Gobierno de Puerto Rico
Panel sobre el Fiscal Especial Independiente
San Juan, Puerto Rico

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Número: 8195
Fecha: 10 de mayo de 2012
Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado

Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

Reglamento para establecer la Política Pública y el Procedimiento para atender Querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Panel sobre el Fiscal Especial Independiente

15 de marzo de 2012

TABLA DE CONTENIDO

Página

ARTÍCULO 1.	TÍTULO	1
ARTÍCULO 2.	BASE LEGAL	1
ARTÍCULO 3.	PROPÓSITO	1
ARTÍCULO 4.	POLÍTICA INSTITUCIONAL	2
ARTÍCULO 5.	APLICABILIDAD	2
ARTÍCULO 6.	DEFINICIONES	3
ARTÍCULO 7.	CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	4
ARTÍCULO 8.	PROHIBICIONES	6
ARTÍCULO 9.	FACTORES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL	6
ARTÍCULO 10.	PROCEDIMIENTO DE QUERELLA	7
ARTÍCULO 11.	HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS POR EL PFEI	8
ARTÍCULO 12.	OTROS REMEDIOS	8
ARTÍCULO 13.	QUERELLA FRÍVOLAS O INFORMACIÓN FALSA	9
ARTÍCULO 14.	CONFIDENCIALIDAD	9
ARTÍCULO 15.	PROHIBICIÓN SOBRE REPRESALIAS	9
ARTÍCULO 16.	CLÁUSULA DE SALVEDAD	10
ARTÍCULO 17.	VIGENCIA	10

Reglamento para establecer la Política Pública y el Procedimiento para atender Querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Panel sobre el Fiscal Especial Independiente

ARTÍCULO 1. TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como el "Reglamento para establecer la Política Pública y el Procedimiento para atender Querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo en el Panel sobre el Fiscal Especial Independiente".

ARTÍCULO 2. BASE LEGAL

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la Ley. El Artículo II de la Constitución dispone que no se deberá discriminar por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 garantiza la igualdad de derechos y prohíbe los actos de discrimen por razón de sexo (género) en el empleo.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 estableció como política pública del Gobierno de Puerto Rico prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. Esta legislación requiere, entre otras cosas, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y la diseminación de una política contra el hostigamiento sexual que establezca un procedimiento interno para atender querellas.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, la cual prohíbe el discrimen en el empleo.

ARTÍCULO 3. PROPÓSITO

Esta Política tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en el Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, en adelante PFEI, de conformidad con nuestro

ordenamiento legal. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO 4. POLÍTICA INSTITUCIONAL

El PFEI tiene la responsabilidad afirmativa de prevenir, desalentar, evitar, erradicar cualquier práctica y tomar medidas correctivas contra el hostigamiento sexual en el empleo. El hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo. Es una práctica ilegal que infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. Esta Institución tiene el compromiso de combatir el hostigamiento sexual en el empleo.

Ante ello, no fomentará ni permitirá represalias de clase alguna que afecte adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo. El Panel rechaza enérgicamente las prácticas de hostigamiento por lo que requiere el correcto proceder en torno a este asunto. A esos fines, se advierte a los gerentes, supervisores, a los funcionarios que prestan servicios por contrato y personas no empleadas, así como a candidatos de empleo, visitantes, personal que realiza internado o práctica para propósito académico o de experiencia personal y empleados, su estricto cumplimiento con este Reglamento.

La política pública del PFEI es de **cero tolerancia** contra el hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO 5. APLICABILIDAD

Este Reglamento aplica a todo hostigamiento entre:

- el personal de todos los niveles jerárquicos del PFEI.
- gerentes/supervisores y subordinados.
- empleados
- por empleados y gerentes o supervisores fuera del lugar de trabajo mientras llevan a cabo asuntos oficiales del PFEI o mientras asisten a algún adiestramiento, conferencia, seminario o actividad social enmarcada dentro de un acto oficial.
- por parte de un contratista mientras llevan a cabo asuntos de negocios con otras entidades gubernamentales o privadas.

- Además, cubre a los empleados que no son sujetos del hostigamiento, pero que trabajan en una atmósfera en el cual el hostigamiento sexual es severo.
- estudiantes que se encuentre haciendo práctica estudiantil.
- Además, cubre a los empleados que no son objeto del hostigamiento, pero que trabajan en una atmósfera, en la cual el hostigamiento sexual es severo y fomenta un ambiente hostil de trabajo.

Cualquier disposición de esta Política sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa.

ARTÍCULO 6. DEFINICIONES

Para propósitos de esta Política Pública los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

a. PFEI - Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.
b. Presidente del Panel – Miembro del Panel con facultades ejecutivas y administrativas conforme a la Ley Núm. 2, supra.
c. Empleado o funcionario – Toda persona que trabaja para el PFEI y que recibe compensación por ello.
d. Visitante – Persona no empleada que acude al PFEI en cualquier gestión.
e. Supervisor - Todo funcionario o empleado del PFEI que ejerza algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, 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. Querella – Procedimiento administrativo interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual en el PFEI.
g. Querellante – Cualquier empleado o funcionario del PFEI afectado por un acto de hostigamiento sexual, según definido en este Reglamento, el ordenamiento legal vigente y que ha

presentado una querella de acuerdo con el procedimiento administrativo interno establecido mediante esta Política Pública.

h. Querellado – Empleado o funcionario del PFEI o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

i. Rebeldía – Estado procesal del que, siendo parte en una querella, no acude a la citación que formalmente le hace el Investigador o personal designado para atender la querella.

ARTÍCULO 7. 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. Este concepto, es extensivo a medios de comunicación multimedios 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 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 u 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: insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales.

2. Expresiones de agresión sexual más directa, como: 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.

La ley y la jurisprudencia federal y la ley han reconocido dos (2) modalidades en las cuales el hostigamiento sexual puede manifestarse, a saber: (1) intercambio o *quid pro quo* (jefe-empleado), y (2) ambiente hostil u ofensivo (alteración sustancial de la atmósfera de trabajo).

El primero se le conoce como "toma y dame" y surge cuando el someterse o negarse a tal conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo relativas al individuo. Esta modalidad sólo puede ocurrir de un supervisor a un supervisado, ya que requiere de la autoridad real para tomar decisiones y tomar represalias.

La segunda modalidad se refiere al caso donde la conducta sexual, ilegal y no deseada es severa y ofensiva. Tiene el efecto de interferir de forma irrazonable con las ejecutorias del trabajo de la persona hostigada o crea un ambiente de trabajo intimidante, molesto y tenso en el lugar de trabajo. Los niveles son entre compañeros, con terceros o personal exento. Los chistes o

comentarios de mal gusto o contenido sexual son ejemplo de esta modalidad.

ARTÍCULO 8. PROHIBICIONES

a. Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del PFEI sin distinción de género o niveles jerárquicos.

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

ARTÍCULO 9. FACTORES PARA DETERMINAR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo:

a. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos 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 se tomará en consideración el estado de derecho vigente al momento de ocurrir los hechos.

b. Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de empleado o supervisor del PFEI.

ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO DE QUERELLA

Los empleados del PFEI deberán notificar inmediatamente cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan tanto los empleados, como las personas por contrato, subcontrato, contratistas independientes, cualquier visitante y personal que realiza internado o práctica para propósito académico o de experiencia personal.

a. Todo empleado que tenga conocimiento o considere que ha sufrido de hostigamiento sexual deberá presentar querella en el menor tiempo posible, a partir de haber ocurrido los hechos. Comunicará los mismos inmediatamente o tan pronto sea posible, por escrito, al **Coordinador de la Política de Hostigamiento Sexual designado, o** a cualquiera de los siguientes funcionarios:

1. Presidente del Panel
2. Miembros del Panel
3. Director Ejecutivo
4. Gerente de Recursos Humanos

En caso de que el querellado sea el Director Ejecutivo, el querellante deberá presentar su queja ante el Presidente del Panel. Cuando la queja sea en contra del Presidente del Panel, ésta se presentará ante los otros Miembros del Panel.

b. Cualquier funcionario del PFEI que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, deberá referirla en primera instancia al Coordinador de la Política de Hostigamiento Sexual designado y vía excepción a uno de los funcionarios previamente mencionados. La información que reciba deberá mantenerla en estricta confidencialidad.

c. Una vez recibida la querella, el Panel designará una persona para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Dicha investigación deberá iniciarse en un período razonable de tiempo que no excederá de **diez (10) días laborables** a partir de la fecha en que se le refirió al Investigador. Quien investigue tendrá un término de **cincuenta (50) días calendarios** para concluir el proceso investigativo. Dicho término

sólo será prorrogable mediante justa causa y previa aprobación del Panel.

d. El Panel tomará aquellas medidas cautelares que estime pertinentes, a la brevedad posible, para salvaguardar los derechos del querellante y que habilite de inmediato el ambiente de trabajo. Las medidas cautelares no deben entenderse como una sanción contra el querellado.

e. Concluida la investigación conforme con los requerimientos del debido proceso de ley, la persona a cargo de la investigación presentará un informe con especificación de las personas entrevistadas, las conclusiones de hecho y recomendaciones. Luego de la investigación y del recibo del informe correspondiente, el Panel tomará las medidas que entienda necesarias encaminadas a resolver la querella presentada. El Panel tendrá veinte **(20) días calendario**, a partir de haberse recibido el informe y evaluado el mismo, para notificar a las partes las medidas adoptadas para resolver la situación planteada.

ARTÍCULO 11. HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO EMPLEADAS POR EL PFEI

Los empleados del PFEI deberán notificar a cualquiera de los funcionarios indicados en el Artículo X (a) de esta Política Pública, aquellos actos de hostigamiento sexual que cometan personas no empleadas en el PFEI. Dicha querella, se tramitará de acuerdo con lo aquí establecido. El Panel tomará aquellas medidas, a las que tenga acceso, dependiendo del control que tenga con respecto al querellado.

ARTÍCULO 12. OTROS REMEDIOS

El empleado afectado por hostigamiento sexual podrá también acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, presentando una querella en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Además, el querellante será

apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo esta Política Pública no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para presentar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17, supra.

ARTÍCULO 13. QUERELLA FRÍVOLA O INFORMACIÓN FALSA

Cualquier empleado o funcionario que, a sabiendas, presente una querella frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del PFEI u otra persona incurrirá en una falta por la que podrá ser sometido a las sanciones disciplinarias que el PFEI entienda correspondientes, que podrán incluir desde amonestaciones verbales hasta el despido.

ARTÍCULO 14. CONFIDENCIALIDAD

Toda comunicación sobre una querella escrita, será mantenida en estricta confidencialidad, según sea permitido por las circunstancias y la necesidad de comunicar el resultado de la investigación a las partes. Cada paso de la investigación será documentado en un expediente confidencial. La información será revelada solamente cuando sea estrictamente necesario y con el entendimiento que el recipiente de la información tiene el deber continuo de preservar la confidencialidad de la misma.

Cualquier empleado o funcionario del PFEI que tome parte en el procedimiento relacionado con la presentación o 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 aquí establecido para la radicación y presentación de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo podrá ser sancionada. Además, la participación de cualquier empleado en la investigación no formará parte de su expediente de personal.

ARTÍCULO 15. PROHIBICIÓN SOBRE REPRESALIAS

Cualquier modalidad de represalias contra la persona que se querelle sobre un alegado discrimen, hostigamiento o conducta sexual

indebida en el empleo está estrictamente prohibida por este Reglamento y la política pública del PFEI. Cualquier acción de represalia será considerada una violación a este Reglamento y a la política pública del PFEI y se tomarán las sanciones disciplinarias que la PFEI entienda correspondientes.

ARTÍCULO 16. CLÁUSULA DE SALVEDAD

De ser declarado nulo o sin validez legal cualquier artículo o inciso de esta Política Pública no afectará las restantes disposiciones, las que continuarán en pleno vigor.

Con la aprobación del presente Reglamento queda derogado el Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo, el cual le correspondió el número 5985 en el Registro del Departamento de Estado.

ARTÍCULO 17. VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimientos Administrativos Uniforme.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 15 de marzo de 2012.

Lcda. Nydia M. Cotto Vives
Presidenta del Panel

Lcdo. Ismael Colón Birriel
Miembro del Panel

Lcdo. Rubén Vélez Torres
Miembro del Panel