GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina Administración

Sr. Carlos Portalatín Esteves
cportalatin@fortaleza.gobierno.pr
(787) 721-7000 x 3460

MEMORANDO INTERNO – OA 2011-07-14-001

Fecha: 14 de julio de 2011

A: Oficinas de Compras y Finanzas

De: Carlos Portalatín, Administrador

El Hon. Luis G. Fortuño, Gobernador de Puerto Rico, ha establecido una política estricta de disciplina, control y reducción de gastos en las agencias e instrumentalidades del Gobierno. A tono con dicha política y conforme al Art. VI, Sec. 9 de la Constitución de Puerto Rico, se establece como regla de administración interna de la Oficina del Gobernador que sólo se dispondrá de las propiedades y fondos públicos para fines públicos y para el sostenimiento y funcionamiento de las instituciones del Gobierno de Puerto Rico.

A fines de asegurar el más estricto cumplimiento con este requisito y con la política de control de gastos se disponen los siguientes procedimientos:

1. **Procedimiento para autorizar artículos a ser obsequiados por la Oficina del Gobernador.**

   La adquisición de artículos a ser obsequiados por la Oficina del Gobernador debe tener como propósito un fin público y el sostenimiento y funcionamiento de las instituciones del Gobierno de Puerto Rico, y estar guiada por criterios de sana administración pública. A esos efectos, la adquisición de estos artículos será procesada mediante la preparación de un formulario de requisición que requerirá la autorización expresa del Administrador de la Oficina del Gobernador, quien considerará el fin público de la adquisición, el sostenimiento y adecuado funcionamiento de la Oficina del Gobernador y demás agencias del Gobierno de Puerto Rico, así como el propósito del obsequio y el costo del mismo en la determinación de autorizar la adquisición.

2. **Actividades celebradas en el Palacio de Santa Catalina.**

   El Palacio de Santa Catalina, conocido como La Fortaleza, es parte de las fortificaciones en el Viejo San Juan reconocidas en 1983 como Monumento Mundial por la Organización Educacional, Científica y Cultural de las Naciones Unidas ("UNESCO" por sus siglas en inglés) y ha servido ininterrumpidamente como mansión ejecutiva, hogar y oficina de los gobernantes de Puerto Rico por

más de cuatrocientos años. Su función dual como Oficina del Gobernador y, a la vez, residencia del Primer Ejecutivo y su familia, lo constituyen en una facilidad con características y necesidades operacionales singulares en el Gobierno de Puerto Rico. Conforme lo anterior, se establece que las actividades a celebrarse en las facilidades del Palacio de Santa Catalina deberán estar relacionadas con el continuo funcionamiento de estas facilidades en su legendario rol dual. El Administrador de la Oficina del Gobernador ejercerá su discreción administrativa y tomará las medidas necesarias para garantizar que la utilización del Palacio de Santa Catalina y sus facilidades es cónsona con el fin público y con el adecuado sostenimiento y funcionamiento del Palacio de Santa Catalina en su función como Mansión Ejecutiva y Residencia del Primer Mandatario.

Este memorando servirá de directriz a las Oficinas de Compras y de Finanzas de la Oficina del Gobernador en la ejecución de sus funciones. Las Oficinas de Compras y de Finanzas mantendrán estrecha comunicación con la Oficina de Administración y, conjuntamente, se asegurarán de que las compras efectuadas y los gastos incurridos cumplan con lo aquí dispuesto.

Nada de lo aquí dispuesto exime del cumplimiento con los demás procedimientos aplicables al uso de fondos públicos.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina de Administración

MEMORANDO

FECHA: 15 de septiembre de 2011

A: Sr. Héctor Stewart, Director, Oficina de Finanzas
Sr. Antonio Morales, Director, Oficina de Compras

C: Lcdo. Marcos Rodríguez Ema, Secretario de la Gobernación
Sra. Celia Pérez, Directora, Oficina de Recursos Humanos

DE: Carlos Portalatín Esteves, Administrador

ASUNTO: **OA-2011-09-15-001 – Delegación de autorización para otorgar contratos y autorizar facturas**

Por la presente se autoriza y delega al Sr. José I. Campos Pérez, Ayudante Ejecutivo del Administrador, la capacidad de otorgar contratos obligando fondos de la Oficina del Gobernador en cuantías que no excedan de $100,000.00 anuales cuando el Sr. Carlos Portalatín Esteves, Administrador, se encuentre disfrutando de licencias de cualquier índole o ausente de los predios de la Mansión Ejecutiva en exceso de 48 horas. También se le delega y autoriza la capacidad de autorizar facturas pagaderas bajo contratos debidamente otorgados y registrados obligando fondos de la Oficina del Gobernador y de órdenes de compra debidamente emitidas en cuantías que no excedan de $100,000.00.

Este memorando servirá de directriz a las Oficinas de Finanzas y de Compras de la Oficina del Gobernador en la ejecución de sus funciones. Las Oficinas de Compras y de Finanzas mantendrán estrecha comunicación con la Oficina de Administración y, conjuntamente, se asegurarán de que las compras efectuadas y los gastos incurridos cumplan con lo aquí dispuesto.

Nada de lo aquí dispuesto exime del cumplimiento con los demás procedimientos aplicables al uso de fondos públicos.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL GOBERNADOR
LA FORTALEZA

Orden Administrativa Núm. OG-2012-01-01-0001
1 de enero de 2012

Declaración de Política Pública Sobre la Prevención e Implantación de Medidas Disciplinarias por Actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual en el Empleo

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO I – TÍTULO 1
ARTICULO II – INTRODUCCIÓN 2
ARTICULO III –BASE LEGAL 3
ARTICULO IV – DEFINICIONES 6
ARTICULO V- DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA, OBJETIVOS Y PROHIBICIONES 9
ARTICULO VI – APLICABILIDAD 9
ARTICULO VII – DESCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS 12
ARTICULO VIII – COORDINADOR 12
ARTICULO IX – PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUEJAS 13
ARTICULO X - PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN DE QUERELLAS 13
ARTICULO XI- CONFIDENCIALIDAD 14
ARTICULO XII - CONTENIDO DE LA QUERELLA 14
ARTICULO XIII - DERECHOS DE LAS PARTES 15
ARTICULO XIV – PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN DE QUERELLAS 18
ARTICULO XV- OBLIGACIÓN DE COOPERAR CON LA INVESTIGACIÓN 18
ARTICULO XVI - MEDIDAS PROVISIONALES CAUTELARES 19
ARTICULO XVII – PROCEDIMIENTO PARA ADJUDICACION E INFORME 20
ARTICULO XVIII - INFORME DETERMINACIÓN RECURSOS HUMANOS 21
ARTICULO XIX- CARTA INTENCIÓN APLICACIÓN MEDIDAS DISCIPLINARIAS 21
ARTICULO XX - VISTA ADMINISTRATIVA INFORMAL 22
ARTICULO XXI - ACCIONES DISCIPLINARIAS 23
ARTICULO XXII - TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS 23
ARTICULO XXIII – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD 23
ARTICULO XXIV – CLÁUSULA DE DEROGACIÓN 24
ARTICULO XXV – PUBLICIDAD 24
ARTICULO XXVI- VIGENCIA 24
ANEJO I - FORMULARIO RADICACIÓN QUERELLA POR ACTOS DISCRIMEN
ANEJO II - CERTIFICACIÓN DE TESTIGO

GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DEL GOBERNADOR
ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. OG-2012-01-01-001

CARLOS PORTALATÍN ESTEVES
ADMINISTRADOR

A: TODO EL PERSONAL DE LA OFICINA DEL GOBERNADOR, FUNCIONARIOS, EMPLEADOS, ASPIRANTES A EMPLEO, CONTRATISTAS, VISITANTES Y CIUDADANOS

ASUNTO: DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA PREVENCIÓN E IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS POR ACTOS DE DISCRIMEN U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO EN LA OFICINA DEL GOBERNADOR

ARTICULO I – TÍTULO

Esta Orden Administrativa se conocerá como "Orden Administrativa para la Declaración de Política Pública sobre la Prevención e Implantación de Medidas Disciplinarias por Actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual en el Empleo en la Oficina del Gobernador" (en adelante denominada la "Orden Administrativa").

ARTICULO II – INTRODUCCIÓN

La Oficina del Gobernador (en adelante denominada "Oficina del Gobernador") reconoce la necesidad de promover entre sus empleados un ambiente de trabajo y de respeto entre todos éstos que propicie el desempeño eficiente de cada empleado o funcionario. A tono con dicho propósito, la Oficina del Gobernador está comprometida a ofrecer igualdad de oportunidad en el empleo a funcionarios, empleados y aspirantes a empleo, sin discrimen o trato desigual y sin establecer limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de raza, color, sexo, matrimonio, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, edad sin justa causa, por impedimento físico, mental o sensorial, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o servicio militar o ser veterano de las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América o de la Guardia Nacional (en adelante estas condiciones serán denominadas conjuntamente como "Características Protegidas").

Es política de la Oficina del Gobernador que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano. El hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra la persona afectada en el empleo, por lo que no será tolerada. Además, el hostigamiento sexual afecta y obstruye 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 y la Constitución.

El discrimen puede darse con respecto a funcionarios, empleados, aspirantes a empleo, visitantes o personas que participen o se vean afectadas por alguno de los programas que ofrece la Oficina del Gobernador.

ARTICULO III –BASE LEGAL

La presente Orden Administrativa se promulga a tenor con múltiples disposiciones constitucionales y estatutarias que prohíben ciertos tipos de discrimen y el hostigamiento sexual en el empleo y que especificamos a continuación.

1. La carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico establece de manera categórica en su Artículo II, Sección I, que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
2. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de Características Protegidas, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de Características Protegidas.
3. Aunque la Oficina del Gobernador está expresamente excluida de las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, mejor conocida como "Ley para la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" la referida exclusión no aplica al principio de mérito. El precepto rector conocido como el "Principio de Mérito" de la Ley Núm. 184 establece que todos los empleados públicos serán tratados en todo lo referente a su empleo a base de su capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por condición física o mental.
4. La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, establece que es política pública del Gobierno de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra los principios constitucionales enunciados. Esta ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas, impone responsabilidades y fija penalidades por las violaciones a sus disposiciones. La medida eleva el hostigamiento sexual en el empleo al mismo nivel jurídico que las otras modalidades de discrimen existente a nivel federal y local y establece la responsabilidad afirmativa del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo. Esta ley impone responsabilidad al patrono de establecer una política pública clara contra el hostigamiento sexual en el empleo e informar sobre el procedimiento de presentar y atender querellas para éste tipo de casos.
5. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Discrimen en el Empleo Por Razón De Sexo" requiere un estricto cumplimiento con los principios de igualdad de derechos tanto del hombre como de la mujer y por lo tanto prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo.
6. La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Protección de Madres Obreras", prohíbe discriminar contra una mujer por estar embarazada.

7. La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, mejor conocida como, "Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos" establece que las instituciones públicas o privadas no ejercerán, pondrán en vigor, o usarán procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental, o sensorial por el mero hecho de tener dicho impedimento.
8. La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Protección de Testigos", establece que ningún patrono podrá discriminar contra un empleado(a) con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado(a) ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio, o constituyan una divulgación de información privilegiada, según establecido por ley.
9. La Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, mejor conocida como "Código Militar de Puerto Rico", establece que ningún patrono podrá discriminar contra un empleado(a) por razón de su ausencia a causa de su cumplimiento de cualquier deber militar, o por razón de ser miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico.
10. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo raza, color, religión y origen nacional.
11. La Ley de Derechos Civiles de 1871, según enmendada, establece prohibiciones similares al Título VII al proscribir el discrimen por razón de género, raza, color, origen nacional, religión o ideas políticas por parte de cualquier persona que actúe bajo la autoridad de cualquier estatuto, ordenanza, reglamentación, práctica o costumbre de cualquier estado o territorio de los Estados Unidos de América.
12. La Ley Pública Federal Núm. 101-336 de 26 de julio de 1990, según enmendada, conocida como la "Ley de Americanos con Impedimento", prohíbe que se discrimine contra cualquier persona cualificada por motivos de ésta padecer de algún impedimento físico o mental, tener un historial de dicho impedimento, o ser percibida como si tuviese algún impedimento.
13. Esta Orden Administrativa se ha adoptado tomando como base las recomendaciones establecidas en la guía de "Equal Employment Opportunity Commission" ("EEOC") de 18 de junio de 1999.

ARTICULO IV – DEFINICIONES

Para propósitos de ésta Orden Administrativa, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. Administrador de la Oficina del Gobernador – Se refiere al funcionario a través del cual se manejan los asuntos administrativos de la Oficina del Gobernador.
2. Ambiente Hostil u Ofensivo de Trabajo – se refiere a aquella situación en que se crea un ambiente donde la conducta de naturaleza sexual del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir, de manera irrazonable, con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando crea un ambiente de trabajo tenso, intimidante, hostil u ofensivo para el empleado en el lugar de empleo.
3. Aspirante a Empleo - Toda persona que visite la Oficina del Gobernador para solicitar empleo, conforme a convocatorias publicadas al efecto.
4. Autoridad Nominadora – Se refiere a la Oficina del Gobernador.
5. Características Protegidas – Condiciones o características de funcionarios, empleados, aspirantes a empleo, visitantes o personas que participen o se vean afectadas por alguno de los programas que ofrece la Oficina del Gobernador con respecto a raza,

color, sexo, matrimonio, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, edad sin justa causa, impedimento físico, mental o sensorial, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o servicio militar o ser veterano de las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América o de la Guardia Nacional que no se pueden utilizar para discriminar, proveer trato desigual o imponer limitaciones que excluyan a cualquier persona de igualdad en el empleo.

6. Contratista - Toda persona, natural o jurídica que labore bajo contrato para la Oficina del Gobernador, incluyendo el personal por contrato de servicios misceláneos y los que laboren bajo contratos de servicios profesionales y consultivos.

7. Coordinador - Será la persona designada por el Director de Recursos Humanos de la Oficina del Gobernador para coordinar todo lo relacionado a la Prevención e Implantación de Medidas Disciplinarias por actos de Discrimen u Hostigamiento Sexual en el Empleo. Esta persona (a) será responsable de recibir, informar y orientar a cualquier persona que alegue ser víctima de Discrimen u Hostigamiento Sexual personalmente o por teléfono; (b) divulgará la política pública de la Oficina del Gobernador sobre la prevención, deberes y responsabilidades que se describen en este Orden Administrativa; (c) desarrollará en coordinación con el Director de Recursos Humanos un programa de orientación y divulgación general para todos los funcionarios, empleados, aspirantes a empleo, contratistas y visitantes sobre la política pública en contra del Discrimen y del Hostigamiento Sexual en la Oficina del Gobernador; (d) distribuirá periódicamente copia de la política pública de la Oficina del Gobernador contra el discrimen y el hostigamiento sexual en el empleo y velará porque la misma sea expuesta visiblemente en los tablones de avisos de la Oficina del Gobernador; (e) notificará al Director de Recursos Humanos cuando se percate de cualquier incumplimiento u obstáculo para llevar a término el fiel cumplimiento la implantación de la reglamentación sobre discrimen y hostigamiento sexual; y (f) responderá de sus funciones ante el Director de Recursos Humanos.

8. Días - Se computarán como laborables salvo disposición en contrario.

9. Director de Recursos Humanos – Será la persona designada por la Oficina del Gobernador para dirigir la Oficina de Recursos Humanos.

10. Discrimen - El acto de dar trato de inferioridad o desigualdad a una persona o colectividad por motivos ilegales, injustos y estereotipados, o cuando se limita, segrega o clasifica a los empleados o solicitantes de empleo en cualquier forma que les prive o pueda privar de una oportunidad de empleo o que le pueda afectar su condición como empleados por razón de cualquiera de las Características Protegidas.

11. Empleado o funcionario - Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado de carrera, de confianza, transitorio, a tiempo parcial, irregular, o por jornal en la Oficina del Gobernador.

12. 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 o que sea comunicada utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, 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.