



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro

1 de julio de 2003

## **CARTA NORMATIVA NÚM. 2003-01**

### **COMISIONADOS, PERSONAL, Y ASESORES DE LA COMISIÓN**

Angel L. Febus Marrero  
Director Ejecutivo

### **POLÍTICA PÚBLICA DE LA COMISIÓN ESPECIAL PERMANENTE SOBRE LOS SISTEMAS DE RETIRO RELACIONADA CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

La Ley Núm. 17, de 22 de abril de 1988, la cual prohíbe el hostigamiento sexual en el gobierno, obliga a las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a tomar medidas para prevenir, desalentar y evitar este tipo de conducta en el empleo.

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.

La Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro está sumamente comprometida 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 Comisión.

A continuación, la política pública establecida en la Comisión con el propósito de prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas, en la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro. 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 de la Comisión sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

**Todo empleado nuevo, deberá recibir copia de esta política pública al comenzar a trabajar en la Comisión.**

Anejo

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
COMISIÓN ESPECIAL PERMANENTE SOBRE  
LOS SISTEMAS DE RETIRO

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

### **Artículo 1 - Base Legal**

Esta política pública se emite en virtud de la facultad conferida a la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro por la Ley Núm. 20 del 31 de mayo de 1985, 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 de hostigamiento sexual. El mismo se emite además, en virtud de la facultad conferida a la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, que prohíbe la discriminación por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas.

### **Artículo 2 - Propósito**

El propósito de esta política pública es prevenir y prohibir toda conducta de hostigamiento por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas, en la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro. 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 de la Comisión sobre el hostigamiento sexual en el empleo.

### **Artículo 3 - Declaración de Política Pública**

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.

La Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro está sumamente comprometida 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 Comisión.

#### **Artículo 4 - Definiciones**

Para propósitos de esta política pública, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- a. **Comisión** - Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro.
  - b. **Comisionados**- Miembros de la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro.
  - c. **Empleado o funcionario** - Toda persona que trabaja para la Comisión y que recibe compensación por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye al personal por contrato.
  - d. **Medios Electrónicos**- dispositivos que pueden transmitir información tales como: teléfono, fax, radio, televisor, grabaciones de video o audio, computadoras, Internet, correo electrónico, etc.
  - e. **Patrono** - La Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro.
  - f. **Presidente** - Presidente de la Comisión.
  - g. **Querella** - Procedimiento administrativo interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre hostigamiento sexual en la Comisión.
  - h. **Querellado** – Empleado, funcionario o miembro de la Comisión o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.
  - i. **Querellante** - Cualquier empleado, funcionario o miembro de la Comisión o persona no empleada afectado por un acto de hostigamiento sexual según definido por este reglamento y nuestro
-

ordenamiento legal vigente con derecho a presentar una querrela de acuerdo con el procedimiento administrativo interno establecido mediante este reglamento.

**j. Supervisor** - Todo funcionario o empleado de la Comisión 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.

**k. Visitante** - Persona no empleada que acude a la Comisión en cualquier gestión.

Cualquier disposición aquí mencionada, 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 en 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, incluyendo miradas y gesticulaciones.
  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.

#### **Artículo 6 – Prohibiciones**

- a. Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal administrativo de la Comisión y Comisionados, sin distinción de género.
- b. Se prohíbe además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato, contratista independiente o sus agentes que rindan servicios para la Comisión y a todo visitante que acuda a la Comisión en cualquier gestión.

#### **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**

El Director Ejecutivo o la persona que éste designe, implantará la política pública de la Comisión sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme. El Director Ejecutivo o la persona designada para estos fines, tendrá las siguientes funciones:

- a. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados de la Comisión. Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública de la Comisión en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de esta política pública o cualquier otra vigente. Además, se ofrecerán orientaciones continuas, no menos de 1 hora crédito al año, al personal de la Comisión para mantenerlo al día en todo lo relacionado con hostigamiento sexual en el empleo.

En la primera orientación le entregarán a los empleados copia de esta política pública y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.

- b. Mantener en el expediente del empleado copia del acuse de recibo de esta política pública y evidencia o registro de asistencia a las orientaciones que se ofrezcan sobre Hostigamiento Sexual.
- c. Velar porque la Comisión 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 a nuestro ordenamiento legal vigente.
- d. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos 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 de la Comisión deberán notificar sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan, tanto los empleados, comisionados,

---

empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes y cualquier visitante. El empleado o visitante que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra en la Comisión, podrá presentar una querrela 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:
  - 1) Director Ejecutivo o la persona que este designe
- b. En caso de que la querrela sea en contra del Director Ejecutivo de la Comisión, el funcionario que reciba la misma deberá notificarlo inmediatamente al Presidente de la Comisión, quien procederá a designar un comité para atender la misma. En un plazo no mayor de quince (15) días laborables, los miembros de dicho comité presentarán un informe con los hallazgos y recomendaciones pertinentes al Presidente y demás miembros de la Comisión.
- c. Cualquier empleado o funcionario de la Comisión que reciba una queja sobre hostigamiento sexual, debe orientar a la persona y referirla a uno de los funcionarios antes mencionados. La información que reciba debe mantenerla en estricta confidencialidad.
- d. El funcionario autorizado que reciba la información inicialmente referirá el asunto al Director Ejecutivo de la Comisión quien procederá con la preparación de una querrela utilizando el formulario diseñado para esos fines.
- e. 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 un abogado. Una vez completada la misma, se le notificará al Director Ejecutivo y al querrellado por correo certificado con acuse de recibo o personalmente.

En estos casos, si el Director Ejecutivo determina que debe inhibirse, delegará su participación en el proceso al Presidente de la Comisión.

- f. 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.
  - g. Dentro de diez (10) días laborables de recibir la querrela, el Director Ejecutivo designará una persona para que haga una investigación de los
-

- hechos y le rinda un informe escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Director Ejecutivo dentro de quince (15) días laborables a partir de la designación.
- h. El investigador podrá solicitar una prórroga si por justa causa no pudiese entregar el informe en el tiempo establecido en el inciso anterior.
  - i. El investigador no podrá ser empleado o funcionario de la Comisión. Deberá tener conocimiento en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y administración de personal. Preferiblemente, será un abogado.
  - j. La designación del investigador se le informará al querellante y al querellado personalmente o mediante correo certificado.
  - k. Cualesquiera de las partes podrán 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 Director Ejecutivo no más tarde de dos (2) días laborables después que la parte reciba la notificación sobre la identidad del investigador. Este término podrá ser ampliado por causa justificada. El Director Ejecutivo deberá decidir sobre la solicitud dentro de los próximos dos (2) 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.
  - l. Durante la investigación no podrá interrogarse al querellante sobre su conducta sexual con anterioridad a la querrela.
  - m. Si luego de examinar el informe del investigador el Director Ejecutivo entiende que procede la aplicación de cualquier medida disciplinaria, éste le notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega personal o correo certificado con acuse de recibo. El empleado podrá solicitar una vista al Director Ejecutivo dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.
  - n. En los casos en que el empleado solicite una vista, el Director Ejecutivo deberá conceder la misma dentro de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se reciba tal solicitud. 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 el Director Ejecutivo o su representante autorizado. De
-

celebrarse la vista ante un representante, éste le rendirá un informe escrito sobre el particular al Director Ejecutivo con sus recomendaciones.

- o. Luego de celebrada la vista, si el Director Ejecutivo 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 la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal y el término correspondiente para ello. Cuando se trate de empleados por contrato, subcontrato, contratistas independientes o sus agentes o visitantes el Director Ejecutivo tomará las medidas que correspondan.

#### **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:

- c. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- d. 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 querellado, 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 querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela.
-

- d. En casos en que el Director Ejecutivo sea el querellado, los miembros de la Comisión determinarán la acción a seguir.
- e. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.

### **Artículo 12 - Sanciones**

- a. Todo comisionado, funcionario, empleado de la Comisión que incurra en hostigamiento sexual será destituido, siguiendo los procedimientos legales establecidos.
- b. Todo empleado bajo contrato, subcontrato, contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para la Comisión que incurra en conducta constitutiva de hostigamiento sexual, de acuerdo con lo establecido en esta política pública, será causa suficiente para terminar el contrato correspondiente.
- c. Si de la investigación efectuada como parte del procedimiento de querrela 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 Director Ejecutivo 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.
  - 4) Si el querellado es un comisionado, los miembros de la Comisión determinarán la acción a seguir.

### **Artículo 13 - Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por la Comisión**

- a. Los empleados de la Comisión deberán notificar a cualesquiera de los funcionarios indicados en el Artículo 9(a) de este documento sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos personas no empleadas por la Comisión.
-

- b. La querrela se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9. El Director Ejecutivo tomará las medidas que correspondan dependiendo del control de la Comisión con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que la Comisión pueda tener.
- c. El Director Ejecutivo podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario de la Comisión que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante de la Comisión.

#### **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 querrela en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo, ante la Oficina de la Procuraduría de la Mujer o ante la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, conocida también como el (EEOC) sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este reglamento. Además, el querellante será apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo esta política pública 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 comisionado, empleado o funcionario de la Comisión que a sabiendas radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado de la Comisión u otra persona, incurrirá en una violación al Artículo 8 del Reglamento para la Administración del Sistema de Personal de la Comisión.
- b. Cualquier comisionado, 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 querrela sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Artículo 8 del Reglamento para la Administración del Sistema de Personal de la Comisión.

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

Cualquier comisionado empleado o funcionario de la Comisión 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 aquí establecido, para la radicación y tramitación de querellas sobre hostigamiento sexual, podrá ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética del Reglamento para la Administración del Sistema de Personal de la Comisión.

Nada de lo dispuesto en este Artículo, deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querella o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querella radicada al amparo de esta política pública. No se tomarán represalias contra la(s) persona(s) que presente(n) una querella, o contra aquella(s) que participe(n) o colabore(n) en una investigación sobre hostigamiento sexual.

#### **Artículo 17 - Vigencia**

Esa política pública entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado el 1 de julio de 2003.

  
Lcdo. Ramón García Santiago  
Presidente

  
Angel L. Febus Marrero  
Director Ejecutivo