
PROFESSIONAL TECHNICAL INSTITUTION, INC.,

PMB 491 P. O. BOX 607061

Bayamón, Puerto Rico 00960-7061

Tel. 740 -6810 ; Fax 798-5535

Reglamento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Institución

Artículo 1 – Título:

Estas normas se conocerán como “Reglamento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Institución”.

Artículo 2 – Base Legal:

Estas normas se promulgan bajo la siguiente base legal:

- ◆ Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1996 según enmendada (42.U.S.C. 200 et.seg)
- ◆ Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria del 1972. Según enmendada (20 U.S.C. 1687)
- ◆ Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A. 155)
- ◆ Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959
- ◆ Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985
- ◆ Constitución del ELA de PR Art. II. Sec. I

Artículo 3 – Alcance:

Las normas aquí contenidas serán aplicables a todas (os) las (os) supervisoras (es), empleados (as) y estudiantes del Colegio a todos los niveles, disponiéndose que a los fines de este artículo se considerará a todas aquellas personas que estén dentro del alcance del control del Colegio.

Artículo 4 – Definiciones:

Para los fines de este Reglamento los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- A. **Empleado:** Toda persona que trabaja para el Colegio mediante contrato con o sin compensación por ello, incluyendo a los (as) aspirantes a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante la ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.

- B. **Estudiante:** Toda persona matriculada en cualquier de los cursos o programas que ofrece el Colegio así como todo solicitante a ingreso.
- C. **Hostigamiento sexual en el empleo o en la Institución:** 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) Empleado:**
- ◆ Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona,
 - ◆ 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 que afecta a esa persona,
 - ◆ Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño de trabajo o cuando le crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.
- 2) Estudiante:**
- ◆ Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición para ser admitido como estudiante del Colegio,
 - ◆ Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte del o la estudiante se convierte en fundamento para la evaluación del aprovechamiento académico y calificación del estudiante,
 - ◆ Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con la labor académica del estudiante o cuando le crea a éste un ambiente de estudio intimidante, hostil y ofensivo.
- D. **Oficial Investigador:** Persona, en primera instancia, ante quién se radica la querrela por hostigamiento sexual en el empleo o en la Institución.
- E. **Ley:** Significa el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada y/o Título IX de la Ley de Educación Elemental y Secundaria del 1972, según enmendada la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 198__, Ley 100 del 30 de junio de 1959, Ley 69 del 6 de julio de 1985 y Constitución de Puerto Rico. Artículo II Sección I.
- F. **Parte Querellada:** Persona a quién se le imputa la violación a este Reglamento.
- G. **Parte Querellante:** Persona que alega ha sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo o en la Institución.
- H. **Rector:** Significa el Rector del Professional Technical Institution.
- I. **Profesor:** Incluye todos los miembros de la facultad del P.T.I. en la expresión más sexual.
- J. **Querrela:** Alegación presentada ante el oficial investigador, por razón de que ha sido víctima de hostigamiento sexual.

- K. **Rebeldía:** Estado procesal del que siendo parte en una querella, no acude al llamamiento que formalmente le hace el Oficial Examinador o deja incumplidas las ordenes de este.
- L. **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 horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña y un empleado o grupo de empleados o sobre cualquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Sección 1 - Radicación de Querella:

Artículo 1. Todo(a) empleado(a), estudiante que entienda ha sido victima de hostigamiento sexual en su centro de trabajo o estudio, tendrá derecho de presentar una querella escrita bajo juramento dentro del término jurisdiccional de noventa (90) días calendarios, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos. La misma deberá contener una relación concisa de la conducta en que alegadamente incurrió la parte querellada.

Artículo 2. La querella deberá ser presentada ante el Decano correspondiente. Estos funcionarios someterán la querella al oficial examinador para llevar una investigación confidencial y objetiva del caso y tomar las correspondientes declaraciones bajo juramento. Dicha investigación deberá iniciarse en un periodo de tiempo no mayo de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se recibió la querella.

- A. **Comité de Querella:** Este Comité estará compuesto por: (1) Coordinador de Asuntos Estudiantiles; (2) Un Abogado; (3) Una Orientadora o Consejera la cual debe ser mujer y un miembro alterno de la facultad también género femenino. El Abogado(a) presidirá el Comité.
- B. **Investigación:** El Oficial Investigador, quién debe ser Abogado(a) examinará bajo juramento al querellante y/o querellantes y realizará una investigación confidencial y objetiva del caso en un periodo de tiempo no mayor de diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se refirió la querella y rendirá un informe al Comité en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que comenzó la investigación. El comportamiento sexual de la parte querellante no se tomará en cuenta para propósito alguno de la investigación.
- C. **Resolución de la Querella sin necesidad de Vista:** Si durante el proceso de la investigación, la parte querellante, libre y voluntariamente retira la Querella, el procedimiento se tendrá por terminado y el caso será archivado, disponiendo además que luego de investigarse la querella, el Investigador entiende que no existe causa suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, dicho Investigador lo informará a la parte querellante, exponiendo las razones que a tener con la ley, el Reglamento y la jurisprudencia sostiene dicha apreciación.

Si la parte querellante acepta la referida apreciación, el caso se entenderá cerrado. Si por el contrario, la parte querellante no acepta dicha apreciación, pasará al Comité de Querella para vista administrativa, conforme con la Sección II de este Reglamento.

Sección 2 – Notificación de la Querella:

- A. El Comité notificará a la parte querellada en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se determinó que existe causa suficiente.
- B. Tal notificación se podrá efectuar personalmente con constancia de haberse entregado a la parte querellada o por correo certificado con acuse de recibo, según corresponda, la dirección que conste en la Oficina de "Record" o cualquier otra conocida.
- C. La querella deberá contener una relación concisa de la conducta que alegadamente observó la parte querellada, una relación específica de las disposiciones reglamentarias alegadamente violentadas, advertirá de su derecho a representación por abogado o cualquier otro representante de su selección y advertirá, además a la parte querellada que de no formular una contestación a la querella incoada en el término de quince (15) días laborables, contados desde su notificación, el Comité procederá a señalar y celebrar la vista del caso en rebeldía, y a descargar el resto de sus responsabilidades bajo este Reglamento.
- D. De celebrarse la vista del caso en rebeldía, la participación de la parte querellada en la misma estará limitada a presenciar los procedimientos, examinar la evidencia documental o física que se presente en su contra, contra interrogar testigos, y hacer objeciones a la admisibilidad de la evidencia que presente la parte querellante, las cuales serán resueltas a tener con este Reglamento. No se le permitirá a la parte querellada presentar evidencia de clase alguna.

Sección 3 – Notificación de la Vista Administrativa:

- A. El Comité notificará a todas las partes sobre la celebración de la Vista Administrativa, dentro de diez (10) días de haber recibido la contestación a la querella sometida por la parte querellada.
- B. Las notificaciones deberán hacerse con no menos de diez (10) días laborables de antelación a la fecha señalada para la celebración de la Vista, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de recibida la contestación de la querella.
- C. La notificación incluirá la siguiente información:
 - 1. Fecha y hora de la Vista
 - 2. Lugar de la Vista
 - 3. Propósito de la Vista
 - 4. La conveniencia de asistir a la Vista y la Desventaja de no asistir.

5. Los derechos procesales, tales como: derecho a ser representado por abogados o cualquier otra persona de su elección, interrogar, contra interrogar y presentar prueba testifical y/o documental.
- D. Las mociones de suspensión de los procedimientos no serán favorecidas, excepto cuando medie justa causa.
 - E. Si cualquiera de las partes interesare que se suspenda la Vista señala, deberá radicar por escrito una solicitud al efecto al Comité, por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha señalada para la Vista. Copia de tal solicitud deberá hacerse llegar a la otra parte dentro del mismo término.
 - F. Cualquier parte que hubiere solicitado la suspensión de una Vista, deberá comparecer ante el Comité en la fecha y hora señalada para la celebración de la misma, a menos que son anterioridad hubiere recibido notificación del Comité concediéndole la suspensión solicitada. De no haber concedido la suspensión solicitada, el Comité podrá celebrar la Vista.
 - G. En la Vista que se celebre, el Comité garantizará a todas las partes lo siguiente, salvo en la eventualidad de que la Vista se celebre en rebeldía:
 - 1) Derecho a asistir a la Vista solo, acompañado y/o representado por un abogado o cualquier otro representante de su selección.
 - 2) Derecho a oír toda prueba testifical y leer toda prueba documental que se presente en la Vista.
 - 3) Derecho a interrogar y contra interrogar testigos y de refutar la prueba presentada.
 - 4) Derecho a que toda determinación que tome el Comité de Querella sea escrita y basada en la evidencia oral y documental que se presenta en la Vista.
 - 5) Derecho a presentar toda prueba testifical y documental pertinente a la querella.
 - 6) Derecho a tener y presentar como prueba documentos revelantes a la controversia en cuestión que estén bajo custodia del P.T.I.
 - H. Todos los procedimientos ante el Comité serán grabados en cintas magnetofónicas que será entregada para su preservación y custodia al P.T.I. o la persona designada por esta para ese propósito.
 - I. El Presidente del Comité deberá comenzar la Vista haciendo un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma en que se llevará a cabo la Vista y tendrá toda la autoridad necesaria para garantizar que el procedimiento se conduzca en forma decorosa, incluyendo, sin que se interprete como una limitación de sus facultades, la autoridad para ordenar a una parte, su abogado o su representante; o a un testigo a guardar silencio, o para excluir de la audiencia a cualquier persona que no observe un comportamiento decoroso. El ejercicio de las facultades aquí concedidas al Comité deberá interpretarse y aplicarse de tal forma que se le garantice a las partes el Debido Proceso de Ley.
 - J. El Comité no permitirá la presencia de persona alguna ajena al procedimiento, salvo los testigos en las ocasiones en que estén aportando pruebas y cualquier

asistente que designe el Comité para asistirle en la grabación de los procedimientos.

- K. El P.T.I. iniciará la presentación de la prueba en la Vista. Terminada la presentación de la prueba, la parte querellada presentará su prueba. Disponiéndose, sin embargo, que el Comité podrá alterar este orden, siempre y cuando lo crea conveniente. El peso de la prueba respecto de todos los elementos relativos a la querella incoada corresponderá a la parte querellante. El peso de la prueba respecto de todo elemento de circunstancias atenuantes o de cualquier defensa a los cargos formulados, corresponderá a la parte querellada.
- L. Todas las personas que comparezcan a presentar declaración en la Vista deberán prestar juramento ante el Miembro del Comité que se designe para la toma del juramento. Una vez juramentados, los testigos se retirarán del salón de sesiones hasta que llegue el momento de prestar su declaración, a menos que el salón de sesiones mientras declaran otros.
- M. El Comité emitirá su Resolución dentro de los treinta (30) días calendario siguiente de haberse celebrado la Vista. Dicha Resolución deberá contener la siguiente información:
 - 1) Fecha y hora en que se llevó a cabo la Vista, las partes y/o representantes y testigos que comparecieron a la misma.
 - 2) La controversia o controversias que dieron lugar a la querella expuesta en forma clara y concisa.
 - 3) Las determinaciones de hecho basadas en el "Record" de la Vista.
 - 4) Las conclusiones de derecho.
 - 5) Resolución basada en las determinaciones de hecho y las conclusiones de derecho.
 - 6) Las recomendaciones respecto a las sanciones a imponerse.
- N. Será responsabilidad del Comité enviar copia certificada de la Resolución al Rector del P.T.I.
- O. Si el hostigamiento sexual ha sido incurrido por empleados de la Administración y Empleados no Docentes, el Decano de Administración ratificará la Resolución del Comité e impondrá las sanciones que correspondan. Notificará a las partes con acuse de recibo, dentro de los veinte (20) días calendarios de haber recibido la Resolución del Comité.
- P. Si el hostigamiento sexual es incurrido por profesores, el Decano de Estudios ratificará la Resolución del Comité e impondrá las sanciones conforme con lo expuesto en el párrafo anterior.

Sección 4 – Sanciones Disciplinarias:

Imposición: Toda persona encontrada incurso en hostigamiento sexual podrá ser sancionada de las siguientes maneras:

- A. Amonestación por escrito con requerimiento de que cese y desista de continuar con dicha práctica.
- B. Suspensión de empleo y sueldo por un término no mayor de seis (6) meses.
- C. Despido.

Las sanciones antes mencionadas se impondrán en consideración al grado de falta cometida.

Sección 5 – Apelación:

- A. Cualquier de las partes que no esté acuerdo con la decisión del Comité de Querellas, podrá radicar un escrito de apelación ante el Rector dentro de los próximos diez (10) días laborables, de haber recibido copia de la Resolución.
- B. El Rector emitirá su decisión dentro de los próximos veinte (20) días laborables de haber recibido el escrito de apelación, la cual se convertirá en final e impecable. Si el Rector no emite decisión alguna en el periodo de veinte (20) días laborables, se entenderá que la apelación se declara SIN LUGAR.

Sección 6 – Disposiciones Generales:

Artículo 1. Interpretación

Las disposiciones de este Reglamento deberán ser interpretadas en forma más amplia posible a la luz de los propósitos del mismo y del conjunto de normas que lo componen y en armonía con la política pública contenida en la Ley. Disponiéndose que estas normas se aplicaran a todos los (las) empleados(as), estudiantes del P.T.I.

Artículo 2. Materias no Previstas

En las materias o asuntos no previstos por este Reglamento y que queden dentro de la cubierta de las referidas Leyes, regirán las resoluciones que tome la Junta en armonía con las referidas Leyes.

Artículo 3. Separabilidad

Las disposiciones esbozadas en este Reglamento son separables entre sí, por lo que la declaración de nulidad de alguna de ellas no afectará a las otras, las cuales podrán ser aplicadas independientemente de las declaradas nulas.

Artículo 4. Aplicabilidad

Estas normas se incorporarán en el siguiente Reglamento y Manuales en las secciones que correspondan:

Manual Administrativo
Manual de Estudiantes

Manual de la Facultad

Artículo 5. Enmiendas

Este Reglamento podrá ser enmendado por La Junta de Directores, ya sea por iniciativa propia o a instancia de parte.

Artículo 6. Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor en la fecha en que el mismo sea aprobado por la Junta de Directores del P.T.I.