a los empleados de la intimidación, el control y el dominio por razón de sexo como poder de operación en la esfera del trabajo.

La Autoridad de los Puertos considera que el hostigamiento sexual en el empleo es una ofensa a la dignidad del ser humano. Ante el alcance y la envergadura de esta conducta poco decorosa, que resulta en detrimento de la dignidad humana, la Autoridad de los Puertos estableció dicha política pública para prevenir el hostigamiento sexual en el empleo, sobre los siguientes principios:

1) Prohibir el hostigamiento sexual en el empleo y mantener el centro de trabajo libre de intimidación y hostigamiento sexual.

2) Erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo adiestrando a los empleados, supervisores y relacionados acerca de éste, sus repercusiones y la manera de combatirlo.

3) Establecer un procedimiento interno para investigar querellas de hostigamiento sexual en el empleo e imponer las penalidades pertinentes.

ARTICULO 5. DEFINICIONES

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

1. Empleado - Toda persona que trabaje para Autoridad de los Puertos y que recibe compensación por ello o todo aspirante a empleo.

2. Autoridad - Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, una corporación pública e instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada en virtud de la Ley Núm. 125 del 7 de mayo de 1942, según enmendada. Para efectos de la Ley de Hostigamiento Sexual, la Autoridad de los Puertos es un patrono.

3. Director -Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico o la persona autorizada por éste para actuar en su nombre.

4. Supervisor o Jefe de Oficina - Toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada por la Autoridad para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario,lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

5. Persona no Empleada por la Autoridad -Toda persona que no sea parte del cuerpo de trabajo de la Autoridad pero que por sus relaciones con ésta como cliente o visitante viene en contacto con sus centros de empleo.

6. Querellante - Empleado de la Autoridad que radica una querella por considerar que ha sufrido hostigamiento sexual en el empleo bien sea por parte de un supervisor, otro empleado o de una persona no empleada por la Autoridad.

7. Querellado - Aquel empleado, supervisor, jefe de oficina o persona no empleada por la Autoridad contra quien se presenta una querella por una alegada práctica de hostigamiento sexual.

8. Comité de Investigación de Querellas - Es el Comité designado por el Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos para realizar la investigación de

las querellas y presentar las recomendaciones pertinentes. Este comité estará compuesto de tres (3) personas. A petición de parte interesada, el Director podrá sustituir cualquier miembro del Comité cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación que implique que la investigación no se está realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. Este será responsable de informar a la unión correspondiente de los casos en que está involucrado personal unionado.

9. Hostigamiento Sexual - 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, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierta de 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 afectan a esa persona.

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

ARTICULO 6. DEBERES Y OBLIGACIONES

A. EMPLEADOS

Los empleados de la Autoridad tendrán los siguientes deberes y obligaciones:

1) Observar normas de comportamiento correcto y de respeto en sus relaciones con sus supervisores y compañeros en el centro de trabajo.

2) Mantener el decoro, la buena conducta y la cordura durante las horas de trabajo y en todas aquellas actividades en las que actúe como representante de la Autoridad.

3) Evitar y prevenir cualquier acto en el centro de empleo que pueda constituir hostigamiento sexual en perjuicio de un compañero.

4) Cumplir con las disposiciones de este Reglamento.

B. SUPERVISORES

Los supervisores tendrán los siguientes deberes y obligaciones:

1) Mantener un ambiente de disciplina y respeto en su unidad de trabajo.

2) Observar normas de comportamiento correcto y de respeto en sus relaciones con sus supervisados y compañeros en su unidad de trabajo.

3) Observar medidas preventivas para evitar el hostigamiento sexual en su unidad de trabajo.

4) Mantener el decoro, la buena conducta y la cordura en el desempeño de sus funciones y en todas aquellas actividades en las que actúe como representante de la Autoridad de los Puertos.

5) En caso de presentarse una querella por hostigamiento sexual en su unidad de trabajo, deberá notificar al Comité de Investigación y Querellas para que éste tome las acciones necesarias.

6) Orientar al empleado querellante acerca de los derechos que tiene y los procedimientos necesarios para hacer valer los mismos.

7) Cumplir con las disposiciones de este Reglamento.

C. AUTORIDAD DE LOS PUERTOS

La Autoridad tendrá los siguientes deberes y obligaciones:

1) Mantener el centro de trabajo libre de intimidación y hostigamiento sexual.

2) Adiestrar a los empleados, supervisores y jefes de oficina sobre el hostigamiento sexual en el empleo y las formas de combatirlo.

3) Redactar y exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual en el empleo ante sus supervisores y empleados de manera que garantice un centro de empleo digno y seguro para todos.

4) Utilizar los recursos y métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el centro de empleo.

5) Establecer un procedimiento efectivo y adecuado para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

6) Imponer las penalidades pertinentes luego de haber evaluado el caso.

D. RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS

A los fines de este reglamento la Autoridad tendrá las siguientes responsabilidades:

1) Prevenir el hostigamiento sexual en el centro de empleo.

2) En lo referente a la comisión del hostigamiento sexual la responsabilidad del patrono será la siguiente:

a) Cuando el hostigamiento sexual sea propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de personas no empleadas por la Autoridad, la Autoridad sólo será responsable si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada.

b) Cuando el hostigamiento sexual sea propiciado por un supervisor o jefe de oficina, la Autoridad será responsable de las actuaciones de éste, independientemente de si los actos fueron autorizados por ésta, e independientemente de si ésta sabía de dicha conducta. Se examinaría la relación de empleo a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actúo en su capacidad de agente o supervisor de la Autoridad.

Sin embargo, en aquellos casos en que el procedimiento administrativo revele que una de estas personas ha incurrido en la práctica que se alega, la Autoridad no será responsable de su defensa ante los tribunales. Asimismo en aquellos casos en que el procedimiento administrativo revele que esta persona no ha incurrido en la práctica que se alega, la Autoridad podrá hacerse cargo de su defensa ante los tribunales.

ARTICULO 7. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA DILUCIDAR QUERELLAS

A. Presentación de la reclamación o querella:

1. El empleado querellante tendrá la oportunidad de presentar una reclamación o querella inicial en su centro de trabajo. Esta querella inicial podrá ser verbal o escrita.

(1) La querella deberá contener:

(a) El nombre del querellado y su sitio de trabajo si se trata de un empleado de la Autoridad; el nombre y cualesquiera datos que puedan identificar al supuesto ofensor cuando se trata de personas que no trabajan en la Autoridad.

(b) Los hechos constitutivos de la alegada infracción.

(2) La querella puede presentarse al supervisor inmediato o al Comité de Investigación de Querellas. De serle presentada al supervisor, éste, deberá someterla a la mayor brevedad posible al Comité.

3. El Comité debe informarle al querellante los derechos y remedios disponibles bajo la Ley y este Reglamento.

B. Guías para el Procedimiento de Investigación

El hostigamiento sexual en el empleo se puede expresar de diferentes formas. En sus manifestaciones incluye desde piropos hasta agresiones sexuales. Hay tres circunstancias que determinan la existencia de hostigamiento sexual en el empleo. Estos son:

1) Existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Puede ser de carácter verbal o físico.

2) Que emana de la relación de empleo.

3) Esta conducta o acercamiento no es deseado por la víctima.

C. Investigación

1. Toda querella debe investigarse. 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 debe estar basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias.

El hecho de que el hostigamiento haya cesado no debe ser base para no proceder con la investigación.

El hecho de que la víctima accediera a las insinuaciones e invitaciones no será suficiente de por sí para que no se proceda con la investigación.

2. El Comité deberá iniciar la investigación en un plazo de tiempo que no sea mayor de 10 días laborables, para asegurar la pronta disposición de la querella, esencial para la efectividad del procedimiento.

3. La investigación debe constar, como mínimo, de declaraciones firmadas por la parte querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito en la investigación.

4. Deberá asegurarse la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes.

5. Deberán considerarse y tomar medidas para la protección de los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias tales como las siguientes:

a) que la participación del empleado en la investigación no conste en su récord;

b) que el testigo o colaborador pueda presentar una querella cuando se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.

6. Toda persona a la que se tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación debe ser advertida de sus derechos bajo la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, conocida como Ley para Prevenir el Hostigamiento Sexual en el Empleo y este Reglamento.

7. El Comité rendirá su informe en un término de tiempo que no exceda de treinta (30 días) desde que se haya comenzado la investigación, en aquellos casos en que no se requiera la celebración de una vista.

Asimismo, en aquellos casos en que ses necesaria la celebración de una vista, el Comité rendirá su informe en un término de tiempo que no exceda de treinta (30) días a partir de la notificación de la vista.

8. Cualquiera de las partes puede solicitar la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un nuevo investigador. Podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe

conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

ARTICULO 8. VISTA ADMINISTRATIVA

El Comité podrá ordenar la celebración de una vista administrativa si entendiese que la misma es necesaria.

1. Notificación de Vista

El Comité notificará por escrito a todas las partes o a sus representantes autorizados e interventores la fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista adjudicativa. La notificación se deberá efectuar por correo o personalmente con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha de la vista, excepto que por causa debidamente justificada, consignada en la notificación, sea necesario acortar dicho período.

2. Solicitud para Vista Pública:

La vista será privada a menos que las partes sometan un acuerdo por escrito y debidamente fundamentada para que la vista sea pública, y así lo autorice el funcionario que presida dicha vista, si entiende que la misma no habrá de causar daño irreparable ni lesionará los derechos de las partes.

3. Ordenes o Resoluciones Finales:

Una orden o resolución final deberá ser emitida por escrito dentro de noventa (90) días después de concluída la vista, a menos

que este término sea renunciado o ampliado con el consentimiento escrito de todas las partes o por causa justificada.

La orden o resolución deberá ser firmada por el Director de la Autoridad y advertirá el derecho de solicitar la reconsideración o revisión de la misma, dentro del término de treinta (30) días desde la fecha de la notificación de la Resolución u Orden Final.

El Comité deberá notificar a las partes la orden o resolución a la brevedad posible, por correo y deberá archivar en autos copia de la orden o resolución final y de la constancia de la notificación. Una parte no podrá ser requerida a cumplir con una orden final a menos que dicha parte haya sido notificada de la misma.

4. Terminación del Procedimiento:

Si el Comité concluye o decide no iniciar o continuar el procedimiento adjudicativo en un caso en particular, terminará la investigación y notificará por escrito por correo certificado con acuse de recibo a las partes su determinación, los fundamentos para la misma. Asimismo, orientará a las partes sobre el derecho a acudir al Tribunal, si lo desean.

5. Expediente:

El Comité será el custodio del expediente de cada caso. Dicho expediente

El Comité podrá, en cada caso particular, recomendar al Director las sanciones que entienda proceden de acuerdo con la conducta observada. Estas sanciones podrán incluir desde una amonestación oral hasta una suspensión de empleo y sueldo o destitución de empleo.

En aquellas casos en que el querellado sea una persona no empleada por la Autoridad, el Comité podrá recomendar al Director que, por medio de un comunicado escrito, pida a esta persona que cese y desista de continuar esta práctica y, si fuese necesario prohibiera su presencia en los predios de la Autoridad.

ARTICULO 9. APLICACION DE OTROS REGLAMENTOS

Cualquier deficiencia o ausencia de disposición procesal en este reglamento será suplida por el Reglamento Núm. 4034 para Regular los Procedimientos de Adjudicación de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, aprobado de acuerdo con la Ley 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado.

ARTICULO 10. ENMIENDAS

Las enmiendas a este Reglamento serán aprobados por el Director Ejecutivo y la Junta de Directores de la Autoridad siguiendo el procedimiento establecido en la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

ARTICULO 11. VIGENCIA Y APROBACION

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

APROBADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 20 de junio de 1990.

Director Ejecutivo

Secretario Junta de Directores

Presidente Junta de Directores

CERTIFICACION

Yo, J.A. Rodríguez Palés, Sub-Secretario de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, CERTIFICO que los datos procedentes son copia fiel y exacta del Reglamento para la Prevención del Hostigamiento Sexual, aprobado por la Junta de Directores el 20 de junio de 1990.

En testimonio de lo cual, firmo y estampo el Sello Corporativo de la Autoridad de los Puertos, hoy 19 de julio de 1990.

J.A. Rodríguez Palés
Sub-Secretario