



GOBIERNO DE PUERTO RICO

**ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES**

**PROCEDIMIENTO PARA ENCAUSAR QUERELLAS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO EN LA
ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES POR
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES**

DIRECTORIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

OCTUBRE 2011

ÍNDICE

	Página
I. BASE LEGAL	1
II. APLICABILIDAD.....	2
III. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES.....	3
IV. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA.....	6
V. COORDINADOR(A) EN EL ÁREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO.....	8
VI. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS.....	8
VII. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE.....	15
VIII. PUBLICIDAD.....	16
IX. CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD.....	17
X. VIGENCIA.....	17



GOBIERNO DE PUERTO RICO

**ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES POR ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES**

**PROCEDIMIENTO PARA ENCAUSAR QUERELLAS
SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO
EN LA ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES POR
ACCIDENTES DE AUTOMÓVILES**

I. BASE LEGAL

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 la cual prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad de que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Otras Disposiciones locales y federales aplicables:

- La Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, la cual prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas. Además, la Carta de Derechos establece que la dignidad del ser humano es inviolable y todos somos iguales ante la ley.

- La Ley Núm. 69 de 6 de junio de 1985 la cual hace extensiva la prohibición de discrimen por sexo a todas las agencias gubernamentales, incluyendo a los que llevan a cabo actividades tradicionales de gobierno.
- La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, Ley Contra el Discrimen en Empleo, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo. El hostigamiento sexual en el empleo se considera una modalidad de discrimen por razón de sexo.
- La Sección 707 (a) (1) del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 2000 et seq.), prohíbe el discrimen por razón de sexo. Además, el hostigamiento sexual se interpreta como una modalidad del discrimen por razón de sexo en las Guías sobre el Discrimen por Razón de Sexo publicadas por la Comisión de Igualdad en las Oportunidades de Empleo (EEOC) 29 C.F.R. 1604.11, según enmendadas.
- La Política Pública sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.
- Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Sección 12, inciso 2, Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles.

II. APLICABILIDAD

Este Procedimiento se establece para encausar las querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo en la

Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

Este procedimiento aplica a todos(as) los(las) funcionarios(as) y empleados(as) públicos(as) de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

III. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento de índole sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, presión de una persona a otra y cualquier otra conducta verbal o física o de naturaleza sexual, ya sea inclusive reproducida al utilizar cualquier medio de comunicación, como el uso de herramientas a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico y puede ocurrir en cualquier relación de empleo. Un solo acto puede constituir hostigamiento sexual.

Según dispone la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, el hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual, no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando:

1. someterse a tal conducta se convierte explícita o implícitamente en un requisito o condición de empleo;

2. el someterse a, o rechazar tal conducta, por parte del individuo, se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona; o
3. tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño del individuo en el trabajo, o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual incluye cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surja de la relación de empleo y que resulte en un ambiente hostil y tenso para realizar las funciones del puesto. Específicamente, el hostigamiento sexual puede incluir:

- abuso verbal (propuestas, actuaciones o comentarios libidinosos, insultos sexuales, chistes, cartelones de carácter sexual en el lugar de trabajo, amenazas o sugerencias de índole sexual donde la persona hostigada cree que perderá su empleo o será afectada en sus evaluaciones si no accede a la conducta deseada por la persona hostigadora, presiones para que la persona hostigada acompañe al hostigador a un lugar no deseado, atenciones y piropos no deseados ni apropiados);
- abuso visual [miradas lascivas, mostrar material pornográfico para avergonzar o intimidar a un(a) empleado(a), utilización de computadora o del sistema de correspondencia electrónica para enviar, recibir o

MAG

crear documentos de contenido discriminatorio, por razón de género o de naturaleza sexual];

- mediante mensaje de texto;
- abuso físico (tocar, pellizcar, acosar); o
- exposiciones deshonestas.

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 se le propone directa o indirectamente a la víctima que sostenga una relación que envuelva conducta sexual a cambio de mantener su empleo u obtener algún beneficio del mismo. Tiene que surgir de alguien con poder, autoridad o con la facultad de supervisar.
- **AMBIENTE HOSTIL** es el tipo de hostigamiento en que la víctima está expuesta a abuso físico o verbal, y aunque no implica necesariamente pérdida de empleo o beneficios, crea un ambiente ofensivo y abusivo que afecta a la persona que lo recibe. Este tipo de hostigamiento puede ser de compañeros(as) de trabajo o de una persona externa, como por ejemplo un lesionado(a) o su acompañante, contratista o persona que tenga negocios o que visite la ACAA. Ejemplo de este tipo de hostigamiento es que aunque el(la) supervisor(a) no amenace el(la) empleado(a) con afectar su empleo, su figura de autoridad es

intimidante y puede crear temor de que eso pueda suceder.

Para establecer un caso de hostigamiento sexual por ambiente hostil se deberá establecer la existencia de un patrón de conducta de naturaleza sexual reiterado y no deseado por la víctima, que crea un ambiente de trabajo abusivo e insoportable para ésta.

IV. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

~~4~~
El hostigamiento sexual es un asunto delicado, pero es una cuestión que debe abordarse de manera abierta y firme. La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles, en adelante ACAA, tiene como objetivo proporcionar a todos(as) sus empleados(as), contratistas, suplidores y visitantes un ambiente laboral adecuado, seguro y libre de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que pueda resultar en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo o que afecte las oportunidades de empleo de la persona perjudicada. Es un problema sumamente serio que puede causar en las víctimas devastadoras consecuencias psicológicas, físicas y económicas.

MAT
Esta corporación pública censura enérgicamente cualquier acto que constituya hostigamiento sexual en el empleo y rechaza cualquier manifestación de esta índole, que socave la

integridad del individuo y del centro de trabajo. El hostigamiento sexual es una condición laboral ofensiva, la cual no será tolerada por esta agencia.

El comportamiento indeseado con sentido sexual en el trabajo constituye una forma de discriminación sexual ilegal. La ACAA, como patrono, es responsable de desalentar y evitar esta conducta en el empleo, por constituir un acto que atenta contra la dignidad del ser humano.

El compromiso de esta agencia es proporcionar un ambiente libre de hostigamiento sexual y combatirlo mediante el fortalecimiento de programas educativos, mediante la divulgación de esta política a todos(as) los(las) empleados(as), y la pronta y eficaz atención de las querellas que se presenten. Toda querella se atenderá con respeto y confidencialidad.

Una vez concluida la investigación, de determinarse que la querella está fundamentada y se configuró el hostigamiento sexual, se impondrán medidas correctivas inmediatamente. Se castigará severamente a los(las) violadores(as) de esta política hasta con la destitución de ser necesario.

Todo(a) empleado(a) es responsable de conocer la política sobre hostigamiento sexual, informar conductas que afecten el ambiente de trabajo y constituyan hostigamiento sexual y cooperar con las investigaciones que se realicen.

Los(Las) directores(as) y supervisores(as) tienen la obligación de observar que se mantenga un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

V. **COORDINADOR(A) EN EL ÁREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

La ACAA pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. A este fin se nombrará un(a) Coordinador(a) en el Área de Hostigamiento Sexual en el empleo.

Las funciones de este(a) Coordinador(a) serán las siguientes:

1. Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985.
2. Ofrecer seguimiento a los casos de querellas sobre hostigamiento sexual en la agencia y velar porque se cumpla el procedimiento interno al respecto.
3. Mantener la confidencialidad de los asuntos encomendados.

VI. **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS**

A. Introducción

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo(a) empleado(a) de la ACAA independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a personas no

empleadas por la agencia, visitantes, contratistas y otros. Estos se ajustarán a lo establecido en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 sobre Hostigamiento Sexual. **Cualquier empleado(a) que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querrela de acuerdo con el procedimiento aquí establecido.**

Cuando la queja fuere presentada por un(a) aspirante a empleo aplicará el mismo procedimiento.

Todo el procesamiento de la querrela hasta la resolución final, se llevará a cabo diligentemente y todos(as) los(las) interventores(as) evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

B. Radicación de Querrela

1. Las querellas de los(las) empleados(as) se radicarán ante el(la) supervisor(a) inmediato(a) o en la Directoría de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, a discreción del (de la) empleado(a). Si llega a conocimiento del (de la) supervisor(a) inmediato(a), el (la) Supervisor(a) preparará un informe documentando la querrela recibida que debe ser enviado inmediatamente a la Directoría de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Si la persona contra quien se radica la querrela es el Director(a) Ejecutivo(a) Auxiliar a/c de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o algún(a) empleado(a) relacionado(a) con éste(a), la querrela se referirá a la Oficina del Director Ejecutivo.

2. Los(Las) aspirantes a empleo radicarán la querrella en la Directoria de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
3. La querrella podrá ser primero de forma verbal, y se le requerirá al(a la) querellante que la misma sea radicada por escrito. En caso de que la persona no sepa leer o escribir, se indicará en el informe de la persona que recibió la querrella con un testigo escogido por el(la) querellante. La misma debe contener un resumen de los hechos, testigos y evidencia, así como una autorización para llevar a cabo entrevistas a los testigos.
4. Una vez radicada la querrella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final, serán de carácter confidencial.
5. El(La) Coordinador(a) en el Área de Hostigamiento Sexual en el empleo de inmediato orientará al(a la) querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley.
6. La querrella escrita, o el informe, será referida inmediatamente a la persona designada por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.

C. Proceso de Investigación

MAJ

1. La persona asignada por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) para atender los casos sobre hostigamiento sexual en el empleo, debe comenzar la investigación inmediatamente y llevarla a cabo, como norma general, dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la radicación de la querella.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas que tengan conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se identifiquen durante el curso de la investigación. A toda persona que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formará parte del expediente de investigación.
3. La persona asignada por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) deberá informar al(a) querellado(a) que se está investigando una querella en su contra, proveerle copia de la misma y darle la oportunidad de contestar las alegaciones admitiendo, negando o explicando sus razones, en un periodo que no excederá de cinco (5) días laborables. El(La) querellado(a) no podrá tener contacto con el(la) querellante y los testigos durante la investigación y debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.
4. La investigación se realizará con todo el rigor independientemente de que el hostigamiento haya cesado o que la víctima se haya sometido o accedido a

las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella.

5. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento anterior de la víctima, ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
6. Los(Las) empleados(as) y funcionarios(a) de la ACAA deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.
7. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de las partes afectadas. Violentar la confidencialidad afectará la investigación y podría conllevar acciones disciplinarias.
8. Durante el curso de los procedimientos, ante el alegato de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a los(las) testigos o colaboradores(as) con la investigación, tales como que no conste en el expediente. Además, el(la) testigo(a) o colaborador(a) podrá presentar una querella cuando se tomen decisiones sobre su estatus, condiciones de empleo o cuando se vea afectado(a) por acciones de supervisores(as) o compañeros(as) de trabajo debido a su participación en la investigación.
9. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito, la inhibición de la persona designada para realizar la

investigación y la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a) cuando entienda que existe conflicto de intereses, prejuicio, parcialidad o cualquier otra situación por la que entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere. La solicitud, debidamente fundamentada, se le cursará al(la) Coordinador(a) en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo, quien examinará el planteamiento y someterá su recomendación al Director(a) Ejecutivo(a) de la ACAA, quien emitirá la decisión final.

10. Se establece el término de sesenta (60) días, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito. El(La) Director(a) Ejecutivo(a) de la ACAA, sin embargo, podrá fijar un término distinto, en aquellos casos en que sea justificado.

D. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el(la) investigador(a) informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al(a la) Director(a) Ejecutivo(a) de la ACAA. Este informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otros aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las

comunicaciones que, a tenor con lo recomendado, deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.

2. El(La) Director(a) Ejecutivo(a) de la ACAA podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el(la) investigador(a), tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
3. De existir base razonable para la aplicación de una sanción disciplinaria, se procederá a tenor de lo dispuesto en el ***Reglamento de Conducta y Procedimientos Disciplinarios de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles***, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel personal que hubiere actuado en contravención a las normas que rigen en la materia; o incumplido con sus deberes y obligaciones.
4. El(La) empleado(a) o funcionario(a) de esta agencia que obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado(a) de conformidad a las disposiciones vigentes.
5. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas

no empleadas por o ajenas a la ACAA, el Director(a) Ejecutivo(a) tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

6. Las partes tendrán derecho a presentar solicitud de apelación conforme a los procedimientos establecidos en el ***Reglamento de Conducta y Procedimientos Disciplinarios de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles*** y el ***Convenio Colectivo Vigente***.

VII. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

- 
1. Después de radicada una querrela por hostigamiento sexual en el empleo, se tomarán medidas provisionales cuando estas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia y con el fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:

- a. cuando el(la) querellado(a) sea supervisor(a) directo del (de la) querellante

- b. cuando se alegue ambiente hostil probado por el(la) supervisor(a) o por los(las) compañeros(as) de trabajo

- c. en casos en que haya habido agresión

MAD

2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.
3. El Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo, en coordinación con la Directoría de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, a iniciativa propia o a solicitud del (de la) supervisor(a), del (de la) investigador(a) que atienda la querrela o del (de la) querellante, será responsable de recomendarle al (a) Director(a) Ejecutivo(a) de la ACAA la medida provisional que sea pertinente y de implantarla debidamente según autorizado.
4. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción contra el(la) querellado(a).

~~4~~

VIII. PUBLICIDAD

Copia de este procedimiento será colocado en todos los tablones de avisos de la ACAA tanto a nivel central como en sus Oficinas Regionales, en lugar visible y accesible a todos(as) los(as) empleados(as) y visitantes en general. Igualmente copia de este procedimiento será entregado(a) a todos(as) los(las) empleados(as) y funcionarios(as) de la agencia y a toda persona reclutada posteriormente.

El Director(a) Ejecutivo(a) Auxiliar a/c de Recursos Humanos y Relaciones Laborales conservará los expedientes de estos casos en un archivo aparte y estos tendrán naturaleza confidencial.

MAJ

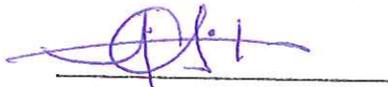
IX CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente procedimiento fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal con competencia, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones o partes del mismo.

X VIGENCIA

Este procedimiento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de OCTUBRE de 2011.



Julio Alicea Vasallo
Director Ejecutivo

MAJ