



AL SURESTE

TU CONEXIÓN AL TRABAJO EN EL SURESTE

**REGLAMENTO PARA ADJUDICAR QUERELLAS
SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL ÁREA LOCAL SURESTE**

ÍNDICE

Artículo I- Introducción	1
Artículo II- Base Legal y Propósito	1
Artículo III- Definiciones	2
Artículo IV- Procedimiento	2
Artículo V- Medidas Disciplinarias y Correctivas	5
Artículo VI- Divulgación	6
Artículo VII- Separabilidad	6

ARTICULO I – INTRODUCCION

Las fuentes legales locales y federales sobre el hostigamiento sexual en el empleo son: el Artículo 2, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; la Ley Número 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146; la ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. §155-1551.

El valor fundamental de que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley se consagra en el Artículo 2, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En el ámbito de la legislación social protectora del trabajo este principio de igualdad y dignidad humana se recoge en la Ley Número 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. §146, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social e ideas políticas o religiosas.

Si bien nuestra Constitución en el año 1952 y la Ley Número 100, supra, ya habían prohibido el discrimen por razón de sexo, mediante la aprobación el 22 de abril de 1988 de la Ley Núm. 17, 29 L.P.R.A. §155-1551, la legislatura reiteró expresamente que el hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo que viola el principio de que la dignidad del ser humano es inviolable.

Toda vez que el hostigamiento sexual en el empleo es un acto discriminatorio e ilegal no será tolerado en el ambiente de trabajo de ALSURESTE. Es responsabilidad de todos, pero en especial de los que rinden labores de supervisión, el observar durante el desempeño de sus funciones la más alta de

las normas de profesionalismo, buen comportamiento y velar por la calidad del ambiente del trabajo.

Ningún empleado tiene que someterse a tolerar actos de esa naturaleza, como ningún supervisor, funcionario gerencial o empleado está autorizado a someter a algún empleado o solicitante de empleo a hostigamiento sexual de clase alguna en su centro de trabajo. El empleado o funcionario que así actúe lo hace en violación de la ley a las normas que en este procedimiento se expresan prohibiendo este tipo de conducta y se aliene, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, que puedan llevar medidas disciplinarias.

ARTICULO II- BASE LEGAL Y PROPOSITO

Mediante la ley Num. 17 del 22 de abril de 1988, El Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptó como política pública prohibir el hostigamiento sexual en el empleo e imponer responsabilidad al respecto.

Dicha Ley, en su Artículo 10 señala la obligación de las agencias de establecer una política pública enérgica para prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo así como establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo que se presenten.

En cumplimiento con la responsabilidad legal que impone dicha ley, se adopta este procedimiento interno en el cual se establecen las normas que regirán la radicación, investigación y resolución de las querellas de hostigamiento sexual en el empleo que presenten tanto los empleados de ALSURESTE como sus participantes y proveedores de servicio.

REGLAMENTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ALSURESTE

- 3 -

Este procedimiento tiene el propósito de declarar nuestro más firme y decidido repudio a la práctica de hostigamiento sexual en el empleo y prohibir terminantemente dicha práctica.

ARTICULO III- DEFINICIONES

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

1. Empleado- es toda persona que trabaja para un patrono que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
2. Patrono - es ALSURETE
3. Personal- es toda persona natural y jurídica.
4. Supervisor- es toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre tareas o funciones en que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o cualquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquiera persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
5. Querellante- significa cualquier empleado de ALSURESTE o cualquier persona que preste sus servicios, de cualquier naturaleza, bajo contrato en las facilidades de ALSURESTE, que promueva una querrela de

REGLAMENTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ALSURESTE

- 4 -

hostigamiento sexual contra algún empleado, supervisor o persona que preste sus servicios, de cualquier naturaleza, bajo contrato en las facilidades de ALSURESTE.

6. Querellado: significa cualquier empleado de ALSURESTE o cualquier persona que preste sus servicios, de cualquier naturaleza, bajo contrato en las facilidades de ALSURESTE, contra quien se presente una querrela de hostigamiento sexual.
7. Hostigamiento sexual: consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier 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 convierte en forma implícita o explícita en término o condición del empleo de una persona. Algunos ejemplos son la invitación a cenar en la entrevista de empleo, así como el requerimiento de tener que trabajar en la casa del jefe en horas irregulares como condición para conseguir el empleo.
 - 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 al empleo, que afectan a esa persona. Ejemplos de esta situación lo son el aumento meritativo condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales o la retención en el empleo a cambio de favores sexuales.

- 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 intimidadamente, hostil u ofensivo. Estos casos, se dan con mucha frecuencia en la relación con el supervisor y el empleado (a). Aunque el supervisor no amenace al empleado (a) con quitarle un beneficio en específico del empleo, su figura de autoridad es lo suficiente intimidante para crearle el miedo real al empleado (a) de que eso pueda suceder. El hostigamiento sexual se puede expresar en diferentes formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes ofensivos al carácter sexual. En su forma más áspera, se manifiesta con el contacto físico no deseado tales como pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Para efectos de este reglamento, el hostigamiento sexual puede darse en cualquiera de sus dos modalidades: la modalidad de "ambiente hostil" y la modalidad de "quid pro quo". Para que los actos constituyan hostigamiento debe ser conducta de tipo sexual, indeseada y debe interferir irrazonablemente con el desempeño en su trabajo. Si bien la conducta de hostigamiento sexual debe ser reiterada y recuente, en determinadas circunstancias una sola incidencia puede ser suficiente para

considerarse como hostigamiento dependiendo de la severidad de la misma.

El criterio para determinar si se configura la modalidad de hostigamiento sexual por "ambiente hostil" es uno subjetivo; desde el punto de vista de lo que una "persona razonable" entendería como actos que producen el ambiente hostil. Por otra parte, no hace falta que la persona hostigada pruebe que sufrió daños psicológicos tangibles para que proceda su acción de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual en su modalidad de "quid pro quo" se asemeja con la modalidad de "ambiente hostil" en que la conducta debe ser de tipo sexual, indeseada, reiterada y que interfiera irrazonablemente con el desempeño del trabajo. Sin embargo, a diferencia del "ambiente hostil", el hostigamiento sexual en su modalidad de "quid pro quo" presupone que el hostigador tiene, o que la persona hostigada razonablemente percibe que tiene algún tipo de poder para afectar los términos y condiciones de su empleo. La persona que hostiga dirige la conducta sexual indeseada de forma tal que la víctima razonablemente entiende que el rechazo de o sometimiento a dichos avances pueden resultar en un beneficio o detrimento tangible en los términos y condiciones de su empeño.

Finamente, el que la conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual hasta ocurrido entre personas del mismo sexo no altera la definición de "hostigamiento sexual" antes indicada, en cualquiera de sus manifestaciones.

REGLAMENTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ALSURESTE

- 7 -

-
8. Participante- es todo beneficiario de los programas de adiestramiento y empleo bajo los auspicios de la Ley Federal denominada como "Job Training Partnership Act" (J.T.P.A.) y la Ley Estatal Num. 115 del 21 de junio de 1968
 9. Proveedor de Servicios- significa toda persona, institución o entidad le provea servicios de adiestramiento y empleo a los participantes de la Administración bajo las leyes J.T.P.A. y la Ley 115.
 10. Solicitante- significa toda persona que radica solicitud de empleo en la agencia o de participación en los programas de adiestramiento y empleo que administra la agencia.
 11. Oficina de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (IOE)- Significa toda persona designada por el Director Ejecutivo de ALSURESTE para atender toda querrela de hostigamiento sexual.
 12. Oficina del Examinador Independiente- significa un abogado (a) admitido al ejercicio de la abogacía en Puerto Rico deberá ser designado por el Director Ejecutivo de ALSURESTE para determinar si una querrela de hostigamiento sexual procede o no. Este Oficial Examinador Independiente no podrá ser empleado de ALSURESTE.

ARTICULO IV- PROCEDIMIENTO

A. Procedimiento de Querellas

1. Empleados:

- a) Todo empleado que sea víctima de hostigamiento sexual en el empleo deberá presentar una querrela escrita ante su supervisor

inmediato. En el caso de que el querellado sea el supervisor inmediato, el querellante deberá presentar su queja ante el director de la oficina, programa o área correspondiente.

- b) El supervisor o funcionario que reciba una querrela de hostigamiento sexual en el empleo deberá referirla inmediatamente al Oficial de IOE designado por el Director Ejecutivo de ALSURESTE para atender estos asuntos. El Supervisor orientará a la persona querellante de los derechos y remedios disponibles en la Ley Núm. 17 de 1988. Además, tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias para evitar que ésta continúe expuesta a la conducta denunciada.
- c) Es deber de todo empleado o funcionario de ALSURESTE que conozca de personal propio conocimiento sobre un acto de hostigamiento sexual en el empleo, informar al supervisor inmediato de tal situación, quien procederá de conformidad con este procedimiento.

2. Participantes:

Todo participante que sea víctima de hostigamiento sexual al solicitar participación en un programa de ALSURESTE o en su centro de trabajo o estudio, deberá presentar una querrela verbal o escrita al funcionario que se designe a nivel central para atender dichas querrelas.

- a) El funcionario designado a nivel central que reciba la querrela orientará a la persona querellante de los derechos y remedios

disponibles y referirá inmediatamente la querella al Oficial de IOE designado a nivel central.

- b) El Oficial de IOE designado a nivel central conjuntamente con el Director Ejecutivo tomará las medidas pertinentes que entienda necesarias para evitar que la persona continúe expuesta a la conducta denunciada.

3. Proveedor de Servicio:

- a). Todo proveedor de servicio que sea víctima de hostigamiento sexual en la relación profesional con ALSURESTE, deberá presentar una querella verbal o escrita ante el Oficial IOE a nivel central.

B. Investigación:

El Oficial de IOE designado por el Director Ejecutivo para atender las querellas de hostigamiento sexual en el empleo será responsable de recibir y procesar todas las querellas radicadas. Deberá practicar la investigación correspondiente sobre todo caso que le sea referido. Dicha investigación se enviará al Oficial Examinador dentro del término de diez (10) días de haberse presentado la querella.

1. El procedimiento de Investigación se llevará a cabo en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de derechos de las partes afectadas, los testigos y personas que colaboren en la misma.
2. En la investigación se evaluará cada situación y abarcará todos los hechos denunciados por la persona querellante e incluirá la toma

REGLAMENTO HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ALSURESTE

- 10 -

de declaraciones juradas a las partes afectadas y testigos, métodos de descubrimiento de prueba y se recopilará toda la información pertinente a los hechos en controversia y al derecho aplicable.

3. Durante la investigación no se tomará en cuenta el historial o comportamiento sexual anterior de la persona querellante. El hecho de que la víctima haya accedido a las insinuaciones e invitación no será suficiente fundamento para que no se proceda con la investigación.

4. La investigación se realizará con todo el rigor que la situación amerite, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado.

5. Los empleados y funcionarios de ALSURESTE deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual.

6. El informe de la investigación deberá rendirse dentro de término de veinte (20) días de haber comenzado la investigación. Este informe deberá contener una descripción detallada de la conducta imputada sobre hostigamiento sexual.

7. Cualquiera de las partes involucradas en la controversia puede solicitar la inhibición de la persona que realiza la investigación y la asignación de un nuevo investigador cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación la que se

entienda que la investigación no se está realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

Esta solicitud se presentará directamente al Director Ejecutivo y éste, de entender que es meritoria la solicitud, designará otra persona, lo antes posible, para que se encargue del asunto, de manera que no se prolongue irrazonablemente el procedimiento para la resolución de la querella.

8. Con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, se sugiere que se establezcan medidas provisionales las cuales pueden incluir, pero se limitan a:

- Que el querellante se reporte a otro supervisor en aquellos casos en que el supervisor directo sea el querellado.
- Asegurar al querellante que no estará a solas, en ningún momento, con el querellado (a) dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas.

Estas medidas provisionales no deben entenderse como una sanción contra el Querellado (a) se extenderán hasta que finalice la investigación.

C. Vista

Luego de atendida e investigada debidamente la querella, la determinación de si existe o no causa suficiente para creer que se trata de hostigamiento sexual en el empleo, la tomará un Oficial Examinador independiente. Este será un abogado admitido a la práctica de la abogacía en Puerto Rico, quien

emitirá su determinación basándose en la investigación de la totalidad de las circunstancias, la prueba ante sí y el récord.

1. Para proteger el derecho del querellado a ser oído conforme al debido proceso de ley el Oficial Examinador celebrará una vista para dilucidar la controversia.
2. La celebración de dicha vista se le notificará personalmente a las partes con suficiente antelación, que nunca será menos de quince (15) días de la fecha de la celebración de la misma. En la notificación se le informará adecuadamente al querellado la fecha, hora y propósito de la vista; los derechos de las partes a estar representado por abogado, a presentar prueba documental o testificar a su favor, a contra interrogar los testigos contrarios en su presencia, a confrontar la prueba presentada en su contra.
3. También se informará a las partes que la vista no podrá ser suspendida salvo por justa causa y solicitud previa, por escrito, de alguna de las partes con no menos de cinco (5) días de anticipación a la misma. Finalmente, se informará a las partes que de alguna no comparecer a la vista, la misma se celebrará en rebeldía (si quien no comparece es la parte querellada) o se desestimará la acción (si quien no comparece es la parte promovente).

4. Luego de celebrada la vista, el Oficial Examinador deberá evaluar la evidencia recibida, preparar y rendir un informe al Director Ejecutivo.
5. El informe deberá contener determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y recomendaciones basadas únicamente en la prueba presentada en la vista y en el expediente.

D. Determinación Final

El Director Ejecutivo emitirá una determinación final tomando en cuenta las determinaciones de hechos y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada o probada. Podrá tomar en consideración las recomendaciones expuestas en el informe, pero, no tendrá que circunscribirse a las mismas. La determinación final del Director Ejecutivo se dará a conocer mediante una notificación dirigida a las partes concernidas en un plazo razonable luego de conocer los resultados de la investigación, plazo que nunca será mayor de seis (6) meses, a partir de la fecha en que se radicó la querrela.

ARTICULO V- MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y CORRECTIVAS

1. Será sancionado a discreción del Director Ejecutivo, a tenor y en conformidad con las disposiciones del Reglamento Interno de Personal del Área Local Sureste, cualquier empleado o funcionario que:
 - a. Se determine que ha incurrido en actos de hostigamiento sexual.

- b. Se negare a cooperar en, u obstruir una investigación relacionada con actos de hostigamiento sexual en el empleo.
2. Si se determinare que los actos de hostigamiento sexual provienen de terceras personas ajenas al Área Local Sureste, el Director Ejecutivo tomará las medidas correctivas a su alcance y que procedan conforme a derecho.

ARTICULO VI- DIVULGACION

Copia de este Reglamento estará accesible a todos los funcionarios y empleados del Área Local Sureste y se le informará sobre su contenido.

ARTICULO VII- SEPARABILIDAD

Si cualquier inciso, artículo o parte del presente Reglamento fuese declarado inconstitucional o nulo por un Tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará únicamente al inciso, artículo, parte o área específica declarada inconstitucional o nula.

Este Reglamento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

En San Lorenzo, Puerto Rico, 4 de NOVIEMBRE de 2003.

Recomendado por:



LUIS E. GONZÁLEZ TORRÉS
DIRECTOR EJECUTIVO
ALSURESTE



HON. MARCELO TRUJILLO PANISSE
PRESIDENTE JUNTA DE ALCALDES
ALSURESTE