

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMPANIA DE DESARROLLO COMERCIAL
APARTADO 4943 - CORREO GENERAL
SAN JUAN, PUERTO RICO
TEL. 721-1273

I N D I C E

	PAGINA
Artículo I - Título	1
Artículo II - Propósito	1
Artículo III - Base Legal	1
Artículo IV - Aplicabilidad	1
Artículo V - Definiciones	2 - 3
Artículo VI - Disposiciones Generales	3 - 5
Artículo VII - Procedimiento de Adjudicación	6 - 7
Artículo VIII- Ordenamiento interno para el trámite de la querella	7 - 9
Artículo IX - Sanciones	9
Artículo X - Período prescriptivo	9
Artículo XI - Separabilidad	9
Artículo XII - Aprobación	10
Artículo XIII- Vigencia	10

Num. 3957
4 de agosto de 1989 3:44 p.m.
Fecha:

Aprobado: Sila M. Caicedo
Secretario de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMPANIA DE DESARROLLO COMERCIAL
APARTADO 4943 - CORREO GENERAL
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936
TEL. 721-1273

Secretario Auxiliar de Estado

REGLAMENTO

SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

EN EL EMPLEO

Artículo I- Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Artículo II. - Propósito

El propósito de este reglamento es establecer política pública en la Compañía de Desarrollo Comercial sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

Artículo III. - Base Legal

Se aprueba este reglamento al amparo de las siguientes leyes:

- Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II
- Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959
- Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985
- Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988
- Ley Núm. 29 del 11 de junio de 1962, Artículo 13
- Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988
- Reglamento de Procedimiento Administrativo Uniforme de la Compañía de Desarrollo Comercial

Artículo IV. - Aplicabilidad

Este reglamento aplicará a todo el personal de la Compañía de Desarrollo Comercial, independientemente cuál sea su status o nombramiento, así como a las personas no empleadas que tengan acceso a los centros de trabajo de la Compañía.

Artículo V. - Definiciones

Los términos o conceptos citados en este reglamento significan lo siguiente:

1. Presidente

Significa el Presidente de la Compañía de Desarrollo Comercial. Los poderes de la Compañía estarán conferidos y serán ejercidos por el Secretario de Comercio, quien presidirá la Compañía.

2. Compañía

Compañía de Desarrollo Comercial o CDC

3. Director Ejecutivo

Significa la máxima autoridad en la Compañía de Desarrollo Comercial por delegación del Presidente para dirigir y supervisar todas las actividades de la Compañía.

4. Querellante

Persona que presenta la querella.

5. Querellado o promovido

Persona contra la cual se presenta la querella.

6. Comité Examinador

Equivalente a un Oficial Examinador.

7. Empleado

Toda persona que trabaje para la CDC y que reciba compensación.

8. Persona

Significa persona natural o jurídica.

9. Supervisor

Toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada 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 cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

10. Funcionario

Todos los miembros del staff de la Compañía, personal con funciones de supervisión o de asesoramiento técnico y especializado.

11. Archivo en Autos

Archivo en el expediente administrativo de la querella.

Artículo VI. - Disposiciones Generales

Sección 1. - Prohibición de Hostigamiento Sexual

Ningún empleado de la CDC, incluyendo a su Director Ejecutivo o al Presidente, hostigará sexualmente, en horas laborables o en actividades oficiales de la Compañía, a otro empleado(a) o a persona no empleada que tenga acceso a esta dependencia gubernamental.

Sección 2. - Definición de Hostigamiento Sexual

Se considerará hostigamiento sexual cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, incluyendo piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra 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 de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- (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 del empleo que afectan a esa persona.
- (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 intimidante, hostil u ofensivo.

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. La determinación de la legalidad de una acción se hará basada en los hechos de cada caso en particular.

Sección 3. - Notificación mandatoria

Toda persona que considere haber sido objeto de hostigamiento sexual en la CDC, deberá notificarlo de inmediato al Director Auxiliar de Administración, al Director Auxiliar de Asuntos Legales o al Director (a) de Personal o al Director Ejecutivo.

Sección 4. - Confidencialidad

La CDC garantizará a las partes querellantes y sus testigos la confidencialidad en el trámite de la querella, así como no tomar sanción administrativa contra éstos; ni que se le afectará en su progreso profesional o económico dentro de la Compañía. Tampoco figurará en el expediente del querellante o los testigos información alguna relacionada con su participación en la investigación o trámite de la querella.

Sección 5. - Responsabilidad de los Directores Auxiliares, Jefes de Oficinas y Supervisores

Cada director de oficina, jefe de divisiones y supervisores velarán porque se mantenga un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual. Informarán a los funcionarios designados en la Sección 3 de este artículo sobre cualquier situación que propenda al hostigamiento sexual en el empleo.

Sección 6. - Responsabilidad de los empleados

Todos los empleados(as) serán responsables de mantener un patrón de conducta y cortesía hacia sus compañeros y público en general; de tal forma que se evite cualquier indicio de hostigamiento sexual en el empleo. Además, informarán a cualquiera de los funcionarios mencionados en la Sección 3 de este artículo sobre cualquier situación que propenda al hostigamiento sexual en el empleo.

Sección 7. - Protección al empleado

Ningún empleado podrá ser coaccionado o amenazado por funcionarios o empleados de la CDC por radicar una querrela o servir de testigo en un procedimiento sobre hostigamiento sexual o por utilizar cualquiera de las disposiciones de este reglamento.

Sección 8. - Medidas provisionales

La CDC tomará aquellas medidas razonables que protejan adecuadamente al empleado y sus testigos mientras se tramita la querrela de hostigamiento sexual.

Sección 9. - Comité Examinador

El Director Ejecutivo designará un comité examinador compuesto de 3 miembros, el cual estará a cargo de celebrar vistas administrativas para atender cualquier querrela sobre hostigamiento sexual y recomendar a éste la acción a seguir. Dicho comité nombrará de entre sus miembros un presidente, quien presidirá las vistas y tomará las decisiones correspondientes a nombre del comité. Las decisiones se tomarán por mayoría entre los miembros.

Sección 10. - Reglamentación, divulgación y educación

La CDC orientará y educará a todos sus empleados sobre el concepto de hostigamiento sexual, derechos y obligaciones del personal y el procedimiento a seguir en la eventualidad de que el empleado considere que está siendo objeto de hostigamiento sexual. Entregará a cada empleado copia del Reglamento Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo. Cualquier empleado que necesite información sobre la política de hostigamiento sexual en la CDC, podrá solicitar la misma en la Oficina de Administración o la Oficina de Personal.

Artículo VII. - Procedimiento de Adjudicación

Sección 1. - Radicación de querella

Toda persona o empleado que considere ser objeto de hostigamiento sexual, deberá radicar una querella, siguiendo el Formulario para la Investigación de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, ante cualquiera de los funcionarios designados en la Sección 3 del Artículo VI.

Sección 2. - Investigación

El funcionario que reciba cualquier querella sobre hostigamiento sexual, deberá abrir un expediente y realizará una investigación sobre los hechos que den base a la misma. Notificará dentro del término de cinco (5) días, contados desde la fecha de la presentación de la querella, a la parte querellada o o promovida. La parte querellada o promovida realizará su contestación o alegación en la cual incluirá las defensas que le asistan, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha del archivo en autos de la notificación de la querella.

Sección 3. - Determinación de causa

- a) Una vez el funcionario reciba la contratación del querellado procederá a determinar causa dentro de un término no mayor de quince (15) días a partir de la fecha en que reciba la contestación.
- b) Si el funcionario determina que no hay hechos que justifiquen la concesión de un remedio, notificará por escrito al querellante sobre dicha determinación en un término no mayor de cinco (5) días. Notificará, además, al Director Ejecutivo sobre la existencia de la querella, la investigación practicada y las determinaciones de hechos.
- c) Del querellante no continuar con el trámite de su querella dentro de un término de cinco (5) días, a partir de la fecha en que el funcionario le notifique su determinación de que no existen hechos que justifiquen la concesión de un remedio, se considerará el caso cerrado y terminado. Por consiguiente, se referirá el expediente al Archivo Central para su custodia.

- d) Del querellante no estar de acuerdo con la determinación del funcionario, podrá radicar una continuación de su querella ante el Director Ejecutivo dentro del término de cinco (5) días, a partir de la fecha en que recibió la determinación del funcionario. Podrá solicitar copia del informe que rindió el funcionario al Director Ejecutivo sobre la disposición de su querella.
- e) Si el funcionario determina que hay hechos que justifiquen la concesión de un remedio, notificará al querellante sobre el curso de acción de su querella y rendirá un informe sobre la investigación realizada al Director Ejecutivo, con carácter confidencial, sellado y dentro de un marco de estricta confidencialidad. Dicho informe se rendirá en un término no mayor de diez (10) días.
- f) El Director Ejecutivo referirá el informe al Comité Examinador en un término no mayor de cinco (5) días. Igualmente, referirá la continuación de la querella en el caso que el querellante opte por el inciso (d) de la Sección 3 de este Artículo.

Sección 4. - Concesión de vista

El Comité Examinador celebrará una vista administrativa dentro de un término no mayor de treinta (30) días desde la fecha en que le fue referido el Informe del Director Ejecutivo o la petición de continuación de querella radicada por el querellante. El querellante y el querellado podrán comparecer a la vista por derecho propio o representados por abogado.

Sección 5. - Procedimiento durante la vista

Los procedimientos durante la vista se regirán por las disposiciones del Reglamento de Procedimiento Administrativo Uniforme de la CDC, según se expresa en los Artículos 9, 11, 12 y del 14 al 25 del citado Reglamento.

Artículo VIII. - Ordenamiento interno para el trámite de la querella

Sección 1.

El querellante radicará su querella ante el funcionario designado en la Sección 3 del Artículo VI.

Sección 2.

El funcionario designado en la Sección 3 del Artículo VI procesará la querella conforme a las Secciones 2 y 3 del Artículo VII.

Sección 3.

Una vez el funcionario designado actúe según se especifica en la Sección 2 de este Artículo, pasará la querella ante el Director Ejecutivo.

Sección 4.

El Director Ejecutivo referirá la querella al Comité Examinador según se dispone en el Artículo VII, Sección 3 (f).

Sección 5.

El Comité Examinador, procesará la querella conforme al Artículo VI, Secciones 4 y 5. Una vez concluyan los procedimientos, someterá sus recomendaciones al Director Ejecutivo, incluyendo la sanción aplicable al caso conforme se establecen en el Artículo IX.

Sección 6.

El Director Ejecutivo procederá conforme a las recomendaciones del Comité Examinador o dispondrá de otra medida para atender el asunto de tener razones justificadas para ello. Notificará por correo certificado al querellante y al querellado dentro de un término no mayor de quince (15) días a partir de la fecha en que reciba el informe del Comité Examinador, sobre la disposición final del caso.

Sección 7.

Del querellante o el querellado no estar de acuerdo con la decisión final tomada en el caso por parte del Director Ejecutivo, podrá recurrir en revisión al Presidente, dentro de un término no mayor de cinco (5) días.

Sección 8.

El Presidente de la CDC podrá celebrar una vista formal o informal o resolver la petición de revisión basado en el expediente del caso en un término no mayor de quince (15) días.

Sección 9.

El querellante o querellado podrán recurrir al foro judicial correspondiente (Tribunal Superior) dentro de un término no mayor de treinta (30) días pasados los cuales sin que se recurra al tribunal, se convertirá la decisión de la CDC en final, firme e inapelable.

Artículo IX. - Sanciones

Cualquier empleado de la CDC, independientemente de su status o nombramiento, incluyendo al Director Ejecutivo y al Presidente, que incurra en hostigamiento sexual, estará sujeto a cualquiera de las siguientes sanciones conforme a la gravedad de las faltas cometidas:

<u>Sanción</u>	<u>Mínimo</u>	<u>Máximo</u>
Amonestación escrita	-	-
Suspensión de empleo y sueldo	30 días	6 meses
Despido de empleo y sueldo	-	-

La conducta del querellado no podrá considerarse para efectos de fijar la sanción correspondiente a la falta cometida. De considerarse que la falta cometida es una que por su naturaleza es grave, aunque se trate de la primera infracción, podrá imponérsele al querellado una sanción máxima dentro de las especificadas, incluyendo el despido de su empleo y sueldo.

Artículo X. - Período prescriptivo

Toda querella de hostigamiento sexual deberá radicarse dentro del término de un año, a partir del cese de la conducta que constituya hostigamiento sexual.

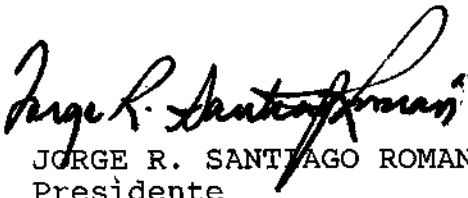
Artículo XI. - Separabilidad

La declaración por un tribunal competente de que una disposición de este reglamento es inválida, nula e inconstitucional, no afectará las demás disposiciones del mismo, las que preservarán toda su validez y efecto.

Artículo XII. - Aprobación:

Artículo XIII. - Vigencia:

Este Reglamento tendrá vigencia pasados treinta días desde su radicación en el Departamento de Estado.


JORGE R. SANTIAGO ROMAN
Presidente

RESOLUCION NUM. 474

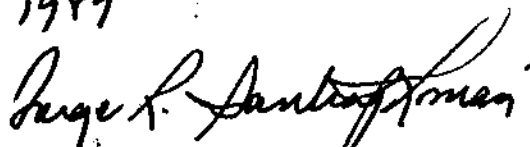
YO, JORGE R. SANTIAGO ROMAN, Secretario de Comercio y Presidente de la Compañía de Desarrollo Comercial de Puerto Rico, en el ejercicio que me confiere la Ley Núm. 29 del 11 de junio de 1962, Artículo 13, por la presente resolución apruebo:

EL REGLAMENTO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO.

Dicho Reglamento tiene el propósito de establecer las normas que deberá observar la Compañía de Desarrollo Comercial de Puerto Rico para evitar el Hostigamiento Sexual en el Empleo y tramitar cualquier querella que surja en relación con esta práctica, la cual se considera altamente reprobable por infringir la inviolabilidad del ser humano y constituir un gran discrimen contra el hombre y la mujer en el campo del trabajo.

El Reglamento de referencia comenzará a regir a partir de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su radicación en el Departamento de Estado.

Y PARA QUE ASI CONSTE, suscribo la presente en San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de julio de 1969


JORGE R. SANTIAGO ROMAN
Presidente