

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CORPORACION DEL CENTRO CARDIOVASCULAR  
DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

REGLAMENTO INTERNO PARA ESTABLECER PROCEDIMIENTOS  
PARA CANALIZAR Y VENTILAR QUERELLAS SOBRE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Carta de Derechos, que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la Ley. Además expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

En el ámbito legal, además de la Constitución, contamos con otras leyes que garantizan el derecho a que no se pueda discriminar contra un empleado por razón de sexo.

La práctica del hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus normas y modalidades es perjudicial y viola el principio constitucional del salvaguardar la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o mujer en el campo del trabajo. Obstatuliza la labor de la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de condiciones ante la Ley, según lo expresa el mandato contitucional y es una de las formas en que se manifiesta el discrimen por razón de sexo. Este problema afecta tanto al hombre como a la mujer.

La magnitud de este problema es algo que nos debe interesar y preocupar a todos, ya que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano.

Constituye hostigamiento sexual en el empleo, cualquier 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. Esto se manifiesta de diversas formas desde insinuaciones de tipo sexual directa o indirectas que puedan llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada.

La mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en el empleo prefieren y optan por no informar el mismo, por temor a perder el empleo, a las represalias de sus supervisores, al rechazo que en algunas ocasiones puedan sufrir de parte de sus cónyuges y familiares debido a los patrones culturales imperantes en nuestra sociedad.

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. Partiendo de estos postulados democráticos la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe se propone con la aprobación de este Reglamento contribuir a la erradicación de este mal social.

En la consecución de este propósito, se establecen en el presente Reglamento los procedimientos para canalizar y ventilar las querellas que sobre el hostigamiento sexual puedan surgir en nuestra institución.

#### ARTICULO 1 - TITULO

Este Reglamento se conocerá pública y legalmente como "Reglamento Interno para Establecer los Procedimientos para Canalizar y Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo" en la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe.

#### ARTICULO 2 - BASE LEGAL

Se promulga el presente Reglamento en virtud de las siguientes disposiciones:

1. Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1.
2. Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 - para

Proteger a los Empleados y Aspirantes a Empleo contra Discrimenes de los Patronos o de las Organizaciones Obreras.

3. La Ley Núm. 51 del 30 de junio de 1986.
4. Ley Núm. 69 del 6 de junio de 1985. Para requerir el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos al empleo de las personas.
5. Reglamento de personal de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe.
6. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, "Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo.

#### ARTICULO 3 - APLICABILIDAD

Este Reglamento será de aplicación a todo empleado de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe y a todo aspirante de empleo a ésta por igual, sin excluir a nadie.

#### ARTICULO 4 - DEFINICIONES

Los siguientes términos en el presente Reglamento tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. 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:
  - 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.

- 2. Empleado - Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
- 3. Patrono - Significa la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe.
- 4. Persona - Significa cualquier persona natural o jurídica.
- 5. "Supervisor" - Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre 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 lleva a cabo tareas de supervisión.
- 6. Director Ejecutivo - Significará el Director Ejecutivo de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe.

*Handwritten initials*

ARTICULO V - POLITICA PUBLICA

Se resuelve y declara como política de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discriminación por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal discriminatoria e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable y que es contraria a los mejores intereses

institucionales. Es la intención de esta Corporación, prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y establecer las acciones disciplinarias contra aquellos que incurran con este tipo de conducta, independientemente del nivel, jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Tampoco se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo intimadamente hostil u ofensivo debido a hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

ARTICULO 6 - RESPONSABILIDAD DE LA CORPORACION DEL CENTRO  
CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

A. La Corporación tendrá la responsabilidad afirmativa como patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo, así como por su comisión. Su grado de responsabilidad por el hostigamiento sexual en el empleo se determinará por la relación de la persona que hostiga con la Corporación. Cuando el hostigamiento sexual es propiciado por un empleado que se encuentra en igual jerarquía que la persona hostigada o cuando provenga de un visitante, la Corporación sólo será responsable si conocía o debía conocer del hostigamiento y no tomó acción correctiva inmediata y adecuada. A los fines de ampliar el término de responsabilidad de la Corporación en estos casos, mencionamos lo siguiente:

1. Será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por la Corporación e independientemente de si la Corporación sabía o debía estar enterada de dicha conducta.

Se examinará la relación de empleo en particular, a los fines de determinar si la

persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de supervisor de la Corporación.

No será necesario establecer que el supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

2. Será responsable por los actos de hostigamiento sexual entre empleados, en el lugar de trabajo, si la Corporación o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que la Corporación pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.
3. Será responsable de los actos de hostigamiento sexual en el empleo hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por la Corporación, si ésta, o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Sobre este inciso, se considerará el alcance del control de la Corporación y cualquiera otra responsabilidad legal que la Corporación pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por ella.

- B. Cuando la Corporación conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales de sus supervisores, la Corporación será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio.
- C. La Corporación será responsable cuando se realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo, de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las

disposiciones de la Ley, o que haya radicado una querrela o demanda, hay testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de la Ley.

D. La Corporación mantendrá el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y expondrá claramente ante sus supervisores y empleados y garantizará que puedan trabajar con seguridad y dignidad. Cumpliendo con la obligación que se impone por Ley, de prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo, se tomarán las medidas que sean necesarias a convenientes con ese propósito incluyendo, pero sin limitarse a, las siguientes:

- 1) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que la Corporación tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- 2) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- 3) Dar suficiente publicidad en el lugar de trabajo, para los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga bajo la Ley, al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

ARTICULO 7 - QUERELLAS POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO COMETIDOS POR PERSONAS NO EMPLEADAS

Todo empleado (a) de la Corporación podrá radicar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por personas no empleadas por esta instrumentalidad pública. En estos casos la acción a tomarse dependerá del alcance del control de la Corporación con respecto al querrellado (a) y de cualquier otra

responsabilidad o relación jurídica que la Corporación pueda tener con respecto a la persona querellada.

**ARTICULO 8 - ASPIRANTES A EMPLEO**

Todo aspirante a empleo en la Corporación podrá radicar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por empleados o funcionarios de la Corporación.

**ARTICULO 9 - RADICACION DE QUERELLA ANTE SUPERVISOR INMEDIATO**

El (La) empleado (a) podrá radicar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo ante su Supervisor Inmediato. Esta reclamación inicial podrá ser verbal o escrita.

Si el empleado (a) así lo desea también podrá establecer su reclamación inicial ante el Coordinador en el área de hostigamiento sexual en el empleo -en el área de hostigamiento denominado como el "el Coordinador"- designado por la Corporación.

**ARTICULO 10 - RADICACION DE QUERELLA ANTE DIRECTOR (A) DE PERSONAL**

El (La) empleado (a) podrá radicar una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo directamente ante el Director (a) de Personal de la Corporación si conforme a su buen juicio y discreción no considera prudente el radicar la reclamación inicial ante su Supervisor inmediato.

En este caso el (la) empleado (a) también podrá establecer su reclamación ante el Coordinador.

**ARTICULO 11 - ORIENTACION SOBRE DERECHOS Y REMEDIOS DISPONIBLES**

Tan pronto el (la) empleado (a) radique la querrela o reclamación ante su Supervisor inmediato o Director (a) de Personal, éste le concertará una cita con el Coordinador para que le oriente sobre sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley Núm. 17, supra, y éste procedimiento.

ARTICULO 12 - TERMINO PARA INICIAR Y CONCLUIR LA INVESTIGACION E INFORME SOBRE LA QUERELLA

El (La) Supervisor (a) o el Director de Personal, según aplique, procederá a iniciar la investigación de la querella dentro de los cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha de radicación de la misma. Para ello solicitarán la ayuda y asesoramiento del Coordinador. La investigación e informe deberá concluirse no más tarde de los treinta (30) días calendario inmediatamente siguientes a la fecha de radicación de la querella.

ARTICULO 13 - CONTENIDO DE LA INVESTIGACION

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.

ARTICULO 14 - CONFIDENCIALIDAD

Deberá asegurarse la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes.

ARTICULO 15 - PROTECCION DE TESTIGOS Y COLABORADORES

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:

a) que la participación de cualquier empleado o persona en la investigación no conste en récord.

b) que el testigo o colaborador pueda presentar una querella 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.

**ARTICULO 16 - ADVERTENCIA A TESTIGOS Y COLABORADORES**

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.

**ARTICULO 17 - SOLICITUD DE INHIBICION**

Tanto la parte querellante como la parte querellada podrán solicitar por escrito ante el Coordinador(a) la inhibición del funcionario que esté afectando 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.

**ARTICULO 18 - VISTA INFORMAL**

Una vez concluida la investigación e informe el Coordinador (a) citará a una vista informal si dicho 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 e informe y se le dará oportunidad de responder y presentar su versión de los hechos.

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

**ARTICULO 18 - DIRECTOR EJECUTIVO**

Si el informe investigativo recomienda la aplicación de

medidas disciplinarias contra el querellado (a) el caso pasará ante la consideración del Director Ejecutivo, quien evaluará el mismo y tomará la decisión final.

ARTICULO 19 - DIRECTOR DE PERSONAL

Si el Director Ejecutivo aprueba el informe someterá el mismo al Director de Personal para la implantación de la medida disciplinaria correspondiente.

El Director de Personal notificará por escrito simultáneamente al empleado sobre la acción aprobada, 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 empleado querellado de su derecho a apelar ante el foro correspondiente dentro del término especificado en las reglamentaciones pertinentes.

ARTICULO 20 - MEDIDAS PROVISIONALES; ALCANCE

La Corporación, a recomendación del Coordinador podrá establecer medidas provisionales para proteger a la parte querellante de posibles actos de represalia una vez radicada la querrela. La recomendación deberá especificar el término de tiempo durante el cual las medidas provisionales serán efectivas. No obstante, las medidas provisionales no deben entenderse como una sanción contra el querellado.

ARTICULO 21 - CASOS EN QUE PUEDEN RECOMENDARSE MEDIDAS PROVISIONALES

Las medidas provisionales podrían recomendarse en los siguientes casos; sin que ellos constituyen una limitación:

- a) cuando el querellado sea el supervisor directo de la parte querellante;
- b) en casos de ambiente hostil sea éste provocado por el supervisor o por compañeros de trabajo;
- c) en casos en que haya habido agresión.

ARTICULO 22 - ACCIONES QUE PUEDEN INCLUIR LAS MEDIDAS PROVISIONALES

Las medidas provisionales podrían incluir las siguientes acciones; sin que las mismas constituyan una

limitación:

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

ARTICULO 23 - FUNCIONES DEL COORDINADOR GENERAL

La Corporación designará un Coordinador General en el área de hostigamiento sexual en el empleo, quien tendrá autoridad para llevar a cabo las siguientes funciones en tal capacidad:

- a) Divulgar la política pública de la Corporación prohibiendo el hostigamiento sexual en el empleo.
- b) Desarrollar e implantar un programa de educación en la materia de hostigamiento sexual para funcionarios y empleados.
- c) Diseñar e implantar los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- d) Atender, analizar, colaborar en la investigación y dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo, velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- e) Ofrecer asesoría, información y orientación a todos los funcionarios y empleados de la Corporación a solicitud de éstos. El Coordinador mantendrá confidencialidad de la información que éstos le confien.
- f) Llevará a cabo todas las funciones requeridas al Coordinador específicamente en el presente procedimiento.

- g) Velará porque la Corporación cumpla con las disposiciones de la Ley

**ARTICULO 24 - SEPARABILIDAD**

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

**ARTICULO 25 - VIGENCIA**

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

**C E R T I F I C A C I O N**

Yo, José E. Soler Zapata, Secretario de la Junta de Directores de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, CERTIFICO que el documento que antecede es copia fiel y exacta del Reglamento Interno Para Establecer Procedimientos Para Canalizar y Ventilar Querellas Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, aprobado por la Junta de Directores en su reunión ordinaria celebrada el día 23 de octubre de 1989 y que el original del mismo obra en los archivos de la Junta de Directores bajo nuestra custodia.

Y PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente CERTIFICACION bajo mi firma al final de este escrito, mis iniciales al margen de cada uno de los folios del documento y bajo el sello de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, en San Juan, Puerto Rico, hoy día 27 de noviembre de 1989.

*José E. Soler Zapata*  
José E. Soler Zapata, M.D.  
Secretario

