Estado libre Asociado de Puerto Rico
Oficina del Contralor

6312

REGLAMENTO NÚM. 25

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Aprobado el 30 de marzo de 2001
(Revisado)

DEPARTAMENTO DE ESTADO

NUM. 6312
FECHA: 4 de mayo de 2001
4:21 P.M.
APROBADO: Hon. Ferdinand Mercado
Secretario de Estado

Por: Giselle Romero García
Secretaria Auxiliar de Servicios

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina del Contralor
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO NÚM. 25

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

INDICE DE MATERIA

CONTENIDO **PÁGINA**

Artículo 1 - Base Legal 25-00-1

Artículo 2 - Propósito 25-00-1

Artículo 3 - Declaración de Política 25-00-2

Artículo 4 - Definiciones 25-00-2

Artículo 5 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual 25-00-4

Artículo 6 - Prohibiciones 25-00-5

Artículo 7 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual 25-00-5

Artículo 8 - Nombramiento de un Coordinador General 25-00-6

Artículo 9 - Procedimiento de Querellas 25-00-7

Artículo 10 - Protección de Testigos 25-00-10

Artículo 11 - Medidas Provisionales 25-00-10

Artículo 12 - Sanciones 25-00-11

Artículo 13 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por la Oficina 25-00-11

Artículo 14 - Otros Remedios 25-00-12

Artículo 15 - Querellas Frívolas o Información Falsa 25-00-13

Artículo 16 - Confidencialidad 25-00-13

Artículo 17 - Cláusula de Salvedad 25-00-14

Artículo 18 - Derogación de Reglamentación 25-00-14

Artículo 19 - Vigencia 25-00-14

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina del Contralor
San Juan, Puerto Rico

REGLAMENTO NÚM. 25

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

INDICE DE MATERIA

CONTENIDO	PÁGINA
Artículo 1 - Base Legal	25-00-1
Artículo 2 - Propósito	25-00-1
Artículo 3 - Declaración de Política	25-00-2
Artículo 4 - Definiciones	25-00-2
Artículo 5 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual	25-00-4
Artículo 6 - Prohibiciones	25-00-5
Artículo 7 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual	25-00-5
Artículo 8 - Nombramiento de un Coordinador General	25-00-6
Artículo 9 - Procedimiento de Querellas	25-00-7
Artículo 10 - Protección de Testigos	25-00-10
Artículo 11 - Medidas Provisionales	25-00-10
Artículo 12 - Sanciones	25-00-11
Artículo 13 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por la Oficina	25-00-11
Artículo 14 - Otros Remedios	25-00-12
Artículo 15 - Querellas Frívolas o Información Falsa	25-00-13
Artículo 16 - Confidencialidad	25-00-13
Artículo 17 - Cláusula de Salvedad	25-00-14
Artículo 18 - Derogación de Reglamentación	25-00-14
Artículo 19 - Vigencia	25-00-14

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina del Contralor
San Juan, Puerto Rico

Reglamento Núm. 25 25-00-1

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo 1 - Base Legal

Este Reglamento se emite en virtud de la facultad conferida al Contralor de Puerto Rico por el Artículo 14 de la Ley Núm. 9 del 24 de julio de 1952, según enmendada, para adoptar y promulgar la reglamentación que sea necesaria para el mejor desempeño de sus funciones; la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II Sección 1, que prohibe expresamente el discrimen por razón de sexo; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1964 el cual ha sido interpretado como un estatuto bajo el cual se pueden incoar acciones por hostigamiento sexual; la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 que prohibe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo y el Artículo 10(d) de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 que prohibe el hostigamiento sexual en el empleo y establece que todo patrono cubierto por la misma deberá establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Artículo 2 - Propósito

Este Reglamento tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en la Oficina del Contralor de Puerto Rico de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querellas de hostigamiento sexual e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública de la Oficina sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo 3 - Declaración de Política

El hostigamiento o acoso sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo. Es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que expresamente prohibe el discrimen.

La Oficina del Contralor de Puerto Rico está sumamente comprometida en combatir el hostigamiento sexual en el empleo. Por ello, ha adoptado un programa de educación, prevención, detección e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual. Nuestro Programa va dirigido a eliminar toda posibilidad de hostigamiento sexual por cualquier medio, incluido los medios electrónicos de la Oficina.

Artículo 4 - Definiciones

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

a. Contralor - Contralor de Puerto Rico.

b. Oficina - Oficina del Contralor de Puerto Rico.

c. Empleado o funcionario - Toda persona que trabaja para la Oficina y que recibe compensación por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye personas preseleccionadas por la Oficina para empleo.

d. Visitante - Persona no empleada que acude a la Oficina en cualquier gestión.

e. Supervisor - Todo funcionario o empleado de la Oficina que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de

compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

f. Patrono - La Oficina del Contralor de Puerto Rico.

g. Querella - Procedimiento administrativo interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual en la Oficina.

h. Querellante - Cualquier empleado o funcionario de la Oficina o persona no empleada afectado por un acto de hostigamiento sexual según definido por este reglamento y nuestro ordenamiento legal vigente con derecho a presentar una querella de acuerdo con el procedimiento administrativo interno establecido mediante este reglamento.

i. Querellado - Empleado o funcionario de la Oficina o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

Cualquier disposición de este reglamento que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

Artículo 5 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual

a. El hostigamiento sexual consiste en 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 convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. La persona se somete para no exponerse a perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de su trabajo.

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

4) Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo, ofensivo que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.

b. El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:

(1) Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales.

(2) Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas como: frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados,

invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados.

(3) Casos extremos de violencia física y psíquica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

Artículo 6 – Prohibiciones

a. Se prohibe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal de la Oficina sin distinción de genero, niveles o años de servicios.

b. Se prohibe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para la Oficina durante la vigencia de sus contratos.

Artículo 7 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración lo siguiente:

a. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimiento sexuales y el contexto en el cual la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará basada en los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.

c. Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

Artículo 8 - Coordinación General

La División de Recursos Humanos implantará la política pública de la Oficina sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme. Dicha División tendrá las siguientes funciones:

a. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados de la Oficina. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública de la Oficina en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento o cualquier otro vigente. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, no menos de 1 hora crédito al año, al personal de la Oficina para mantenerlo al día en todo lo relacionado con hostigamiento sexual en el empleo.

   En la primera orientación le entregarán a los empleados copia del Reglamento Núm. 25 y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.

b. Mantener en el expediente del empleado copia del acuse de recibo del Reglamento y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre Hostigamiento sexual.

c. Velar porque la Oficina cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley aplicable de acuerdo a nuestro ordenamiento legal vigente.

d. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos mediante reglamento para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este reglamento.

e. Dar seguimiento a las querellas radicadas.

Artículo 9 – Procedimiento de Querella

Los empleados de la Oficina deberán notificar sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan tanto los empleados regulares como los empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes y cualquier visitante. El empleado o visitante que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra en la Oficina podrá presentar una querella de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:

a. Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, verbalmente o por escrito, a cualesquiera de los siguientes funcionarios:

   1) Subcontralor

   2) Contralores Auxiliares

   3) Directores de Divisiones

   4) Asesores Legales

b. Cualquier empleado o funcionario de la Oficina que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, debe orientar a la persona y referirla a uno de dichos funcionarios. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.

c. El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto a la División de Asesoramiento Legal de la Oficina para la preparación de una querella. Éste es responsable de mantener el asunto en estricta confidencialidad.

d. La querella deberá describir los hechos o actos constitutivos de hostigamiento sexual con claridad y especificidad. La misma deberá ser firmada por el querellante y juramentada ante un Asesor Legal de la División de Asesoramiento Legal. Una vez completada la misma, se le notificará al

Contralor y al querellado por correo certificado con acuse de recibo o personalmente.

En estos casos, si el Contralor determina que debe inhibirse delegará su participación en el proceso en el Subcontralor.

d. El hecho de que una querella no sea juramentada no constituirá impedimento, por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados y se proceda a tomar cualquier medida provisional u otra acción que corresponda.

e. Dentro de tres (3) días laborables de recibir la querella, el Contralor designará una persona para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Contralor dentro de quince (15) días laborables a partir de la designación.

f. El investigador no podrá ser empleado o funcionario de la Oficina. Deberá tener conocimiento en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y administración de personal. Preferiblemente, será un abogado.

g. La designación del investigador se le informará al querellante y al querellado personalmente o mediante correo certificado.

h. Cualesquiera de las partes podrán impugnar la designación del investigador y solicitar se asigne un nuevo investigador cuando existan razones para creer que existe un conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación, por la que se entienda que la investigación no se este realizando o se pueda realizar con objetividad e imparcialidad. La solicitud deberá presentarse por escrito al Contralor no más tarde de dos (2) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. El Contralor deberá decidir sobre la solicitud

dentro de los próximos dos (2) días laborables. En toda querella donde se impugne la designación del investigador, el término que éste tiene para concluir su labor quedará interrumpido y no comenzará a contar hasta que su designación sea final.

i. Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querella.

j. Si luego de examinar el informe del investigador el Contralor entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, éste le notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista al Contralor dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.

k. En los casos en que el empleado solicite una vista, el Contralor deberá conceder la misma dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se reciba tal solicitud. La vista será informal, para que el empleado pueda ofrecer su versión de los hechos, y tendrá como propósito el determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. Esta se celebrará ante el Contralor o su representante autorizado. De celebrarse la vista ante un representante, éste le rendirá un informe escrito sobre el particular al Contralor con sus recomendaciones.

l. Luego de celebrada la vista, si el Contralor considera que los hechos sostienen la medida disciplinaria, le formulará los cargos al empleado y se los notificará por escrito, advirtiéndole de su derecho de apelación ante la Junta de Apelaciones de la Oficina y el término correspondiente para ello. Cuando se trate de empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes o visitantes el Contralor tomará las medidas que correspondan.

Artículo 10 - Protección de Testigos

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querella de hostigamiento sexual en el empleo, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos durante la investigación:

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

b. Podrá presentar una querella si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

Artículo 11 - Medidas Provisionales

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

a. En casos en que el supervisor directo sea el querellado, el querellante se reportará a otro supervisor.

b. Se tomarán las medidas correspondientes de manera que el querellante en el curso de su trabajo no tenga que relacionarse a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.

c. Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo las circunstancias particulares resulten necesarias podrán solicitarse inmediatamente luego de radicada la querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querella.

d. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.

Artículo 12 - Sanciones

a. Todo supervisor, agente o empleado de la Oficina que incurra en hostigamiento sexual será destituido.

b. Todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para la Oficina que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual de acuerdo con las disposiciones de este reglamento, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.

a. Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querella no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el Contralor podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular:

1) Amonestación verbal.
2) Reprimenda escrita que se archive en el expediente de personal del empleado.
3) Suspensión de empleo y sueldo por un término no mayor de treinta (30) días.

Artículo 13 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por la Oficina

a. Los empleados de la Oficina deberán notificar a cualesquiera de los funcionarios indicados en el Artículo 9(a) de este Reglamento sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos las personas no empleadas por la Oficina.

b. La querella se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 del Reglamento. El Contralor tomará las medidas que correspondan dependiendo

del control de la Oficina con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que la Oficina pueda tener.

c. El Contralor podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario de la Oficina que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante de la Oficina.

d. Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual ocurra en una de las entidades gubernamentales auditadas por la Oficina y se cometa por un empleado o funcionario de dicha entidad gubernamental, el Contralor notificará la querella a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento y la reglamentación de la Oficina.

Artículo 14 - Otros Remedios

El empleado afectado por hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, radicando una querella en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este reglamento o en el reglamento de la Junta de Apelación de la Oficina. Además, el querellante será apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo este reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17 antes citada.

Artículo 15 - Querellas Frívolas o Información falsa

a. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querella frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado de la Oficina u otra persona incurrirá en una violación al Artículo 8 del Reglamento para la Administración del Sistema de Personal de la Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

b. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Artículo 8 del Reglamento Núm. 10 para la Administración del Sistema de Personal de la Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 16 - Confidencialidad

Cualquier empleado o funcionario de la Oficina que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este reglamento para la radicación y tramitación de querellas sobre hostigamiento sexual podrá, ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética del Reglamento Núm. 10 para la Administración del Sistema de Personal de la Oficina del Contralor.

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querella o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querella radicada al amparo de este Reglamento.

Artículo 17 - Cláusula de Salvedad

De ser declarado inconstitucional cualquier artículo o inciso de este Reglamento, continuarán en vigor sus disposiciones restantes.

Artículo 18 - Derogación de Reglamentación

Este Reglamento deroga el Reglamento Núm. 25 del 24 de junio de 1999 radicado en el Departamento de Estado el 29 de junio de 1999 con el Núm. 5988.

Artículo 19 - Vigencia

Este reglamento entrará en vigor 30 días después de su radicación en el Departamento de Estado.

Aprobado el 30 de marzo de 2001.

Manuel Díaz Saldaña
Contralor

Radicado en el Departamento de Estado el de de 2001.