CN 084-05441

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA DE PUERTO RICO 4375

SAN JUAN, PUERTO RICO

DIRECCION CABLEGRAFICA
PREPA
DIRECCION TELEX AC
385714

APARTADO 4267
CORREO GENERAL
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4267

RESOLUCION 2315

POR CUANTO: el Director Ejecutivo ha informado a la Junta de Gobierno que esta Autoridad se ha visto precisada a adoptar el Reglamento sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo (Véase Exhibit Núm. 1381) para cumplir con lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme para el Estado Libre Asociado (Núm. 170).

POR CUANTO: este Reglamento tiene el propósito de establecer el proceso para radicar atender y resolver querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

POR CUANTO: el Director Ejecutivo ha solicitado a esta Junta de Gobierno la aprobación de esta reglamentación para iniciar las gestiones de aviso al público cumpliendo con los requisitos que establece la Ley Núm. 170 y radicar el mismo ante el Departamento de Estado.

POR TANTO: la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica, RESUELVE:

1. Que el Director Ejecutivo queda por la presente autorizado a iniciar las gestiones para notificación al público a tenor con las disposiciones de Ley.

2. Que el Director Ejecutivo queda autorizado a radicar el Reglamento sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Departamento de Estado de no sufrir enmiendas.

3. Que la Junta de Gobierno aprueba la reglamentación propuesta.

APROBADA: 11 de septiembre de 1990

Exhibit Núm. 4375
Resolución 2315 Fecha 21 diciembre 1990 5:00 P.M.
Aprobado: Antonio J. Colorado
Secretario de Estado
Por: Secretario Auxiliar de Estado

Autoridad de Energía Eléctrica

REGLAMENTO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

SECCION I: INTRODUCCION

Artículo A: Propósito

Establecer el proceso para radicar, atender, y resolver querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo B: Base Legal

Este Reglamento se promulga por la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico en virtud de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, Ley sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y leyes federales sobre discrimen, y en conformidad con la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo C: Aplicabilidad

Aplica a todo el personal de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, sus agentes, candidatos a empleo y a toda persona que tenga relación de negocios con la Agencia.

SECCION II: DEFINICIONES

A. Empleado - toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo candidato a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

B. Hostigamiento Sexual en el Empleo - cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que afecta las oportunidades, términos y condiciones de empleo y que cumpla con una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un 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 empleado que afectan a esa persona.

3. 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.

C. Patrono - Autoridad de Energía Eléctrica

D. Persona - toda persona, natural o jurídica.

E. Querellado - persona o grupo contra el cual se presenta la querella.

F. Querellante - persona que radica la querella.

G. Supervisor - toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación se considere 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 grupo de empleados o sobre cualquier otro término o condición de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

SECCION III: DISPOSICIONES GENERALES

A. El hostigamiento sexual en el empleo puede provenir de un supervisor, agente o representante del patrono, de un compañero de igual o menor jerarquía que la víctima o de un cliente o visitante. Involucra típicamente a un hombre y una mujer, pero puede ocurrir entre miembros del mismo sexo.

B. Todo empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica que se envuelva en prácticas de hostigamiento sexual con otros empleados de la misma agencia o empleados del sector público o privado está violando

las normas de conducta establecidas, y estará sujeto a las correspondientes sanciones disciplinarias.

C. El patrono tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación.

D. El patrono es responsable de hostigamiento sexual cuando resulta de la acción de sus empleados y cuando conoce o debe conocer la situación y no actúa inmediata y apropiadamente.

E. Un patrono es responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados por parte de personas no empleadas por él; si el patrono, sus agentes o sus supervisores saben o deben estar enterados de esta conducta y no toman acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

F. Al adjudicar responsabilidad en casos de hostigamiento a un cliente o visitante, se considera el grado de control del patrono sobre la conducta.

G. Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual, se considera la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se basa en los hechos de cada caso en particular.

H. Para iniciar los procedimientos judiciales no es necesario agotar los procesos administrativos.

I. El término para radicar querellas es de 180 días laborables a partir de la fecha de ocurrido el alegado acto.

J. El querellante tiene derecho a estar acompañado o representado por una persona de su elección en cualquier etapa del proceso.

K. El proceso para resolver la querella abarca un término máximo de 180 días laborables a partir de la fecha en que se radica la querella.

L. Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, incurre en responsabilidad civil.

M. La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohibe bajo las disposiciones de esta Ley, deberá satisfacer el pago

de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el Tribunal correspondiente.

SECCION IV: PROCEDIMIENTO

Artículo A: Radicación

1. Todo empleado o candidato a empleo que se considere objeto de hostigamiento sexual en el empleo, solicita entrevista en la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

2. Radica querella utilizando formulario *Radicación de Querella* (AEE 100.0-221).

3. Todo visitante o cliente que se considere objeto de hostigamiento sexual puede acudir a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo antes de iniciar acción civil ante un tribunal.

Artículo B: Investigación

1. El Consejero de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo tiene 65 días laborables para investigar y resolver una querella.

2. Notifica a las partes el resultado de la investigación y la determinación de la querella.

Artículo C: Apelación

Si el querellante no está de acuerdo con la determinación del Consejero de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, puede apelar a los siguientes niveles, en los términos establecidos en el Anexo A.

1. **Primer Nivel Apelativo** - Supervisor Oficina Igualdad de Oportunidades en el Empleo

   Su intervención en una apelación se limita a los planteamientos establecidos en la *Radicación de Querella*.

   a. Evalúa las recomendaciones del Consejero sobre la querella para decidir si procede realizar nueva investigación.

b. Presenta alternativas de solución al problema y establece los acuerdos necesarios.

Estos acuerdos llevan la firma del querellante, el supervisor del empleado, el Supervisor de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Director de Recursos Humanos y otros funcionarios, de ser necesario.

c. Notifica por escrito a las partes, la resolución propuesta y el derecho a solicitar que su caso sea revisado por el Director Ejecutivo, si no está de acuerdo.

2. **Segundo Nivel Apelativo** - Director Ejecutivo

a. Designa un Examinador de Querella.

b. Considera las determinaciones y recomendaciones del Examinador de Querella sobre la investigación, hallazgos, análisis y recomendaciones del Consejero y del Supervisor de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

c. Emite su decisión final por escrito.

A partir de la decisión del Director Ejecutivo el querellante podrá recurrir en revisión de lo resuelto ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, la Oficina de Programas para el Cumplimiento de Contratos Federales o a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, según aplique.

SECCION V: INCONSTITUCIONALIDAD

La declaración de inconstitucionalidad de cualquier parte de este Reglanento, no afecta la validez de sus restantes disposiciones.

SECCION VI: VIGENCIA

Este Reglamento comienza a regir inmediatamente después de su aprobación y radicación ante el Departamento de Estado de Puerto Rico, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988.

SECCION VII: APROBACION

Este Reglamento ha sido aprobado por la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica mediante su Resolución número 2315 del 11 de septiembre de 1990.

José A. Del Valle
Director Ejecutivo

08-14-90
cm