

16 de agosto de 1994

## **CARTA CIRCULAR NÚM. 95-03**

### **A TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

## **DECLARACIÓN SOBRE POLÍTICA PÚBLICA EN RELACIÓN CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

### **INTRODUCCIÓN**

El 27 de mayo de 1988, la Universidad de Puerto Rico emitió la Carta Circular Núm. 88-07, mediante la cual se estableció la política pública de la Universidad de Puerto Rico prohibiendo el hostigamiento sexual en el área de empleo de la Universidad de Puerto Rico. A fin de extender el ámbito de esta prohibición al área de la academia, se enmienda con la presente Circular la anterior política institucional; a esos fines ponemos en conocimiento de toda la comunidad universitaria la política vigente en nuestra institución con respecto a este asunto y se promulgan las siguientes directrices.

### **BASE LEGAL**

A través de los años han surgido diferentes fuentes estatutarias encaminadas a prohibir y desalentar el discrimen en el empleo por razón de sexo. En Puerto Rico, la Sección I del Artículo II de la Carta de Derechos dispone que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas. Por el mandato legislativo que emana de la Ley Núm. 17, del 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, se establece la responsabilidad afirmativa del patrono de prevenir, evitar y desalentar las prácticas de hostigamiento sexual tanto en el empleo como en el ambiente académico. Además, conforme al mandato de la Ley Núm. 69, del 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, se prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, color, sexo, origen nacional o social. Se aplican estas leyes dentro de la autoridad y conforme a los objetivos que establecen la Ley de la Universidad de Puerto Rico y el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. Sirve también de base legal para esta política institucional la legislación federal, Ley Federal de Educación del 1972 del Título IX, 20 U.S.C., Sección I, 1981, la cual prohíbe el discrimen por razón de sexo en los programas o instituciones educativas que son recipientes de fondos o asistencia federal.

## **APLICABILIDAD**

Lo enunciado en la presente Carta Circular aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria y a todas las personas que prestan servicios en la Universidad de Puerto Rico, así como a las que acuden en busca de empleo, orientación o servicios.

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL**

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de la academia es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no será permitida independientemente de la jerarquía o puesto de las personas que puedan resultar involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Según definido por ley, 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, y 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 o de estudio de una persona.
- b) Cuando el sometimiento o rechazo de dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudio respecto del empleo o estudio que afecta a esa persona.
- c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o de estudio de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo.

El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos. Ninguna persona en esta institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual. El hostigamiento sexual se clasifica en dos tipos, a saber:

- 1) el hostigamiento que envuelve favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios económicos en el empleo (“concrete employment benefits”) o en el estudio, y
- 2) el hostigamiento que, aunque no tenga un impacto económico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio.

A Toda la Comunidad Universitaria  
16 de agosto de 1994

Por lo tanto, se entiende por hostigamiento sexual los avances sexuales, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiera sustancialmente con el desempeño en el trabajo o estudio de un miembro de la comunidad universitaria o cuando el rechazo o aceptación del hostigamiento sexual se utilice para tomar decisiones que afecten el empleo o los estudios de la persona.

También constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo. Esto último (“ambiente hostil”) significa que se puede cometer un hostigamiento sexual cuando una persona se ve forzada a soportar una condición de trabajo o estudio que le obligue a renunciar o que tenga como efecto disminuir su calidad o cantidad de trabajo o estudio. Esto es, no tiene que haber un impacto económico que perjudique a la persona para que haya hostigamiento, ya que la intención es que se asegure un ambiente de trabajo o estudio libre de hostigamiento sexual.

Ciertas frases de afecto o comentarios sobre los atributos físicos o el atractivo de una persona o promesas o gestos con contenido sexual pueden mal interpretarse o causar resentimiento por el que recibe dichos comentarios o expresiones, aun cuando no se hicieran con malicia, o mala intención. Por lo tanto, se le advierte a toda la comunidad universitaria que este tipo de práctica está estrictamente prohibida.

## **DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS**

La Universidad de Puerto Rico desea que toda la comunidad universitaria pueda trabajar y estudiar en condiciones de seguridad y dignidad. Sin embargo, se trata de un esfuerzo conjunto en el cual toda comunidad universitaria debe ofrecer su cooperación con miras a reducir las posibilidades de ser objeto de hostigamiento sexual.

## **PROCEDIMIENTO**

- 1) Cualquier persona que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de o se sienta perjudicado(a) por hostigamiento sexual en cualquiera de sus variantes podrá recurrir, a la mayor brevedad, mediante querrela verbal o por escrito, al Procedimiento para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, a ser presentada ante el funcionario allí designado por las respectivas autoridades nominadoras de las diferentes unidades institucionales del sistema universitario.

A Toda la Comunidad Universitaria  
16 de agosto de 1994

- 2) El funcionario ante quien se presente la querrela quedará facultado para investigar informal o formalmente a través del Procedimiento para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo, por sí o mediante el uso de oficiales examinadores, los hechos que dan base a la querrela. Podrá celebrar audiencias y formular las determinaciones e imponer las sanciones que a la luz de los hechos probados y la reglamentación aplicable se estime pertinente. Las determinaciones de tales funcionarios podrán ser revisadas por las autoridades universitarias superiores, de conformidad con lo establecido en el Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, certificación Num. 138, Serie 1981-82, del Consejo de Educación Superior, según enmendada.

## **VIGENCIA**

Las disposiciones de la presente Carta Circular tienen vigencia inmediata. Copia de la misma deberá ser colocada en los tablonés de edictos o lugares prominentes de todas las oficinas y dependencias académicas de nuestra institución.

Norman I. Maldonado, M.D.

Presidente

CC/imm/200-309

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
OFICINA DEL PRESIDENTE**

**PROCEDIMIENTO PARA TOMAR ACCIÓN INFORMAL O FORMAL SOBRE QUERELLAS  
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O DISCRIMEN POR RAZÓN DE SEXO**

**I. BASE LEGAL**

Este procedimiento se adopta y promulga de acuerdo con La Constitución de Puerto Rico en el Artículo II, Sección 1 de la Carta de Derechos que dispone que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen a condición social ni ideas políticas o religiosas y por el mandato legislativo que emana de la Ley Núm. 17, del 22 de abril de 1988, Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo. Dicha ley establece la responsabilidad afirmativa del patrono de prevenir, evitar y desalentar las prácticas de hostigamiento sexual en el empleo como en el ambiente académico. Se promulga además, conforme al mandato de la Ley Núm. 69, del 6 de julio de 1985, Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo. Se aplican estas leyes dentro de la autoridad y conforme a los objetivos, que establecen la Ley de la Universidad de Puerto Rico, el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y la Carta Circular Núm. 88-07 del Presidente de la Universidad de Puerto Rico del 27 de mayo de 1988. En las situaciones en que se desarrollen procedimientos informales, aplicarán los principios generales y uniformes establecidos por la Ley Núm. 170, del 12 de agosto de 1988, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme. En los procedimientos formales, aplicará lo pertinente de esa misma ley y la Certificación Núm. 44, Serie 84-85 del Consejo de Educación Superior--Normas para Reglamentar los Procedimientos Disciplinarios que

Afecten al Personal Universitario--así como la Certificación Núm. 138, Serie 1981-82, promulgada por el Consejo de Educación Superior conocida como Reglamento sobre Procedimientos Apelativos Administrativos de la Universidad de Puerto Rico, según enmendada.

## **II. PROPÓSITO**

Este procedimiento se utilizará para someter, investigar y tomar acción, informal o formal ante querellas por alegados actos de hostigamiento o discrimen sexual contra miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Puerto Rico.

Se interpretará de acuerdo con las disposiciones y propósitos de leyes, normas y reglas que confieren autoridad, según citadas en el Apartado I, anterior. Se adoptará de modo que facilite una solución justa y rápida de la querella en armonía con el interés del/la perjudicado(a) y las garantías que en derecho aplican al/la querellado(a).

## **III. POLÍTICA INSTITUCIONAL**

El hostigamiento o discrimen sexual en el empleo y en el ambiente académico es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de ser permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna incurra en conducta que directa o indirectamente configure un ambiente laboral, administrativo o académico en que estén presentes aspectos de hostigamiento o discrimen sexual en cualquiera de sus modalidades. En la aplicación de la política institucional deben tenerse presente que:

1. El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos.
2. Ninguna persona de esta institución está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseada.
3. Según definido por ley, 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:
  - a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición del empleo o ambiente de estudios 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 de evaluación académica estudiantil;
  - c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o labor académica de esa persona o cuando crea un ambiente de estudio o trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
4. Según definido por ley, será práctica ilegal suspender, no emplear, despedir o de cualquier otra manera afectar negativamente a una persona, por razón de su sexo y/o condiciones circunstancias inherentes o relativas a su sexo.
5. Ante quejas por alegados actos de hostigamiento realizadas por personas que no son miembros de la comunidad universitaria, la Universidad tiene la obligación de investigar y tramitar el asunto al foro con jurisdicción o autoridad legal para atenderlo.

#### **IV. DISPOSICIONES GENERALES**

La Universidad de Puerto Rico desea que todos los componentes en la comunidad universitaria laboren en condiciones de seguridad y dignidad. Para lograr este objetivo es necesario el esfuerzo conjunto y la cooperación de todos. Para el logro de estos objetivos, la Universidad de Puerto Rico:

1. Tomará medidas afirmativas dirigidas a garantizar un clima institucional de armonía, respeto y confraternización;
2. Garantizará la confidencialidad en el curso del proceso y tomará medidas encaminadas a evitar que se tomen represalias contra las personas que utilicen este procedimiento para querellarse;
3. Siempre que resulte posible y no retrase el inicio de los procedimientos formales, se nombrará un/a Oficial Examinador(a) con conocimiento sobre los aspectos sociales y psicológicos que puedan estar presentes en las querellas de hostigamiento sexual o de discrimen por razón de sexo;
4. En el curso del proceso tanto informal como formal, se considerará importante el aspecto educativo y correctivo sobre el aspecto punitivo del mismo, así como los aspectos relativos a la dinámica y principios académicos, de resultar estos aplicables a la situación.

##### **A. Procedimiento Informal**

Toda persona, miembro o no de la comunidad universitaria que entienda que ha sido objeto de perjuicio por actuaciones constitutivas de hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo, realizadas por un empleado o estudiante de la Universidad de Puerto Rico,

podría querellarse y solicitar que mediante procesos informales de resolución de conflictos se investigue y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias.

Si es empleado, debe dirigirse preferiblemente a su supervisor(a) o al decano(a) o director(a) de la unidad a la cual está adscrito. Estos funcionarios deben referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos. No obstante, puede recurrir inicialmente al Director de la Oficina de Recursos Humanos. La querella podrá ser inicialmente formulada de manera verbal o por escrito, según lo prefiera el/la querellante.

Si la persona querellante fuera estudiante, el asunto para intentar resolución informal deberá referirse a la Oficina del/la Procurador(a) Estudiantil y en ausencia de esta Oficina, a la Oficina de Asuntos Académicos y/o Decanato de Estudiantes.

Si la persona querellada no fuera parte de la comunidad universitaria, deberá canalizar la situación a través de la Oficina del Asesor(a) Legal del Rector o del/la Presidente(a) de la Universidad de Puerto Rico.

En el curso del proceso se orientará a la persona querellante de su derecho a solicitar y recurrir en cualquier momento al procedimiento formal de no sentirse satisfecha con el desarrollo de los procesos informales, en cuyo caso concluirán de inmediato las gestiones informales.

Los procesos informales serán estrictamente confidenciales, atendiéndose prioritariamente los deseos, preocupaciones y el interés expuesto por el/la querellante. El funcionario responsable de intervenir escuchará su versión y evaluará la evidencia que suministre el/la querellante.

Se le dará amplia oportunidad al/la querellado(a) para exponer su posición y defensas. Se considerará toda la evidencia que éste(a) provea. Se escuchará a los testigos

o personas que a solicitud del/la querellado(a) puedan aportar información para esclarecer lo ocurrido.

En un plazo que no excederá quince (15) días laborables, la unidad a cargo de la situación, entiéndase, Oficina del/la Procurador(a) Estudiantil, Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, Decano(a) de Asuntos Académicos, Decano(a) de Estudiantes, y Oficina del/la Asesor(a) Legal, producirá un informe a la autoridad nominadora con sus conclusiones y de ser necesario, ofrecerá recomendaciones para la solución del conflicto, incluyendo remedios urgentes tales como reubicación y/o traslado, de así solicitarlo el/la querellante. Copia de este informe será entregado al/la querellante. De determinarse que procede formulación de cargos para imponer sanciones disciplinarias, se procederá de acuerdo con la reglamentación universitaria.

## **B. Procedimiento Formal**

El procedimiento formal deberá desarrollarse en armonía con las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, antes citada y con las disposiciones de la Certificación Núm. 44, del Consejo de Educación Superior, Serie 1984-84. Solamente se configurarán variantes a esas disposiciones ante la necesidad de armonizarlas con la legislación especial antes citada sobre hostigamiento sexual o discrimen sexual o discrimen par razón de sexo.

### **1. Personal, Estudiante o Visitante Querellante**

- a) Todo estudiante, personal universitario o visitante que entienda que ha sido víctima de hostigamiento o discrimen sexual podrá presentar una querrela escrita de los hechos alegados ante cualquier funcionario, preferiblemente su supervisor, el director de unidad o el decano de la facultad a la que se

encuentra adscrito. También podrá recurrir a la Oficina del/la Asesor Legal o a la del/la Rector(a) para iniciar los procesos formales.

- b) La querella deberá contener el nombre, apellidos, dirección residencial, postal y el teléfono del querellante. De existir y ser conocidos por el/la querellante proveerá además, los nombres de los testigos conocidos y el nombre y apellidos del querellado. Contendrá además, una relación sucinta de la actuación o actuaciones que alegadamente constituyen hostigamiento sexual o discrimen por razón de sexo, así como la fecha de la ocurrencia de las actuaciones y cualquier otra información o dato que a su juicio deba proveer.
- c) La persona que recurra a este procedimiento no tiene que haber agotado previamente, procedimientos informales de resolución de conflictos.
- d) Si lo hubiere hecho, deberá proveer la información y/o documentación relacionada al proceso informal desarrollado.

## **2. Responsabilidad de Funcionarios Universitarios**

Los/las decanos(as) y/o los/las directores(as) de unidad, que en el ejercicio de su responsabilidad ejecutiva reciban una solicitud de investigación y acción de alegados actos de hostigamiento y discrimen sexual referirán al/la Rector(a) o al/la Presidente(a) la querella y solicitud de procedimiento formal con diligencia y prontitud.

- a) El/la Presidente(a) podrá someter la querella a la Oficina del/la Asesor(a) Legal o a cualquier persona o unidad en quien delegue, con instrucciones de que procedan de inmediato a realizar una investigación en torno a la querella.
- b) Asesor(a) Legal o Investigador(a) Designado(a)

Tan pronto reciba la encomienda realizará la más amplia y diligente investigación garantizando la seguridad y confidencialidad del proceso. En

ningún caso excederá de un (1) mes calendario a partir del recibo de la encomienda, para; concluir el proceso en esa etapa por no encontrar base suficiente para el inicio del proceso formal de radicación de cargos; o para radicar querrela formal radicando cargos contra el/la o los alegadamente responsables y, por lo tanto, designando un(a) Oficial Examinador(a), conforme la ya mencionada Certificación Núm. 44.

Ante una u otra situación, de inmediato se informará al/la querellante y de radicarse querrela formal contra el/la querellado(a), se le proveerá copia.

### **3. Oficial Examinador(a)**

- a. Abrirá un expediente del caso, le asignará un número y adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad del expediente.
- b. Señalará una vista administrativa y citará al/la querellado(a) y querellante.
- c. Orientará al querellante y al querellado de su derecho a tener representación en todo el proceso, garantizando así el debido proceso de ley. La unidad institucional en donde ocurrió el alegado acto de hostigamiento sexual y/o discrimen por sexo, tendrá su representante legal.
- d. Citará por escrito a los testigos, de haberlos, para recibir la versión de los hechos. Las partes podrán informar sus testigos y solicitar que sean citados, según los procedimientos administrativos o judiciales que resultaren convenientes.

#### **4. Vista Administrativa**

- a) Todas las notificaciones se expedirán por correo certificado con acuse de recibo, con por lo menos diez (10) días de antelación a la fecha de la vista administrativa.
- b) La vista administrativa será confidencial si así lo desea la parte querellante o si a juicio del/la Oficial Examinador(a) la presencia de público afectaría la presentación de la evidencia testifical, o conllevaría mayores perjuicios que beneficios al proceso.
- c) Si es el querellado el que solicita ese derecho, previo a comenzar el mismo, el/la Oficial Examinador(a) ofrecerá la oportunidad al/la querellante a que se oponga. Evaluará y adjudicará la solicitud, fundamentando su decisión.
- d) El/la Oficial Examinador(a), a petición de parte, o de un testigo, previa determinación adjudicativa, podrá recibir en privado parte de la, prueba, sea testifical o de otra manera, siempre que entienda que de esa manera resultan protegidos, el interés de la búsqueda de la verdad y el derecho alegado por la(s) parte(s).

#### **5. Prórrogas y Suspensiones**

Solicitudes de prórroga, suspensión y otras comunicaciones de naturaleza análoga deberán radicarse por escrito con cinco (5) días calendario previo a la vista administrativa. Estas solicitudes se concederán únicamente cuando medien razones justificadas y que no afecten la rápida solución de la querrela. De no concederse la prórroga, se le notificará a ambas partes y se citarán nuevamente en un término no mayor de cinco (5) días laborables.

## **6. Derechos y Deberes del/la Querellado(a) y del/la Querellante**

Conforme la política pública establecida y de la legislación aplicable, el peso de la prueba recae en el querellado que tiene que demostrar que no medió discriminación u hostigamiento sexual.

- a) Si el/la querellante o la persona querellada resultase ser menor de edad, deberá estar acompañado(a) durante todo el proceso de sus padres, tutores o encargados.

## **7. Informe del/la Oficial Examinador(a)**

El/la Oficial Examinador(a) escuchará y analizará todas las alegaciones y pruebas y rendirá un informe a la autoridad nominadora con determinaciones de hechos y conclusiones de derecho y con su recomendación dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborables después de la vista administrativa.

## **8. Autoridad Nominadora**

La autoridad nominadora emitirá su decisión final y ambas partes serán notificadas por escrito de la determinación. Se les informará la reglamentación aplicable y se les instruirá de los procedimientos apelativos administrativos.

- i. Si se determina que hubo hostigamiento sexual, se aplicará la sanción correspondiente.
- ii. Si se determina que no hubo hostigamiento sexual, se desestimará la querella.

## **9. Desestimación sin Procedimiento Evidenciario**

Si el/la querellante no asiste a vista sin que medie notificación y causa justificada, se entenderá que ha desistido de su querrela y se procederá a archivar la misma.

Si el/la querellado(a) no asiste a la vista sin que medie notificación y causa justificada, se informará a la autoridad nominadora para que aplique las normas contenidas en las leyes y reglamentos vigentes.

## **10. Confidencialidad de Información**

1. Como regla general no se divulgará información, documento u otra evidencia suministrada por las partes o los testigos, durante el procedimiento adjudicativo.
2. A petición de la parte, y luego de considerar alegaciones en oposición, si existieran se relevará en todo o en parte del manto de confidencialidad que protege la información, documentación y otra evidencia acopiada en el proceso.
3. A petición de un testigo, y luego de evaluar alegaciones en oposición, si ocurrieran, el/la Oficial Examinador(a) podrá recomendar al/la Rector(a) que se mantenga estricta confidencialidad respecto a alguna de la evidencia producida durante el proceso.

## **11. Situaciones No Previstas**

Toda situación no contemplada por este procedimiento, deben ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presentes en la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de sexo. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés universitario en el orden institucional, y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, deberá propender un trámite rápido del procedimiento.

En todo aquello no contemplado en los capítulos anteriores, ni en la ley especial, aplicará el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y la Certificación Núm. 44 del Consejo de Educación Superior, Serie 1984-85.

## **12. Vigencia**

Una vez suscrito por el Presidente este procedimiento comenzará a regir inmediatamente.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de agosto de 1994.

Dr. Norman Maldonado  
Presidente