

3790
7 de febrero de 1989 3:59 p.m.
Fecha
Aprobado: Sila M. Calderón
Secretario de Estado
Secretaria Auxiliar de Estado

REGLAMENTO Para

Para establecer un procedimiento en la formulación de querellas por hostigamiento sexual, requerido por la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, por la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, y por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo I.- Este Reglamento se conocerá y podrá ser citado como "Reglamento para el establecimiento de un procedimiento en la formulación de querellas por hostigamiento sexual".

Artículo II.- Autoridad

Este Reglamento se adopta en virtud de lo establecido en la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, y por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo III.- Propósito

Se adopta este reglamento para que las personas que sean víctimas de hostigamiento sexual, tengan un mecanismo administrativo efectivo para la ventilación de querellas ante dicha situación.

Este reglamento se encamina no sólo a corregir y remediar el problema, sino incluso, a evitar que éste se produzca.

Artículo IV. - Definición

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier presión o acercamiento de naturaleza sexual, no deseado, que tiene una relación y efecto adverso sobre el desempeño de las funciones del empleado. Por ello, es necesario que afecte ostensible y directamente las condiciones y circunstancias del empleo, la tenencia del puesto o cree un ambiente de trabajo intolerable.

El hostigamiento sexual en el empleo se manifiesta de diversas maneras, que van desde expresiones no verbales hasta expresiones indirectas o verbales, peticiones de favores sexuales llegando hasta el contacto físico, desde el más sutil y disimulado hasta la agresión sexual.

Artículo V.- Justificación

El hostigamiento sexual en el empleo es una de las muchas formas de discriminación por razón de sexo. Puede ocurrir tanto entre hombres y mujeres. Como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano. Por lo tanto, se prohíbe toda conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo VI.- Procedimiento

1. Una vez una persona, bien sea empleado o solicitante de empleo, ha sido víctima de hostigamiento sexual por parte de un supervisor o compañero de trabajo, deberá solicitar audiencia con el Subdirector Ejecutivo a cargo de Administración o la persona designada por éste. Dicha audiencia deberá concederse a la mayor brevedad posible, queriendo ello decir que debe concederse el mismo día o al día siguiente.

2. De no concederse la audiencia en este plazo de dos (2) días, podrá tramitar su querella ante un oficial de mayor jerarquía.
3. El Subdirector o la persona designada por éste considerará:
 - a) El contexto en que ocurrieron los hechos alegados
 - b) La extensión e impacto de los hechos en el ambiente de trabajo
 - c) La versión de la persona querellada y de la querellante
 - d) La prueba de ambas partes
4. De resultar que la versión del querellante es preponderantemente cierta, se le impondrán medidas disciplinarias al querellado que variarán desde, la suspensión, traslado, reclasificación o el despido. La medida a tomarse dependerá del grado de apreciación sobre la prueba presentada que tenga el Subdirector Ejecutivo o la persona designada por éste.
5. La medida disciplinaria a adoptarse le será comunicada al querellado por escrito, concediéndole quince (15) días laborables a partir de la fecha de recibida la notificación para que pida reconsideración al nivel jerárquico próximo superior. Este plazo de quince (15) días aplicará por igual al querellado como al querellante sin importar el nivel administrativo en que se encuentre su querella.
6. En la eventualidad de que sea el Subdirector Ejecutivo el querellado, se ventilará la querella ante el Director Ejecutivo y, de ser radicada contra el Director Ejecutivo, deberá ser sometida ésta ante el Presidente de la Junta de Gobierno de la Autoridad. De la decisión de la Junta, podrá acudir al tribunal correspondiente.
7. Inmediatamente se radique una querella de hostigamiento sexual, la empresa tomará las medidas adecuadas para que no surjan actos de represalia contra el querellante.
8. En caso de que el querellante no pueda probar su caso, se le garantiza al empleado su continuidad en el puesto ocupado así como sus derechos y deberes. De igual forma, se le garantiza al empleado que no sufrirá ningún acto de represalia por haber ejercido este derecho.

Artículo VII.- Vigencia

Este Reglamento empezará a regir desde la fecha de su aprobación por la Junta de Gobierno de la Autoridad.

Artículo VIII.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquiera de las disposiciones de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal de justicia, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones o partes del mismo.

Artículo IX.- Enmienda

Este Reglamento podrá ser enmendado por la Junta de Gobierno de la Autoridad, cuando así lo estime conveniente, para cumplir con los propósitos que el mismo persigue.