

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



NUMERO: 9126

Fecha: 14 DE NOVIEMBRE DE 2019

Aprobado: Lcda. Maria A Marcano De Leon

Subsecretaria de Estado

Lcdo. Samuel Wiscovitch Corali  
Secretario Auxiliar de Servicios  
Departamento de Estado  
Gobierno de Puerto Rico

**REGLAMENTO PARA ESTABLECER LA  
POLÍTICA PÚBLICA Y EL PROCEDIMIENTO  
PARA ATENDER QUERELLAS POR  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

Revisado y Enmendado

9 de octubre de 2019

# REGLAMENTO PARA ESTABLECER LA POLÍTICA PÚBLICA Y EL PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

## ÍNDICE

|          |                                                                   | Página |
|----------|-------------------------------------------------------------------|--------|
| ARTÍCULO | I. TÍTULO                                                         | 1      |
| ARTÍCULO | II. BASE LEGAL                                                    | 1      |
| ARTÍCULO | III. PROPÓSITO                                                    | 1-2    |
| ARTÍCULO | IV. POLÍTICA INSTITUCIONAL                                        | 2      |
| ARTÍCULO | V. APLICABILIDAD                                                  | 2-3    |
| ARTÍCULO | VI. DEFINICIONES                                                  | 3-4    |
| ARTÍCULO | VII. CONDUCTA QUE CONSTITUYE<br>HOSTIGAMIENTO SEXUAL              | 4-6    |
| ARTÍCULO | VIII. PROHIBICIONES                                               | 6      |
| ARTÍCULO | IX. FACTORES PARA DETERMINAR<br>HOSTIGAMIENTO SEXUAL              | 6-7    |
| ARTÍCULO | X. PROCEDIMIENTO DE QUERELLA                                      | 7-9    |
| ARTÍCULO | XI. HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS NO<br>EMPLEADAS POR EL PFEI | 9      |
| ARTÍCULO | XII. OTROS REMEDIOS                                               | 9      |
| ARTÍCULO | XIII. QUERELLA FRÍVOLA O INFORMACIÓN FALSA                        | 10     |
| ARTÍCULO | XIV. CONFIDENCIALIDAD                                             | 10     |
| ARTÍCULO | XV. PROHIBICIÓN SOBRE REPRESALIAS                                 | 10-11  |
| ARTÍCULO | XVI. CLÁUSULA DE SALVEDAD                                         | 11     |
| ARTÍCULO | XVII. VIGENCIA                                                    | 11     |

## **ARTÍCULO I. 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”.

## **ARTÍCULO II. 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. Las leyes antidiscrimen de Puerto Rico y Estados Unidos protegen a los individuos de actos discriminatorios por razón de género, edad, color, raza, impedimento físico o mental, origen nacional, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual e identidad de género.

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. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, prohíbe el discrimen en el empleo.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, 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 acoso sexual e intimidación y la diseminación de una política contra el hostigamiento sexual, que establezca un procedimiento interno para atender querellas.

## **ARTÍCULO III. PROPÓSITO**

Esta Política tiene el propósito de tomar las medidas necesarias para 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 IV. 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. Ello, constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano y es una práctica ilegal que infringe la inviolabilidad del ser humano. Esta Institución tiene el compromiso de combatir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Ante ello, no se fomentará ni permitirá represalias de clase alguna que afecten adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo. La autoridad nominadora 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 y a todos los funcionarios, incluyendo los 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, su estricto cumplimiento con éste Reglamento.

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

#### **ARTÍCULO V. APLICABILIDAD**

Este Reglamento aplica a todo hostigamiento entre:

- El personal de todos los niveles jerárquicos del PFEI.
- Gerentes/supervisores y subordinados.
- Empleados.

- Empleados y gerentes 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.
- Asimismo, 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 encuentren haciendo práctica estudiantil.
- También, 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 VI. DEFINICIONES**

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

- a. PFEI - Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.
- b. Presidente del Panel – Miembro del Panel con facultades ejecutivas y administrativas conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 2-2012.
- 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. Gerente/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 VII. CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

1. 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 —acoso cibernético— 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. La persona se somete para no exponerse a

perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de su trabajo.

- b. 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.
- c. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona.
- d. 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.

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

- a. Manifestaciones Simples como: insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales. Ejemplo: Piropos
- b. Manifestaciones Crudas como: expresiones de agresión sexual más directa, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados. Ejemplo: Miradas a diferentes partes cuerpo y lascivia.
- c. Casos extremos podría ser violencia física, y mental que incluyen actos sexuales no consentidos. Ejemplo: Agresión sexual.

No es necesario que la víctima sea la persona hostigada, también puede un tercero que se sienta afectado por la conducta ofensiva.

La ley y la jurisprudencia federal 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** 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 gerente/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 VIII. 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 IX. 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 X. 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 Administración y Recursos Humanos

- b. En caso de que el querellado sea uno de los funcionarios mencionados en el inciso que antecede, la querella deberá presentarse ante cualquiera otro de los funcionarios indicados.
- c. 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,

quien mantendrá la información que reciba en estricta confidencialidad. Al querellante se le orientará sobre los derechos, servicios, procedimientos y remedios bajo la reglamentación aplicable.

- d. El Presidente del Panel tomará aquellas medidas cautelares que estime pertinentes a la brevedad posible, para salvaguardar los derechos del querellante y habilitar de inmediato el ambiente de trabajo. Las medidas cautelares no deben entenderse como una sanción contra el querellado.
- e. Una vez recibida la querella, el Presidente, en un periodo de **cinco (5) días calendario** designará una persona para que realice una investigación de los hechos y rinda un informe escrito sobre el particular. La investigación deberá iniciarse en un período el cual, no excederá de **diez (10) días calendario** a partir de la fecha en que se le refirió al Investigador designado. La persona a cargo de la investigación tiene que ser objetiva, con entendimiento claro de la ley, y tendrá un término de **30 días calendario** para realizar el proceso investigativo. Concluida la investigación conforme a los requerimientos del debido proceso de ley, presentará un informe dentro del término de **15 días calendario**, con especificación de las personas entrevistadas, las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho y recomendaciones. Dicho término sólo será prorrogable mediante justa causa **y previa aprobación del Panel.**
- f. Luego de la investigación y del recibo del informe correspondiente, el Presidente tomará las medidas que entienda necesarias encaminadas a resolver la querella presentada. El Presidente tendrá **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.

- g. La parte que no esté de acuerdo con la determinación final, tendrá derecho a solicitar reconsideración en un término de **15 días calendario**, a partir de la notificación de las medidas adoptadas. Las solicitudes de reconsideración se adjudicarán dentro del término de **diez (10) días calendario** contados a partir del vencimiento de los **15 días calendario** antes dispuestos para solicitar la reconsideración.

#### **ARTÍCULO XI. 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 Presidente tomará aquellas medidas, a las que tenga acceso, dependiendo del control que tenga con respecto al querellado.

#### **ARTÍCULO XII. 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, según enmendada, presentando una querella en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, conocida en inglés como Equal Employment Opportunity Commission (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 XIII. QUERRELLA FRÍVOLA O INFORMACIÓN FALSA**

Cualquier empleado o funcionario que, a sabiendas, presente una querrella 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 XIV. CONFIDENCIALIDAD**

Toda comunicación sobre una querrella 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 investigación será documentada 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 querrella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación negligente, intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso aquí establecido para la 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 XV. 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 y se tomarán las sanciones disciplinarias que la PFEI entienda correspondientes.

#### **ARTÍCULO XVI. 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 de este Reglamento, queda derogado el Reglamento para establecer la Política Pública y Procedimiento para Atender Querellas de Hostigamiento Sexual en el Empleo, el cual le correspondió el número 8195 en el Registro del Departamento de Estado.

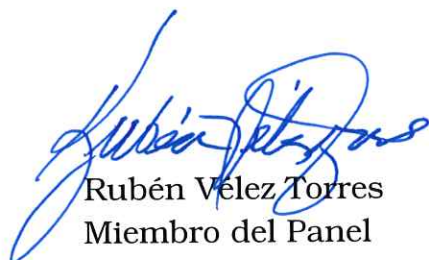
#### **ARTÍCULO XVII. VIGENCIA**

Este Reglamento entrará en vigor **30 días** después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 9 de octubre de 2019.



Nydia M. Cotto Vives  
Presidenta del Panel



Rubén Vélez Torres  
Miembro del Panel



Ygrí Rivera Sánchez  
Miembro del Panel