

**CONSEJO GENERAL DE EDUCACIÓN**  
**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

# **REGLAMENTO**

---

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

---

Aprobado 28 de julio de 2004



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
Consejo General de Educación

**REGLAMENTO**

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

Establecer, divulgar e implantar la política pública sobre el hostigamiento sexual en el empleo y el procedimiento para encausar querellas del Consejo General de Educación.

**Artículo 1 - Base Legal**

Este Reglamento se emite en virtud de la facultad conferida a la Presidenta por la Ley 148 del Consejo General de Educación, según enmendada, para adoptar y promulgar la reglamentación que sea necesaria para el mejor desempeño de sus funciones; la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II Sección 1, que prohíbe expresamente el discrimen por razón de sexo; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles Federal de 1964 el cual ha sido interpretado como un estatuto bajo el cual se pueden incoar acciones por hostigamiento sexual; la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 que prohíbe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo y el Artículo 10(d) de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y establece que todo patrono cubierto por la misma deberá establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas y orientar, incluyendo a los supervisores, sobre el hostigamiento sexual.

**Artículo 2 - Propósito**

Este Reglamento tiene el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento sexual en el Consejo General de Educación de conformidad con nuestro ordenamiento legal. Además, establece el procedimiento administrativo interno para atender las querellas de hostigamiento sexual e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Consejo sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

**Artículo 3 - Declaración de Política**

El hostigamiento o acoso sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo. Es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional que establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que expresamente prohíbe el discrimen.

El Consejo General de Educación, está sumamente comprometido en combatir el hostigamiento sexual en el empleo. Por ello, ha adoptado un programa de educación, prevención, detección e investigación de cualquier manifestación de hostigamiento sexual. Nuestro Programa va dirigido a eliminar toda posibilidad de hostigamiento sexual por cualquier medio, incluido los medios electrónicos de la Oficina.

#### **Artículo 4 – Definiciones**

Para propósitos de este reglamento los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- a. Presidenta/e – Presidenta/e del Consejo General de Educación
- b. Consejo – Consejo General de Educación, se refiere a los empleados y funcionarios públicos, empleados por contrato, no así a los contratistas independientes o por servicios profesionales.
- c. Empleado o funcionario – Toda persona que trabaja para el Consejo y que recibe remuneración por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye personas preseleccionadas por la Oficina para empleo.
- d. Supervisor - Todo funcionario o empleado de la Oficina que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación 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.
- e. Patrono – Autoridad Nominadora.
- f. Querella - Procedimiento administrativo interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual en la Oficina.
- g. Querellante - Cualquier empleado o funcionario de la Oficina afectado por un acto de hostigamiento sexual según definido por este reglamento y el ordenamiento legal vigente con derecho a presentar una querella de acuerdo con el procedimiento administrativo interno establecido mediante este reglamento.
- h. Querellado - Empleado o funcionario del Consejo contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

Cualquier disposición de este reglamento que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

### Artículo 5 - Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual

- a. El hostigamiento sexual consiste de 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 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.
  2. 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 o respecto al empleo que afecta 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.
  4. Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo, ofensivo que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.
- b. El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:
  1. Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales.
  2. Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas como: frases de cariño no invitadas, pellizcos, roces corporales no solicitados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos, abrazos y apretones forzados.
  3. Casos extremos de violencia física y psíquica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.
  4. Este listado no es exhaustivo ni excluyente de otras conductas o actos que conforme a las circunstancias cree las condiciones descritas en la parte (a) de este inciso.

Se ha reconocido en la jurisprudencia y en los estatutos dos tipos de hostigamiento sexual:

- **QUID PRO QUO** es el tipo de hostigamiento en que el hostigador le propone directa o indirectamente a la víctima que sostenga una relación que envuelva

conducta sexual a cambio de poder mantener su empleo u obtener algún beneficio en el mismo.

- **AMBIENTE HOSTIL**, la víctima está expuesta a abuso físico, verbal o emocional y aunque no implica necesariamente pérdida de empleo o beneficios, crea un ambiente ofensivo y abusivo que afecta la persona que lo recibe.

#### **Artículo 6 – Prohibiciones**

- a. Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Consejo sin distinción de género, niveles o años de servicios.
- b. Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato que rinda servicios en o para el Consejo durante la vigencia de sus contratos, según definido anteriormente, (no incluye servicios profesionales ni contratistas independientes).

#### **Artículo 7 - Factores para Determinar Hostigamiento Sexual**

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración lo siguiente:

- 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 tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de 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 agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

#### **Artículo 8 - Coordinación General**

La División de Recursos Humanos implantará la política pública del Consejo sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme. Dicha División tendrá las siguientes funciones:

- a. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados del Consejo. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado

de nuevo ingreso sobre la política pública del Consejo en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento o cualquier otro vigente.

La División de Recursos Humanos le entregará a los empleados copia del Reglamento y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo y obtendrá un recibo certificando la entrega de dichos documentos.

- b. Mantener en el expediente del empleado copia del acuse de recibo del Reglamento y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre Hostigamiento sexual.
- c. Velar porque el Consejo (según definido en este reglamento) cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley aplicable de acuerdo al ordenamiento legal vigente.
- d. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos mediante reglamento para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este Reglamento.
- e. Dar seguimiento a las querellas radicadas.

#### **Artículo 9 – Procedimiento de Querella**

Los empleados del Consejo deberán notificar sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan tanto los empleados como los funcionarios del Consejo. El empleado o funcionario que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra en el Consejo podrá presentar una querella de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:

- a. Comunicará los hechos inmediatamente o tan pronto sea posible, verbalmente o por escrito, a cualesquiera de los siguientes funcionarios, no necesariamente en dicho orden:
  - 1) Directores de Oficinas
  - 2) Directores de Divisiones
  - 3) Asesores Legales
  - 4) División de Recursos Humanos
- b. Cualquier empleado o funcionario del Consejo que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, debe orientar a la persona y referirla a uno de dichos funcionarios. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.

- c. El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto a la División de Recursos Humanos o al Asesor Legal del Consejo para la preparación de una querrela. Éste es responsable de mantener el asunto en estricta confidencialidad.
- d. La querrela deberá describir los hechos o actos constitutivos de hostigamiento sexual con claridad y especificidad. La misma deberá ser firmada por el querellante y juramentada ante el Asesor Legal del Consejo. Una vez completada la misma, se le notificará al/a Presidenta/e y al querrellado por correo certificado con acuse de recibo o personalmente.

En estos casos, si e/la Presidenta/e determina que debe inhibirse, delegará su participación al proceso en el Cuerpo Rector.

- e. El hecho de que una querrela no sea juramentada no constituirá impedimento, por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados y se proceda a tomar cualquier medida provisional u otra acción que corresponda.
- f. Dentro de diez (10) días laborables de recibir la querrela, la Presidenta o su Representante Autorizado, designará una persona para que haga una investigación de los hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse a el/a Presidenta/e dentro de veinte (20) días laborables a partir de la designación.
- g. El investigador no podrá ser empleado o funcionario del Consejo. Deberá tener conocimiento en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y administración de personal. Preferiblemente, será un abogado.
- h. La designación del investigador se le informará al querellante y al querrellado personalmente o mediante correo certificado.
- i. Cualesquiera de las partes podrá impugnar la designación del investigador y solicitar se asigne un nuevo investigador cuando existan razones para creer que existe un conflicto de interés, parcialidad o cualquier otra situación, por la que se entienda que la investigación no se este realizando o se pueda realizar con objetividad e imparcialidad. La solicitud deberá presentarse por escrito al/a Presidenta/e no más tarde de cinco (5) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. La Presidenta deberá decidir sobre la solicitud dentro de los próximos cinco (5) días laborables. En toda querrela donde se impugne la designación del investigador, el término que éste tiene para concluir su labor quedará interrumpido y no comenzará a contar hasta que su designación sea final.
- j. Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querrela.

- k. Si luego de examinar el informe del investigador el/a Presidenta/e entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, ésta le notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista a la Presidenta dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.
- l. En los casos en que el empleado solicite una vista, la Presidenta deberá conceder la misma dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se reciba tal solicitud. Dicho término no es jurisdiccional. Podrá extenderse por justa causa. La vista será informal, para que el empleado pueda ofrecer su versión de los hechos, y tendrá como propósito el determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. Esta se celebrará ante la Presidenta o su Representante Autorizado. De celebrarse la vista ante un representante, éste le rendirá un informe escrito sobre el particular al/a Presidenta/e con sus recomendaciones.
- m. Luego de celebrada la vista, si el/a Presidenta/e considera que los hechos sostienen la medida disciplinaria, le formulará los cargos al empleado y se los notificará por escrito, advirtiéndole de su derecho de apelación ante el Cuerpo Rector del Consejo y el término correspondiente para ello.

#### **Artículo 10 - Protección de Testigos**

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos durante la investigación:

- a. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- b. Podrá presentar una querrela si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

#### **Artículo 11 - Medidas Provisionales**

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

- a. En casos en que el supervisor directo sea el querrellado, el querellante se reportará a otro supervisor.



- b. Se tomarán las medidas correspondientes de manera que el querellante en el curso de su trabajo no tenga que relacionarse a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.
- c. Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo las circunstancias particulares resulten necesarias podrán solicitarse inmediatamente luego de radicada la querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querella.
- d. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.

### **Artículo 12 - Sanciones**

- a. Todo supervisor, empleado o funcionario del Consejo que incurra en hostigamiento sexual podrá ser destituido.

Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querella no se puede establecer que el querellado incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo, pero la evidencia demuestre conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el/a Presidenta/e podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias, según se considere apropiado para cada caso en particular:

1. Amonestación verbal
2. Reprimenda escrita que se archive en el expediente de personal del empleado
3. Suspensión de empleo y sueldo por un término no mayor de treinta (30) días

### **Artículo 13 Conducta por personas que auditan por parte de otras Agencias**

Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual ocurra en el Consejo por un empleado o funcionario que esté auditando en el Consejo el/a Presidenta/e notificará la querella a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento y la reglamentación del Consejo.

### **Artículo 14 - Otros Remedios**

El empleado afectado por hostigamiento sexual podrá acogerse a los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, radicando una querella 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 reglamento. Además, el 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.

#### **Artículo 15 - Querellas Frívolas o Información falsa**

- a. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querella frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado de la Oficina u otra persona incurrirá en una violación al del Reglamento de Personal del Consejo General de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el de Normas de Conducta y Procedimientos de Medidas Correctivas y Medidas Disciplinarias para los empleados del Consejo General de Educación.
- b. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Reglamento de Personal del Consejo General de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el de Normas de Conducta y Procedimientos de Medidas Correctivas y Medidas Disciplinarias para los empleados del Consejo General de Educación.
- c. Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación o adjudicación de una querella sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Reglamento de Personal del Consejo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el de Normas de Conducta y Procedimientos de Medidas Correctivas y Medidas Disciplinarias para los empleados del Consejo General de Educación.

#### **Artículo 16 - Confidencialidad**

Cualquier empleado o funcionario del Consejo que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querella, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este reglamento para la radicación y tramitación de querellas sobre hostigamiento sexual podrá, ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética del Reglamento de Personal del Consejo General de Educación.

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querrela o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querrela radicada al amparo de este Reglamento.

## **Artículo 17 – Disposiciones Legales Generales**

### **Sección 17.1 – Cláusula de Salvedad**

De ser declarado inconstitucional cualquier artículo o inciso de este Reglamento, continuarán en vigor sus disposiciones restantes.

### **Sección 17.2 – Enmiendas**

Este Reglamento se podrá enmendar en cualquier momento siguiendo normas y procedimientos y la legislación vigente.

### **Sección 17.3 - Derogación de Reglamentación**

Este Reglamento deroga cualquier disposición o norma sobre el material que esté vigente en el gobierno de Puerto Rico a la fecha de aprobación del presente Reglamento.

### **Sección 17.4 - Vigencia**

Este reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

### **Sección 17.5 – Aprobación**

En virtud de la autoridad que me confiere el Artículo ocho (8) de la Ley Número 148 de 15 de julio de 1992 según enmendada, y el Reglamento de Personal del Consejo General de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, aprobado el 24 de mayo de 2002, apruebo el Presente Reglamento de Hostigamiento Sexual en el Empleo.



**Amalia Llabrés de Charneco, Ph. D.**  
Presidenta

*28 de julio de 2004*  
Fecha de Aprobación