

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
JUNTA REGLAMENTADORA DE TELECOMUNICACIONES  
DE PUERTO RICO**

14 de octubre de 1998

A todos los Empleados de la Junta Reglamentadora  
de Telecomunicaciones de Puerto Rico

Phoebe Forsythe Isaacs *Phoebe Forsythe Isaacs*  
Presidenta

**POLITICA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL  
EMPLEO**

El propósito de este memorando es exponer claramente la política de la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones contra hostigamiento sexual en el empleo.

**DEFINICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

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 someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
2. 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.
3. 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.

Cont...

Política contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

14 de octubre de 1998

Página 2

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

### **POLITICA O PROHIBICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

El hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal, discriminatoria e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable, por lo que no será tolerada a los empleados y personal por contrato de esta Junta, independientemente de la jerarquía o posición de los mismos.

El hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe mantenerse en un centro de trabajo para crear en el mismo un ambiente de trabajo adecuado y seguro para todos los empleados, además de constituir un acto que atenta contra la dignidad de la persona.

### **ACCION DISCIPLINARIA**

Hostigamiento sexual en el trabajo por un empleado independientemente de su jerarquía, podrá resultar en:

- a. Acción disciplinaria hasta e incluyendo despido, y
- b. Podrá conllevar obligaciones personales de índole financieras y legales.

Cont...

Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

14 de octubre de 1998

Página 3

### **OBLIGACION DE JEFES O DIRECTORES DE UNIDADES O DIVISIONES Y DE TODO SUPERVISOR**

La Presidenta, los Miembros Asociados, la Secretaria de la Junta, Ayudantes Especiales, Directores y/o Jefes de Oficinas y Supervisores, tienen el deber de mantener en su lugar de trabajo un clima libre de hostigamiento sexual e intimidación. Para el cumplimiento de su responsabilidad, estos funcionarios deben demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada que incluye, pero no se limita a:

1. Discutir esta política en detalle con sus empleados y garantizarles que pueden trabajar con seguridad y dignidad, además de que no estarán expuestos a un trato de explotación sexual, insultante y degradante.
2. Informar inmediatamente al Comité para **Atender Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo** cualquier querrela recibida de empleados víctimas de hostigamiento sexual.
3. Informarles que cualquier persona, independientemente de su jerarquía, que viole esta política estará sujeto a acción disciplinaria.

### **LEYES APLICABLES**

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

- a) Ley 17 del 22 de abril de 1988. Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidades a los patronos y fija pensiones a éstos, en ciertos casos de hostigamiento sexual en el empleo. Requiere que los patronos mantenga el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación y establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.

Cont...

Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

14 de octubre de 1998

Página 4

- b) 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.
- c) Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada. Esta ley prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo origen social o nacional o condición social. Aplica en casos de hostigamiento sexual en el empleo por entenderse que se trata de un acto de discrimen por razón de sexo. Esta ley impone responsabilidades y sanciones a los patronos.
- d) Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Artículo II, Sección I, establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
- e) Ley 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada. Esta ley que establece el Mérito como el principio que regirá todo el servicio público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideología política o religiosas.

**COORDINADOR EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

Se designa como coordinador general en el área de hostigamiento sexual a la Directora de Recursos Humanos. Sus funciones serán:

Cont...

Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

14 de octubre de 1998

Página 5

- a) Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados de la agencia periódicamente y a solicitud de éstos.
- b) Velar porque la Junta 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.
- c) Investigar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el empleo para los cuales se haya presentado querrela velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- d) Velar porque se cumpla con la política pública de la Junta.
- e) Se ha designado un comité para atender querellas sobre hostigamiento sexual compuesto del siguiente personal:
  1. Director de Recursos Humanos
  2. Asesor Legal
  3. Director de Investigaciones

El número telefónico de la Directora de Recursos Humanos es el 759-6617.

### **PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS**

Junto con esta política pública se establece un procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo que se le ofrece al empleado un mecanismo adecuado y electivo para presentar una querrela verbal o escrita. Queda prohibido que cualquier funcionario de la Junta, independientemente de su jerarquía, tome represalias en contra de las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse.

Cont...

Política Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo

14 de octubre de 1998

Página 6

**a) RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO**

Un empleado que crea que está siendo hostigado debería:

- 1) Considerar cuidadosamente si la conducta en cuestión es realmente hostigamiento.
- 2) Cuando sea posible, identificar testigos o recopilar información que sustente su reclamación.
- 3) Confrontar a la persona responsable por el hostigamiento y solicitarle que desista de su conducta.
- 4) Si el problema no se resuelve, llevar la querrela a través de los canales de supervisión, comenzando con su propio supervisor.
- 5) De ésto no ser deseado, apropiado, o posible, debería discutir la querrela con la Directora de Recursos Humanos, quien ha sido designada como la Coordinadora General en el área de hostigamiento sexual en el empleo para la Junta.

**b) RESPONSABILIDAD DE LA COORDINADORA GENERAL EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

- 1) Iniciar una investigación de la querrela.
- 2) Llevar a cabo entrevista del querellante, los testigos y la persona acusada de hostigar.
- 3) Preparar un informe para discusión con el Comité de Querrela.
- 4) El Comité llegará a un consenso sobre la acción a tomarse en cada caso y hará la recomendación correspondiente a la Presidenta de la Junta para su aprobación.
- 5) Al recibir la aprobación de la Presidenta de la Junta, la Directora de Recursos Humanos procederá a notificar la misma.

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
JUNTA REGLAMENTADORA DE TELECOMUNICACIONES DE  
PUERTO RICO**

**PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

El Artículo 10 de la Ley 17 del 22 de abril de 1988 para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo requiere que todo patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual. Conforme con el mismo la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones emite el siguiente procedimiento:

**DEFINICION:**

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:

- a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita 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.

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado de la agencia, en todos los niveles.

**En caso de hostigamiento sexual por personas no empleadas por la Agencia, procederá la radicación de una querrela por actos de hostigamiento sexual en el empleo.**

**La acción a tomarse dependerá del alcance del control de la agencia con respecto al querellado y de cualquier otra responsabilidad legal que la agencia pueda tener con respecto a la persona querellada no empleada.**

### **PRESENTACION DE RECLAMACION O QUERELLA**

**El empleado querellante presentará una reclamación inicial, verbal o escrita, a cualquiera de las siguientes personas:**

- a) Su Supervisor inmediato**
- b) Director (a) de Recursos Humanos**
- c) Asesor Legal**
- d) Director de Investigaciones**
- e) Presidenta de la Junta**

El querellante puede, además de iniciar el procedimiento administrativo interno, iniciar los procedimientos judiciales bajo la Ley 17 sin necesidad de agotar los remedios administrativos. A nivel judicial la persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo incurrirá en responsabilidad civil:

- a) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al querellante; o
- b) Por una suma no menor de \$3,000.00 a discreción del Tribunal, en aquellos casos en que no se pudieren determinar daños pecuniarios.
- c) En la sentencia que se dicte el Tribunal también podrá ordenar que se promueva o reponga en su empleo al querellante y que cese y desista del acto de que se trate.

**COORDINADOR EN EL AREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

Se designa como Coordinador en el Area de Hostigamiento Sexual en el Empleo al Director (a) de la Oficina de Recursos Humanos.

Sus funciones serán:

- a) Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados de la Agencia periódicamente y a solicitud de éstos.
- b) Velar porque la Agencia cumpla con las disposiciones de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, la Ley 69 del 6 de julio de 1985 y la Ley 100 del 30 de junio de 1959 en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo.
- c) Investigar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el empleo para los cuales se haya presentado querrela velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- d) Velar porque se cumpla con la política pública de la Agencia.

## **INVESTIGACION**

- 1. La Directora de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de iniciar la investigación de cualquier querrela sometida de hostigamiento sexual.**
- 2. La investigación se iniciará dentro de los diez días laborables siguientes a la presentación de la querrela. Constará, como mínimo, de declaraciones juradas firmadas por el querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados, examen de documentos y visita al lugar de los hechos. No se indagará sobre el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará ésto en cuenta para ningún propósito en la investigación.**
- 3. Se asegurará la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes. Se tomarán medidas para la protección de los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias mediante las siguientes medidas:**
  - a) la participación del empleado en la investigación no constará en su récord.**
  - b) el testigo o colaborador podrá presentar una querrela de tomarse decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros, debido a su participación en la investigación.**
- 4. Dentro del término de 30 días laborables desde que se haya comenzado la investigación se rendirá el informe de la investigación a los miembros del comité para atender querellas sobre hostigamiento sexual.**
- 5. Cualquiera de las partes puede solicitar la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un nuevo investigador cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.**

La solicitud de inhibición se presentará al Coordinador en el Area de Hostigamiento Sexual, Director de Recursos Humanos, quien deberá disponer de la solicitud dentro del término de los diez (10) días laborables siguientes a su presentación.

### VISTA

Dentro de los cinco días laborables siguientes a la presentación del informe con determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y recomendaciones en que se indique que procede la aplicación de alguna medida disciplinaria contra el querellado, se le notificará a éste los cargos, los hechos en que se fundamentan los mismos y que podrá solicitar una vista informal dentro de los diez días laborables siguientes al recibo de la notificación antes mencionada.

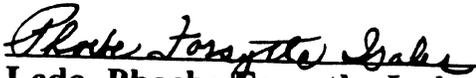
La vista informal se celebrará dentro de los diez días laborables siguientes al recibo de la notificación, siempre y cuando no existan razones justificadas para un tiempo mayor. Se celebrará ante el comité para atender querellas sobre el hostigamiento sexual.

### DETERMINACION FINAL

Dentro de los 15 días laborables siguientes a la celebración de la vista, de ser solicitada y celebrada, o de la presentación del informe de investigación se tomará y notificará la determinación final de querella. En la misma se advertirá a las partes de su derecho a apelar la decisión a la Presidenta de la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico.

14 de octubre de 1998

Aprobado por:

  
Lcda. Phoebe Forsythe Isaacs  
Presidenta