

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DE SALUD  
ADMINISTRACION DE SERVICIOS MEDICOS DE PUERTO RICO  
SAN JUAN, PUERTO RICO

Núm. 6110

Fecha: FEB 25 2000

Aprobado: Anjel Mory

Por: Raquel Mucago Velázquez  
Secretario Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO DE LA ADMINISTRACION DE SERVICIOS  
MEDICOS DE PUERTO RICO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN LAS AREAS DE TRABAJO

RECOMENDADO POR:

Juan Angel Nazario  
JUAN ANGEL NAZARIO, MD  
DIRECTOR EJECUTIVO, INTERINO

APROBADO POR:

Carmen Feliciano de Melecio  
CARMEN FELICIANO DE MELECIO, MD  
SECRETARIA DE SALUD

Aprobado: 11 de enero de 2000

Revisado: Diciembre 1999

Próxima Revisión: Diciembre 2000

## TABLA DE CONTENIDO

	PAGINA
I. Introducción	1
II. Definición de Hostigamiento Sexual	1
III. Leyes Aplicables	4
IV. Obligación de Directores, Gerentes, Superintendentes y Supervisores	6
V. Coordinador(a) General para la implantación del Programa de Educación, Asesoramiento y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual en las áreas de Trabajo	7
VI. Procedimiento para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en las Areas de Trabajo	9
Artículo 1 – Propósito	9
Artículo 2 – Base Legal	9
Artículo 3 – Aplicación	10
Artículo 4 - Declaración de Política Pública	10
Artículo 5 – Querellas	10
Artículo 6 – Radicación de Querellas	12
Artículo 7 – Investigación e informe sobre querella	12
Artículo 8 – Director (a) Ejecutivo (a)	16
Artículo 9 – Director (a) Recursos Humanos	16

<b>Continuación Tabla de Contenido</b>	<b>Página</b>
<b>Artículo 10 – Medidas Provisionales</b>	<b>17</b>
<b>Artículo 11 – Medidas Disciplinarias</b>	<b>18</b>
<b>Artículo 12 – Separabilidad</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 13 – Vigencia</b>	<b>20</b>
<b>ANEJO I</b>	
<b>    MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b>	<b>21</b>

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS AREAS DE TRABAJO**

### **I. Introducción**

El hostigamiento sexual en el empleo atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el lugar de trabajo. Tal práctica no es una violación de poca consecuencia, sino de tal gravedad que es un acto prohibido por la ley de mayor jerarquía en Puerto Rico: La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Como tal, requiere la intervención preventiva y efectiva de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, como patrono, para desalentar, sancionar y prohibir enérgicamente tal práctica y advertir a todo nuestro personal, pacientes y visitantes que la misma no será permitida, ni tolerada en esta instrumentalidad pública.

### **II. Definición de Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual en el empleo lo constituye todo tipo de conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Específicamente el Artículo 3 de la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, para Prohibir el Hostigamiento

Sexual en el Empleo, define dicha conducta de la siguiente manera:

***"El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se dá 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".

El hostigamiento sexual en el empleo abarca una amplia gama de conducta que incluye desde los actos más sutiles y disimulados hasta la agresión sexual simple o agravada. En sus manifestaciones más simples incluye piropos de contenido sexual o eróticos; bromas o chistes de contenido sexual o erótico; invitaciones insinuantes; insinuaciones sexuales o eróticas y miradas insistentes a distintas partes del cuerpo. La manifestación más grave de este tipo de conducta incluye actos tales como roces corporales, apretones, pellizcos, besos y agresiones sexuales.

El hostigamiento sexual en el empleo se puede dar en las siguientes modalidades:

- a) hombre a mujer
- b) mujer a hombre
- c) hombre a hombre
- d) mujer a mujer

De todos estos, el más común, por mucho, es el primero: hostigamiento de hombre a mujer. El desarrollo más reciente en esta área es que el hostigamiento puede darse también entre personas del mismo sexo. Varios tribunales han resuelto que un acoso sexual entre personas del mismo sexo está prohibido porque lo que motiva la actuación es la preferencia sexual del hostigador. Este es un desarrollo importante porque otros tribunales habían resuelto que el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, no cubría preferencias sexuales.

Hay varios tipos de hostigamiento sexual en el empleo. Uno de ellos es de "toma y dame" que ocurre cuando la sumisión a la conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición de empleo, o cuando la sumisión a esta conducta o su rechazo se convierta en fundamento para la toma de decisiones que afecten al empleado(a)

hostigado(a).

### III. Leyes Aplicables

Las siguientes leyes protegen a los empleados contra el hostigamiento sexual en el empleo:

- a) Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico El Artículo II, Sección 1, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante, la ley, que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
- b) Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada  
Esta Ley prohíbe el Discrimen en el Empleo por razón de edad, raza, color, sexo, impedimento físico, origen nacional o social.  
Aplica en casos de hostigamiento sexual en el empleo por entenderse que se trata de un acto de discrimen por razón de sexo. La ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.
- c) Ley 69 del 6 de julio de 1985. Prohíbe el Discrimen por razón de Sexo en el Empleo. El hostigamiento sexual en el empleo ha sido definido como discrimen por razón de sexo. Esta ley impone

responsabilidades y sanciones a los patronos.

- d) Ley 17 del 22 de abril de 1988. Prohibe el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Impone responsabilidades a los patronos y fija sanciones a estos en ciertos casos de hostigamiento sexual en el empleo. Requiere que los patronos mantengan el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación; declaren su política pública a tales efectos y establezcan un procedimiento interno adecuado efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

En el ámbito federal también existen varias leyes que prohíben el discrimen por razón de sexo en áreas diversas. Aunque, contrario a Puerto Rico, no existe una ley federal que prohíba directa y específicamente el hostigamiento sexual en el empleo.

No obstante, existen decisiones de tribunales sancionando este tipo de conducta por ser discriminatoria. También existen unas guías de la "Equal Employment Opportunity Commission " (EEOC) que definen qué es hostigamiento sexual en el empleo y cuándo un patrono es responsable. Los tribunales federales han seguido estas guías, aún cuando no están obligados a hacerlo.

#### IV. Obligación de Directores, Gerentes, Superintendentes y Supervisores

Por el presente se establece que todo Director, Gerente, Superintendente y Supervisor de esta instrumentalidad pública tiene la obligación especial, firme e ineludible de velar porque en todas las áreas de trabajo se mantenga un ambiente que esté libre de hostigamiento sexual e intimidación.

Es el deber del supervisor, para evitar todo acto de esta naturaleza, es prohibir esta conducta a visitantes y/o pacientes en el lugar de trabajo. También incluye la conducta que los empleados supervisados observen entre ellos mismos.

Por tal razón, se prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo entre:

- a. empleado a empleado
- b. empleado a paciente
- c. paciente a empleado
- d. empleado a visitante
- e. visitante a empleado

Por empleado se entenderá toda persona que preste servicios para la Administración en calidad de empleado regular, transitorio, contratistas independientes a prestar servicios directos y/o indirectos a pacientes y/o a

la Administración, y los aspirantes a empleo.

Se advierte que toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo, según se define en la Ley 17, supra, incurrirá en responsabilidad civil, de la siguiente manera:

- a. Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado;
- b. Por una suma no menor de \$3,000.00 a discreción del tribunal, en aquellos casos en que no se pudieran determinar daños pecuniarios;
- c. La parte que resulte responsable por incurrir en hostigamiento sexual deberá satisfacer el pago de honorarios de abogados y las costas del procedimiento que fije el Tribunal correspondiente.

En resumen, la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico entiende que el hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe observarse en todas sus áreas de trabajo para mantener un ambiente adecuado y seguro para todos los empleados; además de constituir un acto que atenta contra la dignidad de la persona. A tal efecto, esta conducta constituye una falta sujeta a medidas disciplinarias según se establece en el anejo que se hace formar parte de este Reglamento.

- V. Coordinador(a) General para la implantación del Programa de Educación, Asesoramiento y Seguimiento de Casos de Hostigamiento Sexual en las Areas de Trabajo de la Administración

Se designará un Coordinador(a) General en el área de hostigamiento sexual en la Administración y se notificará a los empleados para su conocimiento. El (La) Coordinador (a) tendrá autoridad para llevar a cabo las siguientes funciones en tal capacidad:

1. Divulgar la política pública de la Administración prohibiendo el hostigamiento sexual.
2. Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de hostigamiento sexual para funcionarios y empleados.
3. Diseñar y poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
4. Recibir, atender, analizar, evaluar y dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
5. Ofrecer asesoramiento, información y orientación a todos los funcionarios y empleados de la Administración a solicitud de estos.
6. Mantener y manejar confidencialmente la información que se le

ofrezca en el proceso.

7. Velar porque la Administración cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988; la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, lo que incluirá advertir a sus superiores cuando observe incumplimiento.

VI. Procedimiento para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en las Areas de Trabajo

La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico promulga este procedimiento para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, según exige el inciso (d) del Artículo 10 de la Ley Núm. 17, supra.

ARTICULO 1 - Propósito

El propósito de este Procedimiento es establecer las normas y mecanismos para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en las áreas de trabajo de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en adelante denominada como "la Administración".

ARTICULO 2 - Base Legal

Se aprueba este Procedimiento al amparo del Inciso (d), Artículo 10,

de la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988.

**ARTICULO 3 - Aplicación**

Este Procedimiento se utilizará exclusivamente para ventilar querellas sobre hostigamiento sexual en las áreas de trabajo y aplicará a todo(a) empleado(a) o funcionario(a) de la Administración, sin importar el nivel o jerarquía de su puesto, así como a cualquier otra persona, aunque no sea empleado (a) de esta instrumentalidad pública.

**ARTICULO 4 - Declaración de Política Pública**

La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico entiende que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal y discriminatoria, contraria a los mejores intereses institucionales, que no habrá de ser permitida ni tolerada, independientemente del nivel, jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Tampoco se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido al hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

**ARTICULO 5 - Querellas**

**a. Por actos cometidos por personas no empleadas**

Todo (a) empleado(a) de la Administración podrá radicar una querella

por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por personas no empleadas por esta instrumentalidad pública. Por personas no empleadas se entenderá pacientes, visitantes o personas que no sean empleadas ni contratadas por la Administración. En estos casos la acción a tomarse dependerá del alcance del control de la Administración respecto al (la) querellado(a) y de cualquier otra responsabilidad o relación jurídica que la agencia pueda tener respecto a la persona querellada.

**b. Por actos cometidos por parte de empleados o funcionarios con aspirantes a empleo**

Todo aspirante a empleo en la Administración podrá radicar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por sus empleados o funcionarios. A tal efecto, en lo sucesivo el término "empleado" incluirá todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección y remedios establecidos en este Procedimiento el término "empleado" se interpretará en la forma más liberal posible.

**c. Por actos cometidos por empleados**

Todo empleado(a) podrá radicar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por empleados de la Administración.

**ARTICULO 6 - Radicación de querellas**

El (la) empleado (a) radicará su querella por escrito y fechada ante su Supervisor (a) Inmediato (a). No obstante, si conforme a su mejor juicio y discreción no considera prudente el radicar la querella ante su Supervisor (a) Inmediato (a), podrá acudir a cualquiera de los siguientes funcionarios para radicar la misma:

1. Coordinador (a) General del Programa
2. Director (a) Recursos Humanos y Relaciones Industriales

El (la) empleado (a) tendrá derecho a recibir orientación sobre sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley Núm. 17, supra, y el procedimiento aplicable. Dicha orientación será ofrecida por el (la) Coordinador (a) del Programa, para la cual se concertará una cita. En dicho proceso el (la) Coordinador (a) del Programa estará asistida(o) por sus superiores.

**ARTICULO 7 - Investigación e informe sobre la querella**

- a. El (La) Supervisor (a) o funcionario (a), según aplique, procederá a iniciar la investigación de la querella dentro de los cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la misma. Para ello, se solicitará la ayuda y

asesoramiento que sea necesario. La investigación e informe deberá concluirse no más tarde de los noventa (90) días calendario inmediatamente siguientes a la fecha de recibo de la querella.

- b. La investigación de la querella deberá constar como mínimo de declaraciones firmadas por la parte querellante, la parte querellada y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para propósito alguno en la investigación.
- c. Deberá asegurarse la confidencialidad de la investigación durante todo el proceso.
- d. Se considerarán y tomarán todas las medidas necesarias para la protección de los testigos y personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias. Entre estas medidas, y sin que su mención específica constituya una limitación, se podrán adoptar las siguientes:
  - 1) que la participación de cualquier empleado o persona en la investigación no conste en récord.

- 2) que el testigo o colaborador pueda presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando se vea afectado por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.
- e. Toda persona a la que se le tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación deberá ser advertida sobre sus derechos bajo la Ley Núm. 17, supra, y este procedimiento.
- f. El querellado (a) tiene derecho a estar asistido por un representante laboral o legal si así lo desea.
- g. Tanto la parte querellante como la parte querellada podrán solicitar por escrito la inhibición del funcionario que esté efectuando la investigación, y la asignación de un (a) nuevo (a) investigador(a), si presenta motivos fundamentados para probar que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda efectuar con la objetividad e imparcialidad requerida. Toda solicitud de inhibición deberá resolverse dentro de los diez (10) días laborables

inmediatamente siguientes a su radicación. En tal caso el término para completar el informe comenzará a contar nuevamente a partir de la fecha en que fue resuelta la solicitud de inhibición.

- h. El (la) investigador(a) preparará un informe escrito en el cual consten los hechos, análisis, conclusiones y recomendaciones.
- i. Una vez concluída la investigación se preparará el informe correspondiente. Si mediante el mismo se declara no ha lugar la querella, se notificará por escrito al (la) querellante con copia al (la) querellado (a). En caso de no estar de acuerdo, el (la) querellante puede optar por ejercer su derecho de apelación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje si es empleado unionado dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la fecha de recibo de la notificación; y si es empleado gerencial puede acudir a la Junta de Apelaciones dentro del término de treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha de recibo de la notificación.

El (La) Investigador (a) citará a una vista informal si el informe concluye que el querellado (a) incurrió en actos de hostigamiento sexual

en el empleo.

En dicha vista se confrontará al querellado(a) con el resultado de la investigación y se le dará oportunidad de responder y presentar sus reacciones.

Al concluir la vista el (la) investigador(a) emitirá una Resolución donde se hará constar un breve resumen de los procedimientos seguidos en la vista y su recomendación final del caso.

#### ARTICULO 8 - Director (a) Ejecutivo (a)

Si la Resolución establece recomendación para la aplicación de medidas disciplinarias contra el (la) querellado(a), el caso pasará ante la consideración del (la) Director (a) Ejecutivo (a), quien evaluará el mismo y tomará la decisión final sobre su aprobación o no aprobación.

Si el (la) Director (a) Ejecutivo (a) aprueba la recomendación hecha mediante la Resolución, someterá el caso al (la) Director (a) de Recursos Humanos para la implantación de la medida disciplinaria correspondiente.

#### ARTICULO 9 - Director (a) Recursos Humanos

El (La) Director (a) de Recursos Humanos notificará por escrito simultáneamente al (la) empleado (a) y a su representante laboral o legal sobre la acción aprobada por el (la) Director(a) Ejecutivo(a), la cual no será

efectiva hasta haber transcurrido por lo menos cinco (5) días laborables de haber recibido las partes copia de la notificación. En la notificación se le advertirá al (la) empleado (a) querellado (a) de su derecho de apelar ante el foro correspondiente (Negociado de Conciliación y Arbitraje o Junta de Apelaciones Personal Gerencial, según aplique) dentro del término de cinco (5) días laborables, contados a partir de la fecha de recibo de la notificación.

#### **ARTICULO 10 - Medidas Provisionales**

a. La Administración, previa recomendación del (de la) investigador(a), podrá establecer medidas provisionales para proteger a la parte querellante de posibles actos de represalia una vez radicada la querella. La recomendación deberá especificar el término de tiempo durante el cual las medidas provisionales estarán vigentes, los cuales no deberán entenderse como una sanción contra el (la) querellado(a).

b. Las medidas provisionales podrán recomendarse en los siguientes casos, sin que ellas constituyan una limitación:

1. cuando el (la) querellado(a) sea el (la) supervisor(a) directo(a) de la parte querellante;
2. cuando el (la) querellado (a) sea compañero (a) de

trabajo que labora directamente con el (la) querellante;

3. en casos en que haya habido agresión o intención de agresión

c. Las medidas provisionales podrán incluir las siguientes acciones, sin que las mismas constituyan una limitación:

1. que la parte querellante se reporte a otro supervisor dentro o fuera del servicio que trabaja en casos en que el (la) supervisor(a) directo(a) sea el(la) querellado(a);
2. asegurar a la parte querellante que no estará en momento alguno a solas con el(la) querellado(a), dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona, por escrito u otros medios (teléfonos, grabaciones, etc.).

#### **ARTICULO 11 - Medidas Disciplinarias**

La Administración reconoce que el hostigamiento sexual en el empleo atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo. Por lo tanto, se ha establecido e implantado una política enérgica en contra del hostigamiento en el empleo. Además, reconoce que todos merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el

empleo, que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad de excelencia. Tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad inviolable.

El Artículo 10 de la Ley Número 17, supra, establece severas sanciones contra todo patrono que permita o tolere el hostigamiento sexual en el empleo. Cumpliendo con lo establecido por la Ley, la Administración tomará medidas disciplinarias con todo empleado que viole las disposiciones de la misma y según se establece en el anejo que se hace formar parte de este Reglamento.

**ARTICULO 12 - Separabilidad**

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

**ARTICULO 13 - Vigencia**

Este Reglamento tendrá vigencia a partir de su fecha de aprobación y prevalecerá sobre cualquier norma, regla o procedimiento conflictivo con sus disposiciones.

FALTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICABLES PARA TODO EL PERSONAL QUE INCURRA EN ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS AREAS DE TRABAJO

	Primera Infracción		Segunda Infracción		Tercera Infracción	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<p><b><u>1. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO, CON EMPLEADOS, VISITANTES O PACIENTES</u></b></p> <p><b>A. En violación a la política pública establecida en la Administración el empleado cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido a Hostigamiento sexual en Cualesquiera de Sus modalidades</b></p>	30 días de suspensión	Destitución	Destitución			