Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DE COMERCIO
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO SOBRE POLITICA PUBLICA RELACIONADA CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

4354

INDICE

NUMERO DE PAGINA	ARTICULO NUM.	ASUNTO
1	I.	Propósito
1	II.	Base Legal
1	III.	Aplicabilidad
1	IV.	Definiciones
2-5	V.	Disposiciones Generales
5-6	VI.	Procedimiento de Adjudicación
7	VII.	Ordenamiento Interno Para el Trámite de la Querella
7-8	VIII.	Derecho Apelación
8	IX.	Sanciones
8	X	Período Prescriptivo
8	XI.	Separabilidad
9	XII	Vigencia

Núm. 4354
Fecha: 30 de octubre de 1990
9:31 A.M.
Aprobado: Antonio J. Colorado
Secretario de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE COMERCIO
SAN JUAN, PUERTO RICO

REGLAMENTO SOBRE POLITICA PUBLICA RELACIONADA CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

ARTICULO I - PROPOSITO

El propósito de este reglamento es establecer política pública en el Departamento de Comercio sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

ARTICULO II - BASE LEGAL

Se aprueba este reglamento al amparo de las siguientes leyes:

Ley Núm. 132 del 19 de julio de 1960, según enmendada, Artículo 8.

Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988.

Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988.

Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada.

Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985.

Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada.

ARTICULO III - APLICABILIDAD

Este reglamento aplicará a todo el personal del Departamento de Comercio, idependientemente cuál sea su status o nombramiento, así como a las personas no empleadas que tengan acceso a los centro de trabajo del Departamento.

ARTICULO IV - DEFINICIONES

Los siguientes términos tendrán los significados correspondientes dondequiera que se usen o que a ellos se haga referencia en este reglamento:

1. Secretario - Significa Secretario de Comercio.

2. Departamento - Departamento de Comercio.

3. Querellante - Persona que presenta la querella.

4. Querellado o promovido - Persona contra la cual se presente la querella.

5. Comité Examinador - Equivalente a un Oficial Examinador.

6. Empleado - Toda persona que trabaje para el Departamento y que reciba compensación.

7. Persona - Significa persona natural.

8. Funcionario - Significa el Secretario Auxiliar de Administración, de Asuntos Legales o el Secretario de Comercio.

ARTICULO V - DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1

Ningún Empleado del Departamento, incluyendo a su Secretario, hostigará sexualmente, en horas laborables o en actividades oficiales del Departamento, a otro empleado (a) o a persona no empleada que tenga acceso a esta dependencia gubernamental.

Sección 2

Se considerará hostigamiento sexual 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 personal.

(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, hostil u ofensivo.

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

Sección 3 - Notificación Mandatoria

Toda persona que considere haber sido objeto de hostigamiento sexual en el Departamento, deberá notificarlo de inmediato al Secretario Auxiliar de Administración, al Director de Asuntos Legales o al Secretario de Comercio.

Sección 4 - Divulgación y Educación

El Departamento orientará y educará a todos sus empleados sobre el concepto de hostigamiento sexual, derecho y obligaciones del personal y el procedimiento a seguir en la eventualidad de que el empleado considere que está siendo objeto de hostigamiento sexual. Cualquier empleado que necesite información sobre la política de hostigamiento sexual en el Departamento, podrá solicitar la misma en la Oficina de Administración o la Oficina de Personal.

Sección 5 - Confidencialidad

El Departamento garantizará a las partes querellantes y sus testigos la confidencialidad en el trámite de la querella, así como no tomar sanción administrativa contra

éstos; ni se le afectará en su progreso profesional o económico dentro del Departamento. Tampoco figurará en el expediente del querellante a los testigos información alguna relacionada con su participación en la investigación o trámite de la querella.

Sección 6 - Responsabilidad de los Secretarios Auxiliares, Directores de Oficinas y Supervisores

Cada Director de Oficina, Jefe de Divisiones y Supervisores velarán porque se mantenga una ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual e informará a los funcionarios designados en la Sección 3 de este artículo sobre cualquier situación que propenda al hostigamiento sexual en el empleo.

Sección 7 - Responsabilidad de los empleados

Todos los empleados (as) serán responsables de mantener un patrón de conducta y cortesía hacia sus compañeros y público en general; de tal forma que se evite cualquier indicio de hostigamiento sexual en el empleo. Además, informarán a cualquiera de los funcionarios mencionados en la Sección 3 de este artículo sobre cualquier situación que propenda al hostigamiento sexual en el empleo.

Sección 8 - Protección al Empleado

Ningún empleado podrá ser coaxionado o amenzado por funcionarios u otros empleados del Departamento por radicar una querella o servir como testigo en un procedimiento sobre hostigamiento sexual o por utilizar cualquiera de las disposiciones de este reglamento.

Sección 9 - Medidas Provisionales

El Departamento tomará aquellas medidas razonables y que protejan adecuadamente al empleado y sus testigos mientras se tramita la querella de hostigamiento sexual.

Sección 10 - Comité Examinador

El Secretario de Comercio designará un comité compuesto de tres (3) miembros, el cual estará a cargo de celebrar una vista administrativa para atender la controversia y recomendar a éste la acción a seguir. Los miembros del comité eligirán entre ellos a un presidente, quien presidirá las vistas y tomará las decisiones correspondientes a nombre del comité. Las decisiones se tomarán por mayoría entre los miembros.

ARTICULO VI - PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACION

Sección 1 - Radicación de querella

Toda persona o empleado que considere ser objeto de hostigamiento sexual, deberá radicar una querella, siguiendo el Formulario para la Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, ante cualquiera de los funcionarios designados en la Sección 3 del Artículo V.

Sección 2 - Investigación

El funcionario que reciba cualquier querella sobre hostigamiento sexual, deberá realizar una investigación sobre los hechos, que den base a la misma. Notificará de la querella a la parte querellada o promovida dentro del término de quince (15) días, contados desde la fecha de la presentación de la misma. La parte querellada o promovida realizará su contestación o alegación, en la que deberá incluir las defensas que le asistan, dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha del archivo en autos de la notificación de la querella.

Sección 3 - Determinación de causa

Si el funcionario determina que no hay hechos que justifiquen la concesión de un remedio, notificará por escrito al querellante sobre dicha determinación en un

término no mayor de cinco (5) días. Notificará al Secretario de Comercio sobre la existencia de la investigación practicada y las determinaciones de hecho. Del querellante no estar de acuerdo con la determinación del funcionario, podrá radicar una reconsideración ante el Comité Examinador dentro del término de cinco (5) días a partir de la fecha en que recibió la determinación del funcionario. Podrá solicitar copia del informe que rindió el funcionario sobre la disposición de su querella.

Si el funcionario determina que hay hechos que jusfiquen la concesión de un remedio, notificará al querellante sobre el curso de acción de su querella y rendirá un informe sobre la investigación realizada al Secretario de Comercio con carácter confidencial, sellado y dentro de un marco de estricta confidencialidad. Dicho informe se rendirá en un término no mayor de diez (10) días.

El Secretario de Comercio refeirá el informe al Comité Examinador en un término no mayor de cinco (5) días.

Sección 4 - Concesión de Vista

El Comité Examinador celebrará una vista administrativa dentro de un término no mayor de treinta (30) días desde la fecha en que le fue referido el Informe del Secretario de Comercio o la petición de continuación de querella radicada por el querellante. La notificación de la vista se deberá efectuar por correo certificado o personalmente con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha de la misma. El querellado podrá comparecer a la vista por derecho propio o representado por abogado.

Sección 5 - Procedimiento durante la vista

Los procedimientos durante la vista se regirán conformes a los que se llevan a cabo en Vistas Administrativas del Departamento.

ARTICULO VII- ORDENAMIENTO INTERNO PARA EL TRAMITE DE LA QUERELLA

Sección -1

El querellante radicará su querella ante el funcionario designado en la Sección 3 del Artículo V.

Sección - 2

El funcionario designado en la Sección 3 del Artículo V procesará la querella conforme a la Sección 3 del Artículo VI.

Sección - 3

Una vez el funcionario designado actúe, según se especifica en la Sección 2 de este Artículo, pasará la querella ante el Comité Examinador.

Sección - 4

El Comité Examinador procesará la querella conforme a las Sección 4 y 5 del Artículo VI.

Sección - 5

El Comité Examinador, una vez concluya los procedimientos someterá sus recomendaciones al Secretario de Comercio.

Sección - 6

El Secretario de Comercio procederá conforme a las recomendaciones del Comité Examinador o dispondrá de otra medida para atender el asunto de tener razones justificadas para ello. Notificará al querellante la decisión final dentro de un término no mayor de veinte (20) días a partir de la fecha en que reciba el informe del Comité Examinador.

ARTICULO VIII - DERECHO APELACION

Cualquier empleado o empleada podrá apelar la decisión del Secretario ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) en aquellos casos en que las sanciones impuestas sean de suspensión de empleo y sueldo o destitución.

El empleado tendrá treinta (30) días para acudir a la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal contados a partir de la notificación del Secretario.

En el caso de clientes, éstos tendrán derecho a invocar sus derechos ante los tribunales competentes.

ARTICULO IX - SANCIONES

Cualquier empleado del Departamento, independientemente de su status o nombramiento, incluyendo al Secretario de Comercio, que incurra en hostigamiento sexual, estará sujeto a cualquiera de las siguientes sanciones conforme a la gravedad de las faltas cometidas:

Sanción	Mínimo	Máximo
Amonestación escrita		
Suspensión de empleo y sueldo	30 días	6 meses
Despido		

La conducta del querellado no podrá considerarse para efectos de fijar la sanción correspondiente a la falta cometida. De considerarse que la falta cometida es una que por su naturaleza es grave, aunque se trate de la primera infracción, podrá imponérsele al querellado una sanción máxima dentro de las especificadas.

ARTICULO X - PERIODO PRESCRIPTIVO

Toda querella de hostigamiento sexual deberá radicarse dentro del término de un año, a partir del cese de la conducta que constituya hostigamiento sexual.

ARTICULO XI - SEPARABILIDAD

La declaración por un tribunal competente de que una disposición de este reglamento es inválida, nula e incostitucional, no afectará las demás disposiciones del mismo, la que preservarán toda su validez y efecto.

ARTICULO XII - VIGENCIA

Este reglamento tendrá fuerza de Ley treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado, de acuerdo con la Ley Núm. 103 del 10 de julio de 1986, y con la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendadas.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 22 de octubre de 1990.

Jorge R. Santiago Román
Secretario de Comercio