

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Núm. Reglamento: 6857

Fecha Radicación: 5 de agosto de 2004

Aprobado: José Miguel Izquierdo Encarnación

Secretario de Estado

Por: María D. Díaz Pagán

María D. Díaz Pagán

Secretaria Auxiliar de Servicios

AUTORIDAD
DEL DISTRITO

Del Centro de Convenciones

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**REGLAMENTO SOBRE POLÍTICA PÚBLICA
Y PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS
SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

2004

**PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS
SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO
DE LA AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES
DE PUERTO RICO**

INDICE

ARTÍCULO 1 — TÍTULO	1
ARTÍCULO 2 — POLÍTICA PÚBLICA	1
ARTÍCULO 3 — BASE LEGAL	3
ARTÍCULO 4 — PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	3
ARTÍCULO 5 — DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	4
ARTÍCULO 6 — COORDINADOR O COORDINADORA DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROGRAMA DE EDUCACIÓN.....	5
ARTÍCULO 7 — PRESENTACIÓN DE QUERELLA	6
ARTÍCULO 8 — INFORME SOBRE LA QUERELLA.....	7
ARTÍCULO 9 — DETERMINACIÓN INICIAL DE LA QUERELLA	8
ARTÍCULO 10 — MEDIDAS PROVISIONALES.....	8
ARTÍCULO 11 — INVESTIGACIÓN.....	10
ARTÍCULO 12 — VISTA ADMINISTRATIVA.....	14
ARTÍCULO 13 — DETERMINACIÓN FINAL.....	15
ARTÍCULO 14 — ACCIONES DIRIGIDAS A MANTENER UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	16
ARTÍCULO 15 — DISPOSICIONES GENERALES.....	16
ARTÍCULO 16 — VIGENCIA.....	16

**REGLAMENTO SOBRE POLÍTICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS
SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DE LA
AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE PUERTO RICO**

ARTÍCULO 1 — TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento sobre Política Pública y Procedimiento de Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico.

ARTÍCULO 2 — POLÍTICA PÚBLICA

La Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (la Autoridad), en su esfuerzo por erradicar todo tipo de discrimen y como firme creyente del derecho de toda persona a convivir en condiciones de armonía, paz y respeto establece la presente política pública para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo. La misma va dirigida a preservar la dignidad de todo empleado y empleada de la Autoridad con la intención de propiciar el disfrute de una vida plena y justa.

La Autoridad reconoce la necesidad de promover entre sus empleados y empleadas un ambiente de trabajo de respeto para todas las personas, que propicie el trabajo de calidad que se espera de cada persona empleada.

El hostigamiento sexual en el empleo es un tipo de conducta que atenta contra la dignidad de las personas y crea unas condiciones de trabajo inaceptables para la realización de las tareas conforme a las mejores capacidades de las personas que trabajan en la Autoridad.

La Autoridad tiene el deber de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual a todo su personal y garantizar un ambiente de trabajo con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se le impone al patrono de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, la Autoridad tomará las medidas que sean necesarias incluyendo, pero sin limitarse a las siguientes:

- a. Expresar claramente a todo su personal la 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. Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual en el empleo constituye un problema serio para las personas que son recipientes de esa conducta, quienes ven amenazadas sus posibilidades de progreso y bienestar en sus empleos. Para los empleados y empleadas que trabajan en un lugar donde hay hostigamiento sexual, el centro de trabajo se puede convertir en un lugar de tensión, desconfianza y desarmonía. Todos los empleados y empleadas y clientes de la Autoridad merecen y deben aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que les permita desempeñar sus trabajos al máximo de sus

capacidades y todos tienen el derecho a trabajar en un lugar que asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad.

ARTÍCULO 3 — BASE LEGAL

- Ley núm. 17 de 22 de abril de 1988. Mediante dicha ley el Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptó como política pública prohibir el hostigamiento sexual en el empleo.
- Ley núm. 69 de 6 de julio de 1985. Prohíbe el discrimen por razón de sexo. El hostigamiento se ha definido como discrimen por razón de sexo.
- Título VII de Ley de Derechos Civiles de Estados Unidos de 1964 prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otros, en el empleo.

ARTÍCULO 4 — PROHIBICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Toda conducta que sea constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo queda enérgica y totalmente prohibida. Dicho tipo de conducta no será permitida ni tolerada. Esta prohibición aplica a todo el personal a todos los niveles de jerarquía de la Autoridad. Se incluye en la prohibición a las personas que sean empleadas en puestos regulares, transitorios, por contrato e irregulares y cualquier persona que reciba paga por trabajo realizado para la Autoridad.

Toda querrela sobre hostigamiento sexual en el empleo será investigada con la seriedad y la atención especial que merece. Se protegerá la confidencialidad

de las partes involucradas en el asunto y en la investigación. El personal de supervisión será responsable de que todas las personas empleadas por la Autoridad reciban el mensaje de que su querrela será atendida. Se tomarán las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo a los Reglamentos de Personal de la Autoridad y que podrán incluir desde amonestación escrita hasta separación del servicio, de acuerdo al caso, contra cualquier persona sobre la cual se determine que incurrió en ese tipo de conducta.

ARTÍCULO 5 — DEFINICIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

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 da una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el aceptar o rechazar dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en término o condición de empleo de una persona.
2. Cuando el aceptar o rechazar dicha conducta por parte de la persona afectada 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 con el desempeño del trabajo de esa persona.

4. Cuando esa conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede provenir de una persona que supervise, un compañero o compañera de trabajo, o una persona no empleada por la Autoridad sobre la cual se tenga control o supervisión.

ARTÍCULO 6 — COORDINADOR O COORDINADORA DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROGRAMA DE EDUCACIÓN

Sección 6.1 – El Director Ejecutivo de la Autoridad asignará un empleado o empleada como Coordinador o Coordinadora en el Área de Hostigamiento Sexual. Esta persona, estará a cargo de dar a conocer la prohibición de hostigamiento sexual, orientar a querellantes y dar seguimiento a las querellas en el Procedimiento de Querellas Interno de la Autoridad y deberá tener conocimiento de los aspectos generales de lo que constituye hostigamiento sexual en el empleo.

Sección 6.2 – El Coordinador o Coordinadora:

1. Velará porque se cumpla con la política pública de la Autoridad en los casos de hostigamiento sexual en el empleo por los cuales se haya presentado querrela en su departamento u oficina;
2. Recibirá información de cada etapa en la que se encuentre la querrela;
3. Mantendrá informada a la persona que haya presentado una querrela sobre el status de la misma;

4. Orientará a las personas que presenten querellas sobre el procedimiento de querellas y otros remedios legales;
5. Orientará a personal de la Autoridad que lo solicite sobre hostigamiento sexual en el empleo y los remedios frente a este tipo de conducta;
6. La implantación de un programa de educación sobre hostigamiento sexual en el empleo dentro de la Autoridad.
7. Velar por que la Autoridad cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, la Ley Núm. 69 de 16 de julio de 1985 y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada en lo que respecta a educación y toma de conciencia entre las personas sobre hostigamiento sexual en el empleo.

ARTÍCULO 7 — PRESENTACIÓN DE QUERELLA

Sección 7.1 – Una persona empleada de la Autoridad que entienda que es hostigada sexualmente en el empleo puede presentar una querella sea verbal o escrita a su supervisor, al oficial a cargo de recursos humanos, a la persona que dirija la unidad en la que trabaja, o cualquier supervisor o gerente de la Autoridad.

Sección 7.2 – La persona querellante no tiene que identificar la situación como hostigamiento sexual. Si luego de presentar la querella, la persona ante quien se presenta determina que los hechos que se exponen pueden ser o son

constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo, se seguirá el curso de los procedimientos tal como se establece en este Reglamento.

Sección 7.3 – Se le informará a la parte querellante sobre sus derechos y los remedios disponibles bajo las leyes y reglamentos aplicables. Se le informará además sobre el procedimiento de querrela, los términos y etapas del mismo y sobre la existencia y funciones del Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo. Se le referirá al Coordinador o Coordinadora en el Área de Hostigamiento Sexual.

ARTÍCULO 8 — INFORME SOBRE LA QUERELLA

Sección 8.1 – La persona que reciba la querrela la someterá en un informe escrito con carácter confidencial a la Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual. De haberse presentado la querrela por escrito, se hará formar parte del informe con cualquier otro documento que haya sometido la persona querellante.

Sección 8.2 – Este informe debe someterse no más tarde de los siete (7) días laborables siguientes a la fecha en que se presentó la querrela.

Sección 8.3 – La persona ante la cual se presente la querrela es responsable de actuar conforme a lo establecido en este Reglamento. El incumplimiento de estas responsabilidades constituirá un acto de indisciplina que conllevará las sanciones que correspondan, según el caso y conforme a los Reglamentos de Personal de la Autoridad.

ARTÍCULO 9 — DETERMINACIÓN INICIAL DE LA QUERELLA

Sección 9.1 – Una vez presentados los hechos que dan base a la querella, el Coordinador o Coordinadora llevará a cabo una investigación informal de la totalidad de las circunstancias y determinará si la conducta o actos constituyen o podrían constituir hostigamiento sexual en el empleo. Cualquier duda sobre la posibilidad de que el acto efectivamente es hostigamiento sexual en el empleo deberá resolverse a favor de investigar la querella siguiendo el procedimiento establecido en el Artículo 11 de este Reglamento.

Sección 9.2 – Cuando se determine que la querella no presenta en absoluto un caso de hostigamiento sexual en el empleo, se orientará a la persona sobre otras posibles violaciones a reglamentos o leyes que pudiera implicar la conducta por la cual se presenta la querella, de existir algún otro remedio.

Sección 9.3 – Cuando se determine que los hechos presentan un posible caso de hostigamiento sexual, se procederá a la investigación del mismo según establecido en el Artículo 11 de este Reglamento.

Sección 9.4 – La determinación inicial deberá tomarse dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha en que la persona presentó la querella, fuera verbal o escrita.

ARTÍCULO 10 — MEDIDAS PROVISIONALES

Sección 10.1 – La parte querellante podrá solicitar medidas provisionales para evitar posibles situaciones desagradables o de represalia. De no solicitarlo la

parte querellante, la persona que le supervisa, el Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo, podrá presentar a la parte querellante sugerencias sobre aquellas medidas provisionales que puedan servir el mismo propósito.

Sección 10.2 – La solicitud podrá presentarse en cualquier momento dentro del procedimiento.

Sección 10.3 – La solicitud se presentará verbalmente o por escrito ante cualquier supervisor o ante el Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual. De presentar la solicitud ante una persona que no sea el Director o Directora de la unidad a la cual está asignado el querellante, se le referirá la solicitud al Director o Directora que corresponda a más tardar el segundo día de haberse presentado la solicitud.

Sección 10.4 – La persona que supervise, o el Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual según sea el caso, decidirá las medidas provisionales que se establecerán.

Sección 10.5 – Se tomará en consideración la gravedad de los hechos alegados al determinar qué medidas se tomarán. Las medidas provisionales podrán incluir, aunque no se limitarán, a las siguientes:

- que el querellante se presente ante otro supervisor en los casos en que la persona que se alegue es hostigadora, sea el supervisor inmediato de la parte querellante
- que las partes no estén en ningún momento a solas

- que la relación de trabajo se produzca en presencia de una tercera persona o por escrito, teléfono, grabaciones, u otros medios

Sección 10.6 – Las Medidas Provisionales que se establezcan estarán vigentes hasta el momento en que se llegue a una determinación final de la querrela o hasta tanto se tome una acción correctiva de acuerdo a la determinación final de la querrela.

Sección 10.7 – En ningún momento se establecerán Medidas Provisionales a las que se oponga la persona que las solicita. La renuncia por parte de la persona que las solicita, a las Medidas Provisionales que se le presenten, constará por escrito y será firmada por ésta.

Sección 10.8 – Las Medidas Provisionales no constituirán una sanción para ninguna de las partes.

ARTÍCULO 11 — INVESTIGACIÓN

Sección 11.1 – Como norma general, la investigación estará a cargo de el Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo. Se contratará a una persona ajena a la Autoridad en casos en que se estime necesario y cuando sea factible presupuestariamente.

Sección 11.2 – Inhibición de la persona a cargo de la investigación.

- a. Cualquiera de la partes puede solicitar la inhibición de la persona a cargo de la investigación. Esta solicitud se someterá por escrito al Director Ejecutivo.

b. La solicitud de inhibición se resolverá a favor de la persona que lo solicite cuando se demuestre que existe:

1. conflicto de intereses, o
2. parcialidad, o
3. cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere

c. La solicitud de inhibición se interpretará liberalmente a favor de la parte que la solicita.

d. La decisión sobre una petición de inhibición se tomará en un término no mayor de cinco (5) días laborables contados desde el día que se hizo la solicitud.

Sección 11.3 – Toda querrela para la que se haya producido una determinación inicial favorable a la parte querellante, será investigada.

a. La determinación de si existe o no causa suficiente para creer que, a base de las alegaciones, se trata de hostigamiento sexual en el empleo estará basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias.

b. El que el hostigamiento sexual haya cesado no será base para no proceder con la investigación.

- c. El hecho de que la parte querellante accediera a alegadas insinuaciones e invitaciones no será causa suficiente para que no se proceda con la investigación.

Sección 11.4 – La investigación debe iniciarse no más tarde de veinte (20) días laborables a partir de la fecha en que se presentó inicialmente la querrela. Se entenderá iniciada la investigación con la primera citación para tomar declaración sobre el asunto a una de las partes o testigos.

Sección 11.5 – La investigación debe constar como mínimo de declaraciones firmadas por la parte querellante, la persona querellada y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados, y de cualquier otra evidencia documental.

No se indagará en el historial o comportamiento sexual de la parte querellante ni se tomará en cuenta para ningún propósito en la investigación.

Sección 11.6 – La investigación se realizará de forma confidencial.

- a. No se podrá brindarse información sobre la querrela a ninguna persona que no se tenga alguna relación con la misma.
- b. En el momento en que se le informe sobre la querrela a la parte querellada se le dará a conocer las alegaciones de la querellante. Se le orientará sobre su derecho a la confidencialidad y sobre el procedimiento.
- c. Los testigos que se entrevisten sólo conocerán que se ha presentado una querrela y la identidad de la parte querellante y querellada. La

investigación que se realice debe ir dirigida con preguntas y no ofreciendo los hechos particulares alegados que dan base a la querrela.

- d. El expediente de investigación será uno independiente del expediente de personal de las partes involucradas.

Sección 11.7 – Protección de testigos

- a. Cualquier testigo o persona que colabore en la investigación puede presentar una querrela contra cualquier persona empleada de la Autoridad 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.
- b. La participación de un empleado o empleada en una investigación bajo este Reglamento no constará en su expediente de personal.
- c. 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 de 22 de abril de 1988, según enmendada.

Sección 11.8 – Se rendirá una informe escrito sobre la investigación realizada en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se nombra a la persona a cargo de la misma.

- a. El informe sobre la investigación con el expediente de la misma se someterá al Director Ejecutivo.
- b. El informe debe constar de las declaraciones tomadas, determinaciones de hechos, conclusiones y recomendaciones sobre acciones a tomar.
- c. El Director Ejecutivo le notificará a la parte querellante y a la parte querellada, por correo certificado con acuse de recibo el resultado de la investigación dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la presentación del informe de la investigación.

ARTÍCULO 12 — VISTA ADMINISTRATIVA

Sección 12.1 – Con la notificación del resultado de la investigación se le notificará a las partes sobre su derecho a que se celebre una vista administrativa.

Sección 12.2 – La vista se celebrará ante un Oficial Examinador no más tarde de quince (15) días laborables a contar desde el día en que se notifica a las partes el resultado de la investigación.

Sección 12.3 – Cualquiera de las partes puede renunciar a que se celebre la vista. La notificación de esta renuncia debe hacerse por escrito al Director Ejecutivo. De no recibirse una notificación escrita de renuncia a la vista se entenderá que no se renuncia a la misma.

Sección 12.4 – La vista será presidida por un Oficial Examinador.

Sección 12.5 – Ambas partes tendrán derecho a ser representadas por un abogado o a estar acompañadas por cualquier persona que intervenga a su favor.

Sección 12.6 – Ambas partes tendrán derecho a presentar testigos y contra interrogar testigos de la otra parte y presentar toda aquella evidencia que sea pertinente a la querrela.

Sección 12.7 – La persona a cargo de presidir la vista hará una determinación de hechos, determinará si los hechos constituyen hostigamiento sexual en el empleo y hará una recomendación sobre acciones a seguir. La determinación partirá de la evidencia presentada en la vista y el informe de la investigación.

Las determinaciones y recomendaciones se someterán al Director Ejecutivo en los próximos quince (15) días laborables siguientes a la vista administrativa.

ARTÍCULO 13 — DETERMINACIÓN FINAL

Sección 13.1 – A partir de las determinaciones a que se lleguen luego de realizada la vista, el Director Ejecutivo tomará una decisión final de la querrela no más tarde de cinco (5) días laborables a partir del día en que reciba las determinaciones y recomendaciones de la vista administrativa.

Sección 13.2 – Se notificará por escrito a ambas partes sobre la determinación final.

Sección 13.3 – De determinarse que hubo hostigamiento sexual en el empleo se sancionará a la persona querrelada y se hará una anotación al respecto en el expediente de personal. Las sanciones podrán incluir la reprimenda escrita.

suspensión de empleo y sueldo o destitución, según dispone en los Reglamentos de Personal de la Autoridad.

ARTÍCULO 14 — ACCIONES DIRIGIDAS A MANTENER UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Sección 14.1 - Se tomará la acción necesaria para corregir cualquier conducta que pueda propiciar un ambiente conducente a actos de hostigamiento sexual en el empleo, aún cuando se determine que no hubo hostigamiento después de presentada una querrela o aunque no se haya presentado una querrela.

ARTÍCULO 15 — DISPOSICIONES GENERALES

Sección 15.1 - En todo lugar en este Reglamento en que se utilice un término en masculino o femenino, el texto también aplica exactamente igual al sexo opuesto.

Sección 15.2 - El Coordinador o Coordinadora de Casos de Hostigamiento Sexual será responsable por la divulgación del Reglamento, el adiestramiento y educación a los empleados de la Autoridad.

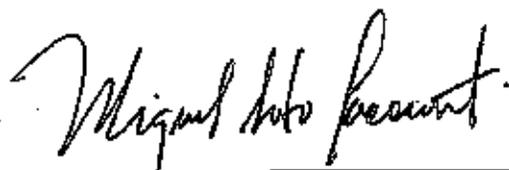
ARTÍCULO 16 — VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de ser radicado en el Departamento de Estado. Aprobado en San Juan, Puerto Rico, por el Director Ejecutivo de la Autoridad y por la Junta de Directores de la Autoridad,

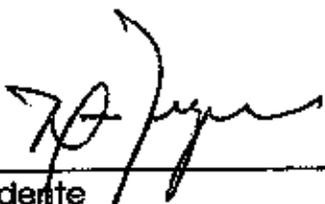
el 17 de abril de 2004 y revisado durante el proceso de publicación el 2 de agosto de 2004.



Director Ejecutivo
Autoridad de Distrito del Centro
De Convenciones



Secretario
Junta de Directores
Autoridad del Distrito del Centro
De Convenciones



Presidente
Junta de Directores
Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones