

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
OFICINA DEL PROCURADOR DEL VETERANO  
OFICINA DEL GOBERNADOR**

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**

**Núm. Reglamento 7104**

**Fecha Rad: 13 de marzo de 2006**

**Aprobado: Fernando J. Bonilla**

**Secretario de Estado**

**Por: Maria D. Gray Paff**  
**Secretaria Auxiliar de Servicios**

**PROCEDIMIENTO PARA ATENDER QUERELLAS  
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y POLÍTICA  
CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Octubre 2005**

## ÍNDICE

|       |                         |    |
|-------|-------------------------|----|
| I.    | Base Legal              | 3  |
| II.   | Propósito               | 3  |
| III.  | Definiciones            | 3  |
| IV.   | Responsabilidades       | 4  |
| V.    | Disposiciones Generales | 5  |
| VI.   | Sanciones               | 6  |
| VII.  | Procedimiento           | 7  |
| VIII. | Medidas Provisionales   | 11 |
| IX.   | Vigencia                | 12 |

## **I. Base Legal:**

Estas disposiciones se establecen en virtud de la Ley Núm. 57 del 27 de junio de 1987, Ley de la Oficina del Procurador del Veterano de Puerto Rico, en adelante la OPV, la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que prohíbe el discrimen de cualquier tipo en el empleo en el sector público.

Se adopta en armonía con la Ley 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, la cual prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo; Ley 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, que prohíbe el discrimen por razón de sexo y Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, que protege a los empleado/as y aspirantes a empleo contra discrimen por parte del patrono.

Además, este procedimiento está sostenido por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II Sección 1 que prohíbe el discrimen por sexo, raza, color, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas y por el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo.

## **II. Propósito:**

Este procedimiento servirá como elemento disuasivo a la conducta de hostigamiento sexual en nuestro ambiente de trabajo, así como un medio para imponer responsabilidades a los/las infractores/as.

## **III. Definiciones:**

Para propósito de este Procedimiento se definen los términos mencionados a continuación:

A) Oficina del Procurador/a del Veterano: en adelante OPV, o "Patrono".

B) Empleado/a: Significa toda persona que trabaja en la OPV y recibe compensación por ello, o todo/a aspirante a empleo, independientemente del estatus de la persona como empleado/a, ya sea regular, temporero/a o bajo contrato de servicios, se incluye además a los(as) contratistas independientes cuyas labores están controladas o dirigidas por la OPV.

C) Hostigamiento Sexual: Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

1) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

2) 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.

3) 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.

D) Supervisor/a: 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 que desempeña o pueda desempeñar un empleado/a o grupo de empleado/as o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que de día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

E) Persona: Persona natural o jurídica.

F) Convenio Colectivo: Acuerdo suscrito entre el Patrono y la Unión sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo y otras disposiciones relativas a la forma y manera en que se desarrollarán las relaciones obrero-patronales en la agencia.

G) Unión: Organización sindical certificada por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para negociar en representación de todos los empleados comprendidos en una unidad apropiada lo referente a quejas y agravios, salarios, beneficios marginales, tipos de paga, horas de trabajo, o cualesquiera otras condiciones y términos de trabajo de los empleados.

#### **IV. Responsabilidades del Procurador/a, Subprocuradores/as, Directores/as Regionales y Supervisores/as**

1) Mantener su área de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación.

2) Informar a todos/as los/las empleados/as bajo su esfera de supervisión sobre la política existente en la OPV en contra del hostigamiento sexual y ofrecerles las garantías necesarias para que estos/as puedan trabajar con seguridad y dignidad.

3) Prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, tomando las medidas que sean necesarias o convenientes con ese propósito, incluyendo pero sin limitarse a:

(a) Expresar claramente a los empleado/as que la OPV tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.

- (b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- (c) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para que los/las aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga, bajo las leyes y reglamentos vigentes.
  - 4) Orientar a los/las empleado/as bajo su supervisión sobre su responsabilidad cuando se incurre en hostigamiento sexual y las penalidades aplicables.
  - 5) Evitar realizar cualquier acto u omisión que tenga el resultado directo o indirecto de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones del empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones contenidas en las leyes, reglamentos vigentes y este procedimiento, o que haya radicado alguna querrela, demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier otra manera participado en una investigación, procedimiento disciplinario o vista que se inste al amparo de este procedimiento, incluyendo específicamente el estatuto federal conocido como "Whistleblower Protection Act."

#### **V. Disposiciones Generales**

A) Personas con capacidad para presentar una querrela por hostigamiento sexual:

- 1) Todo/a aspirante a empleo que considere que se le ha impuesto, por parte de alguna persona con autoridad o empleado/a de la OPV como condición para obtener el empleo, un acercamiento sexual no deseado, pretensión de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.
- 2) Todo empleado/a de la OPV cuando se le impone como condición de empleo o como condición de obtener beneficios marginales, ascensos o privilegios, un acercamiento sexual no deseado, pretensión de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual por parte de personas con autoridad para afectar las condiciones de empleo, el estatus del/la querellante o el ambiente de trabajo.
- 3) Además, procede la Presentación de una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo cuando estos actos son cometidos por una persona ajena a la OPV, siempre y cuando estos actos eran conocidos o debieron haber sido conocidos por la OPV y no se tomó acción para proteger y corregir la situación.

B) 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.

C) La OPV será responsable por actos de hostigamiento sexual, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por la OPV e independientemente de si el supervisor/a sabía o debía estar enterado de dicha conducta.

D) Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de supervisor/a o cometió el hostigamiento sexual mientras supervisaba directamente al/la reclamante.

E) La OPV será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleado/as en el lugar de trabajo si tenía conocimiento de dicha conducta, a menos que la OPV pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Asimismo será responsable por actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia los/las empleado/as en el lugar de trabajo, cometidos por parte de personas no empleadas por la OPV. En tales casos se tomará en consideración el alcance del control de la OPV y cualquier otra responsabilidad legal que pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por él.

F) Cuando la OPV conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales de cualquier empleado/a, funcionario/a o supervisor/a, la OPV será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio.

G) La OPV será responsable cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas que sean contrarias a las disposiciones de este reglamento, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de este procedimiento y la Ley.

## **VI. Sanciones**

A) Toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, incurrirá en responsabilidad civil, de acuerdo a la Ley Número 17, supra, como sigue:

- 1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado/a o aspirante de empleo; o

2) Por una suma no menor de tres mil (\$3,000.00) dólares o discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pueda determinar daño pecuniario.

B) En la sentencia que se dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones, el tribunal podrá ordenar a la OPV que promueva o reponga en su empleo al empleado/a y que cese y desista del acto de que se trate.

C) La parte que resulte responsable por incurrir en la conducta que se prohíbe bajo las disposiciones de este procedimiento y la Ley, deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el tribunal correspondiente.

## **VII. Procedimiento:**

### **A) Presentación de la Querella**

1) La presentación de la querella se formalizará mediante memorando dirigido al supervisor/a inmediato.

2) En el caso en que la alegación de hostigamiento se haga contra el supervisor/a inmediato, la querella se radicará mediante memorando dirigido a la Oficina de Recursos Humanos o ante la persona, si alguna, que supervise a dicho(a) supervisor(a) querellado(a).

3) Dicha comunicación contendrá el nombre de la persona a quien se le acusa de haber incurrido en el hostigamiento y detallará en la medida posible, fechas, horas y descripción de incidentes ocurridos que la persona querellante entiende constituyen hostigamiento sexual.

4) Esta querella podrá ser presentada mediante sobre cerrado marcado "Confidencial" y entregada al/la supervisor/a inmediato o la Oficina de Recursos Humanos o ante el/la supervisor/a de aquel/la según sea el caso.

5) Será responsabilidad del supervisor/a, notificar de inmediato al/la Director/a de Recursos Humanos y al Director/a del área donde surgieron los hechos, de la presentación de la querella y de las circunstancias alegadas en la misma. La OPV asegurará la confidencialidad de la información provista por la persona que presente la querella.

## **B) Investigación y vista**

- 1) Toda querella será investigada de forma confidencial. El/la directora/a de Recursos Humanos que reciba el asunto designará uno o más empleado/as, según lo requiera la complejidad de las alegaciones, para investigar la querella otorgándole facultad para citar testigos, solicitar todo tipo de documentos.
- 2) La investigación debe constar, como mínimo, de declaraciones firmadas por el/la querellante y cualquier persona que conozca algo sobre los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la parte querellante, ni se tomará esto en consideración para ningún propósito de la investigación.
- 3) La persona asignada a realizar la investigación conducirá la misma mediante entrevistas tanto con el/la querellante como con el/la querellado(a) o cualquier otra persona que tenga conocimiento personal de los hechos o de información pertinente.
- 4) El expediente confidencial de la investigación contendrá por lo menos la querella firmada por el(la) querellante, contestación del (la) querellado(a) y testimonio escrito de cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados.
- 5) Se advertirá a todo testigo en el caso, así como a la parte querellante y querellada lo siguiente:
  - (a) Sus derechos bajo la Ley Núm. 17, *supra*.
  - (b) Que su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
  - (c) Que su deseo o rechazo a colaborar no se tomará en cuenta en forma alguna en su contra.
  - (d) Cuando exista conflicto de intereses, parcialidad o prejuicio por parte de la persona asignada para hacer la investigación, tanto el(la) querellante, el(la) querellado(a) o la misma persona encargada de la investigación, podrán solicitar su inhibición. Esta situación se llevará a la atención del/la Directora/a de Recursos Humanos quien decidirá sobre la misma.
  - (e) En el caso de los empleados que sean miembros de la Unidad Apropiaada representada por la Unión, se les advertirá de su derecho de estar representados por su delegado u otro representante designado por la Unión.



(f) En el caso de la parte querellante, el/la empleado/a afectado por hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, radicando una querrela en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este u otro reglamento de la Oficina. Además, el/la querellante será apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo este reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17 antes citada.

#### 6) Protección de Testigos

(e) Cualquier testigo o persona que colabore en la investigación puede presentar una querrela contra cualquier empleado/a de la OPV que tome acciones de represalia en su contra por haber participado en la investigación. Una querrela presentada alegando una actuación de este tipo se tramitará siguiendo los mismos procedimientos establecidos en este reglamento.

(f) La participación de un/una empleado/a en una investigación bajo este reglamento no constará en su expediente de personal.

(g) Toda persona a la que se le tome declaración o que de alguna manera colabore en la investigación será orientada de sus derechos bajo este reglamento y bajo la Ley Núm. 17, *supra*.

7) La investigación tendrá carácter confidencial y será concluida en un término no mayor de veinte (20) días laborables desde la presentación de la querrela, excepto que, por circunstancias extraordinarias, podrá ser prorrogada por el/la investigador/a a veinte (20) días laborables adicionales.

8) La persona encargada de la investigación rendirá un informe preliminar al/la Directora/a de Recursos Humanos de la OPV. Este informe indicará o hará constar si, de la evidencia recibida existe o no causa suficiente para creer que se incurrió en hostigamiento sexual por parte del/la querellado/a.

#### C) Vista ante Oficial Examinador/a

1) De determinarse que existe causa suficiente de las alegaciones y que de la investigación surja que es posible que haya ocurrido el alegado hostigamiento sexual, se celebrará una vista informal ante el/la Oficial Examinador/a designado por el Procurador/a.

2) Esta vista será celebrada dentro de un término de veinte (20) días siguientes a la determinación de causa suficiente para creer que se incurrió en hostigamiento sexual y luego de concluida la vista ante el/la Oficial Examinador/a dispondrá de un término adicional de veinte (20) días para notificar su Informe al Procurador/a para que se tome la determinación final.

3) El/la Oficial Examinador/a concluirá el procedimiento de la vista informal de acuerdo al Procedimiento Para la Celebración de las Vistas Administrativas Informales ante Oficial Examinador/a con la excepción de aquellas reglas que conflijan con este procedimiento ya que estamos ante uno de naturaleza rápida y confidencial.

4) En caso de que la Parte Querellada sea miembro de la Unidad Apropiable representada por la Unión, ésta podrá ser representada en dicha vista por su delegado u otro representante designado por la Unión.

#### **D) Determinación Final**

1) A partir de las determinaciones a que se lleguen luego de realizada la vista, el Procurador/a tomará una decisión final con relación a la querella no más tarde de cinco (5) días laborables a partir del día en que se le rinde el Informe del/la Oficial Examinador/a el cual contiene las determinaciones y recomendaciones de la vista administrativa informal.

2) Se notificará por escrito a ambas partes sobre la determinación final. En el caso de que la parte querellada no fuera miembro de la Unidad Apropiable representada por la Unión, se le informará de su derecho a apelar la misma dentro del término de treinta (30) días ante la Comisión Apelativa de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

3) Si se determina que no hubo hostigamiento sexual en el empleo se mantendrá la confidencialidad del procedimiento. Se eliminará del expediente de personal de la persona querellada toda referencia a la querella.

4) De determinarse que hubo hostigamiento sexual en el empleo se sancionará a la persona querellada de acuerdo a la gravedad de los hechos. Las sanciones podrán incluir la amonestación verbal, reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo, despido o destitución, todo dependerá de la gravedad del asunto y del historial de conducta previo del/la querellado/a.

5) En el caso de que la parte querellada fuera miembro de la Unidad Apropiable representada por la Unión, el Patrono le notificará su intención de aplicar medidas disciplinarias a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo.

### **VIII. Medidas Provisionales a tomarse durante el curso de la investigación**

A) En todo caso de alegación de hostigamiento sexual, el/la directora/a de Recursos Humanos ordenará a su discreción y según lo requieran las circunstancias del caso, se tomen inmediatamente una o varias de las siguientes medidas provisionales:

1) Separar a la parte querellante del/la querellado/a a otra área de trabajo cuando se trate del supervisor/a directo del/la querellante.

2) Ordenar que la parte querellante se reporte a otro supervisor/a o a otra área de trabajo o trasladar temporariamente a la parte querellada.

3) Garantizar a la parte querellante que el/la supervisor/a, si éste/a fuera el/la querellado/a, no estará en ningún momento a solas con él o ella.

4) Se apercibirá a las partes que se realizará una seria y amplia investigación de asuntos y que la misma deberá mantenerse en estricta confidencialidad para evitar daños a cualquiera de las partes.

B) Ninguna de estas medidas provisionales prejuzgará el caso, ni tendrá el efecto de afectar los derechos e imagen del/la querellado/a ni se considerará una sanción en contra del/la querellado/a. Las mismas pretenden evitar mayores consecuencias y alegaciones relacionadas al caso.

C) En aquellos casos en que la Parte Querellante sea miembro de la Unidad Apropiable y ésta considere que la medida provisional le resultase adversa u onerosa, podrá cuestionar la misma utilizando los mecanismos de quejas y agravios que dispone el Convenio Colectivo.

### **IX. Vigencia**

Este Procedimiento entrará en vigor a partir de los treinta (30) días de su radicación ante el Departamento de Estado. El mismo se dará a conocer a todo el personal de la OPV y se facilitarán orientaciones sobre sus términos y procedimientos. Se deroga la Carta Circular 94-2 del 28 de octubre de 1994 sobre "Establecer la Política de la Agencia en relación al Hostigamiento Sexual y el procedimiento interno de la Oficina en caso de que un empleado(a) se sienta afectado.

**X. Cláusula de Salvedad**

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, capítulo, título o parte de este reglamento fuere declarada ilegal o inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de este reglamento. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección, capítulo, título o parte del mismo que así hubiere sido declarado ilegal o inconstitucional.

**Aprobado por:**



---

Luis R. Ramos González  
Procurador

Oficina del Procurador del Veterano



---

Fecha