



Oficina del Secretario
Apartado 9020192, San Juan, PR 00902-0192

12-21-12

GUILLERMO A. SOMOZA COLOMBANI
SECRETARIO DE JUSTICIA

(787) 721-7700
(787) 721-7771

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 2012-06

A: SECRETARIO AUXILIAR DE ASUNTOS DE MENORES Y FAMILIA, PROCURADORES DE ASUNTOS DE FAMILIA A CARGO, PROCURADORES DE ASUNTOS DE FAMILIA, FISCALES ESPECIALES Y PROCURADORES DE ASUNTOS DE MENORES QUE REALICE FUNCIONES EN LA SALA DE RELACIONES DE FAMILIA.

ASUNTO: NORMAS SOBRE LAS INSTANCIAS EN LAS CUALES EL PROCURADOR DE ASUNTOS DE FAMILIA INTERVENDRÁ COMO DEFENSOR JUDICIAL

I. BASE LEGAL

JMC
Esta Orden Administrativa se adopta a la luz de los poderes del Secretario de Justicia recogidos en las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico y en la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Justicia", 3 L.P.R.A. §§ 291 et seq., la cual establece que el Secretario de Justicia es el principal funcionario de ley y orden con la facultad para disponer el funcionamiento, la organización y los procedimientos internos del Departamento.

Esta Orden Administrativa se promulga, además, conforme a la facultad del Secretario de Justicia para adoptar las normas y los reglamentos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como el poder para realizar los actos convenientes y necesarios para implementar los propósitos de la Ley Núm. 205. Véase Art. 18(b) y (w) de la Ley Núm. 205, 3 L.P.R.A. § 292o (b) y (w). Así también, esta Orden Administrativa se aprueba conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 205, las cuales establecen que el Secretario Auxiliar

de Asuntos de Menores y Familia responde -en orden de jerarquía- al Secretario de Justicia y será éste el responsable de la supervisión de las Procuradurías de Asuntos de Familia y Menores y de todas las divisiones especializadas, unidades de trabajo y/o programas que estén bajo su supervisión directa. Véanse Arts. 52 y 53 de la Ley Núm. 205, 3 L.P.R.A. §§ 294d y 294e.

II. PROPÓSITO

En los procedimientos judiciales, los menores e incapacitados deben comparecer representados por su padre o madre con patria potestad o, en su defecto, por su tutor general o un defensor judicial, según corresponda.

Sobre este particular, el Artículo 160 del Código Civil de 1930, según enmendado, dispone que siempre que en algún asunto ambos padres o algunos de ellos tenga un interés opuesto al de su hijo no emancipado, el Tribunal de Primera Instancia nombrará a este último un defensor que le represente. En este mismo artículo se indica qué personas vienen llamadas a ejercer como defensor judicial. Sobre ese extremo, establece que el Tribunal de Primera Instancia, a petición de cualquiera de los padres del mismo menor, del fiscal o de cualquier persona capaz para comparecer en juicio, conferirá el nombramiento de defensor judicial al pariente del menor a quien en su caso correspondería la tutela legítima y, a falta de éste, a otro pariente o a un extraño. En virtud de lo dispuesto en el Código Civil, nuestro Tribunal Supremo ha expresado, en cuanto al orden de prelación para ejercer la tutela legítima del menor como defensor judicial, que los abuelos están entre los primeros en ejercer el cargo de defensor judicial en beneficio de sus nietos cuando los intereses del menor y sus padres sean claramente opuestos.

 Por ello, en los casos que el tribunal determina que, conforme al orden preferencial establecido para el nombramiento de un defensor judicial según el Artículo 160 del Código Civil, a falta de parientes, corresponderá designar a un "extraño". Esa responsabilidad se ha depositado en la figura del procurador de asuntos de familia del Departamento de Justicia. Cuando un procurador de asuntos de familia actúa como defensor judicial se convierte en un tutor especial nombrado por el tribunal para que represente al menor o incapacitado en un pleito específico.

Para entender los contornos de esta figura, debemos señalar que el cargo de Procurador Especial de la Sala de Relaciones de Familia fue creado por la Ley Núm. 140 de 23 de abril de 1952, facultándole a actuar como abogado de la parte peticionaria en procedimientos judiciales de emancipación y reconocimiento de "hijos naturales", entre otros. Posteriormente, la Ley Núm. 75 de 6 de junio de 1968 derogó la Ley Núm.140, supra, pero mantuvo esencialmente las mismas

facultades y deberes de la ley derogada por vía de una cláusula que obligaba a cooperar con los jueces, a solicitud de éstos.

Ahora bien, con la aprobación de la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”, se establece que los procuradores de asuntos de familia tienen las facultades y atribuciones que le corresponden a un fiscal, aunque su ejercicio se limita a representar los intereses de los menores en los procedimientos judiciales sobre protección de menores y de atender los asuntos civiles relacionados con la familia, los menores y los incapacitados.

A pesar de que la Ley Núm. 205-2004 derogó la Ley Núm. 75, los tribunales han continuado designando a los procuradores de asuntos de familia para que participen, entre otros, en casos de custodia, de filiación, así como de relaciones filiales como defensores judiciales del menor, a pesar de que dicha función no está dispuesta específicamente por la Ley Núm. 205, por ley especial alguna y que el Código Civil de Puerto Rico establece taxativamente un orden de prelación específico para ejercer dichas funciones. Debemos puntualizar, como ya hemos expuesto, que la figura del defensor judicial y las instancias en que éste puede intervenir surgen, precisamente, cuando la madre o el padre o ambos tengan un interés opuesto a algún asunto de sus hijos no emancipados.

 No debemos obviar que en los casos de custodia, divorcio, relaciones filiales, alimentos, filiación y partición de herencia, donde los menores no son parte y están sometidos a la patria potestad de sus padres, sus intereses serán representados por éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 153 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 601. En dichos casos, le corresponde al Tribunal, en su poder de *parens patriae*, velar que se cumpla con el mejor bienestar del menor. Por lo que, debe quedar claro que la intervención del defensor judicial resulta ser una excepción a los derechos y obligaciones que emanan de la patria potestad para que los padres representen a sus hijos en cualquier acción que pueda redundar en beneficio de ellos. En estos casos, el Estado tiene, entre sus responsabilidades, actuar en beneficio de los menores e incapacitados en virtud del poder de *parens patriae*.

Es por esto que mediante la presente orden se establece, de forma inequívoca, aquellas instancias en las cuales la intervención del procurador de asuntos de familia estará limitada como defensor judicial.

III. APLICABILIDAD

Estas normas aplican a todo procurador de asuntos de familia, fiscal especial y a todo procurador de asuntos de menores que realice funciones en la Sala de Relaciones de Familia.

IV. NORMAS

- 
1. Los procuradores de asuntos de familia deben actuar como abogado del promovente en los siguientes asuntos: (a) en procedimientos sobre autorización judicial, declaratoria de herederos y administración judicial cuando la cuantía de los bienes objeto del procedimiento no exceda de mil dólares (\$1,000.00); (b) en procedimientos sobre emancipación, filiación, adopción, declaración de incapacidad y tutela en relación con los cuales no haya bienes de clase alguna o, de haberlos, la cuantía de tales bienes no exceda de mil dólares (\$1,000.00); (c) en procedimientos sobre dispensa de parentesco; (d) en procedimientos de *hábeas corpus* en que la detención ilegal no surja con motivo de procedimiento criminal alguno; (e) en incidentes por desacato a las órdenes y sentencias del tribunal en relación con los procedimientos indicados en esta sección; (f) en procedimientos criminales o civiles sobre reclamación o incumplimiento de la obligación de prestar alimentos; (g) de la parte denunciante, en procedimientos criminales o civiles de abandono de menores ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico que, a juicio del Fiscal de Distrito, ameriten su intervención; o (h) en cualquier otro asunto que el Secretario les asigne como parte de la política pública relacionada con los asuntos de la familia, en los cuales el interés opuesto de ambos padres o alguno de ellos, menoscabe el interés del menor.
 2. Disponiéndose que el procurador de asuntos de familia, fiscal especial y procurador de asuntos de menores que realicen funciones en la Sala de Relaciones de Familia no participarán en casos donde la controversia gira en torno a cualquiera de los siguientes asuntos: relocalizaciones a otro municipio, estado o país; custodia; custodia compartida ni en algún asunto relacionado con estos casos; cambio de escuela; tratamiento médico; operaciones de menores; relaciones filiales, excepto cuando exista un interés opuesto al bienestar del menor; relaciones con los abuelos; entrega voluntaria al otro progenitor o familiares; filiación, salvo que sea la parte promoverte; impugnación de paternidad; ejecución de hipoteca; consignaciones; o casos de alimentos, salvo lo dispuesto en el Manual de Asuntos Programáticos entre la Administración para el Sustento de Menores y el Departamento de Justicia.

V. OBLIGATORIEDAD

Esta Orden Administrativa cobija a todos los procuradores de asuntos de familia, fiscales especiales y a todo procurador de asuntos de menores que realice funciones en la Sala de Relaciones de Familia.

VI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Orden Administrativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal reclamación no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden Administrativa, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte en algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

VII. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otra orden administrativa, carta circular, memorando, comunicación escrita o instrucción anterior en todo cuanto sea incompatible con lo aquí dispuesto.

VIII. VIGENCIA Y APROBACIÓN

La presente Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 10 de agosto de 2012.


Guillermo A. Somoza Colombani
Secretario de Justicia



Oficina del Secretario
Apartado 9020192, San Juan, PR 00902-0192

12-09-13

GUILLERMO A. SOMOZA COLOMBANI
SECRETARIO DE JUSTICIA

(787) 721-7700
(787) 721-7771

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 2012- 05

A: JEFE DE LOS FISCALES, SECRETARIO AUXILIAR DE ASUNTOS DE MENORES Y FAMILIA, FISCALES DE DISTRITO, PROCURADORES DE ASUNTOS DE MENORES A CARGO, FISCALES AUXILIARES, FISCALES ESPECIALES Y PROCURADORES DE ASUNTOS DE MENORES

ASUNTO: RELEVO TEMPORERO DEL TURNO DE INVESTIGACIÓN DE ESCENAS A FISCALES Y PROCURADORAS DE MENORES EN ESTADO DE EMBARAZO

I. BASE LEGAL

 Esta Orden Administrativa se adopta a la luz de los poderes del Secretario de Justicia recogidos en las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico; y en la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento de Justicia", 3 L.P.R.A. §§ 291 et seq., la cual establece que el Secretario de Justicia es el principal funcionario de ley y orden con la facultad para disponer el funcionamiento, la organización y los procedimientos internos del Departamento.

Esta Orden Administrativa se promulga, además, conforme a la facultad del Secretario de Justicia para adoptar las normas y los reglamentos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como el poder para realizar los actos convenientes y necesarios para implementar los propósitos de la Ley Núm. 205. Véase Art. 18(b) y (w) de la Ley Núm. 205, 3 L.P.R.A. § 292o (b) y (w). Así también, esta Orden Administrativa se aprueba conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 205 las cuales establecen que el Jefe de los Fiscales

de Puerto Rico y el Secretario Auxiliar de Asuntos de Menores y Familia responden -en orden de jerarquía- al Secretario de Justicia y serán responsables de la supervisión de las Fiscalías de Distrito, Procuradurías de Asuntos de Menores y de todas las divisiones especializadas, unidades de trabajo y/o programas que estén bajo su supervisión directa. Véanse Arts. 44, 45, 52 y 53 de la Ley Núm. 205, 3 L.P.R.A. §§ 293w, 293x, 294d y 294e.

II. PROPÓSITO

Las fiscales auxiliares y fiscales especiales, así como las procuradoras de asuntos de menores asignadas al área criminal tienen el deber de investigar e instar causas criminales que involucren la comisión de delitos graves. Parte esencial de estas investigaciones criminales requieren que la fiscal auxiliar o especial o la procuradora de asuntos de menores estén disponibles para atender escenas de crimen en cualquier parte de la Isla. Este período de tiempo se conoce comúnmente como el período de turno de investigación de escenas del fiscal o del procurador. Durante el mismo, estas funcionarias deben acudir a atender escenas de carácter violento, a cualquier hora del día o de la noche. En ocasiones, las áreas donde ocurren estas escenas son remotas o de difícil acceso, requiriendo esfuerzos físicos considerables para poder acceder al lugar donde ocurrieron los hechos delictivos. Adicional a ello, durante las investigaciones en curso, muchas veces es imprescindible trabajar consecutivamente por varios días para obtener la prueba necesaria. Durante este período, en muchas ocasiones, se les limita o reduce considerablemente a estas funcionarias su tiempo de descanso.

 Conscientes de los retos mayores que el turno de investigación de escenas representa para las fiscales auxiliares, las fiscales especiales y las procuradoras de asuntos de menores en estado de embarazo o de recién alumbramiento, es meritorio que se establezcan unas normas claras para el relevo de este período de turno a las fiscales auxiliares, a las fiscales especiales y a las procuradoras de asuntos de menores en estado de gestación y luego del alumbramiento. Es sumamente importante para el Departamento de Justicia que las fiscales auxiliares, las fiscales especiales y las procuradoras de asuntos de menores gocen de buena salud durante y después de su embarazo. Por tal motivo, y tomando en consideración la importancia de algunas etapas pre y post alumbramiento, el Departamento de Justicia promulga esta Orden Administrativa.

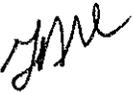
III. APLICABILIDAD

Estas normas aplican a toda fiscal auxiliar, fiscal especial y a toda procuradora de asuntos de menores que realice funciones en el turno de investigación de escenas en el área criminal.

IV. NORMAS

1. Los Fiscales de Distrito y los Procuradores de Asuntos de Menores a Cargo, deberán relevar del turno de investigación de escenas a toda fémina fiscal auxiliar, fiscal especial o procuradora de asuntos de menores que se encuentre en su último trimestre de embarazo.
2. Los Fiscales de Distrito y los Procuradores de Asuntos de Menores a Cargo, sólo asignarán a las fiscales auxiliares, fiscales especiales o procuradoras de asuntos de menores al turno de investigación de escenas, luego de treinta (30) días de su incorporación al área de trabajo, tras un período de licencia por maternidad.
3. Toda fiscal auxiliar, fiscal especial o procuradora de asuntos de menores que desee acogerse a estos beneficios deberá presentar a su supervisor una certificación médica, informando la fecha de inicio de su tercer trimestre de gestación. De igual forma, la fiscal auxiliar, la fiscal especial o la procuradora de asuntos de menores deberá notificar de su embarazo -al menos dos (2) meses antes de acogerse a estos beneficios-, para no afectar el desarrollo de futuros planes de trabajo de cada unidad.
4. Los Fiscales de Distrito y los Procuradores de Asuntos de Menores a Cargo podrán asignar tareas de investigación a realizarse dentro de las facilidades de las fiscalías, procuradurías o centros de trabajo designados hasta las 5:00 p.m., todos los días, a cualquier fiscal auxiliar, fiscal especial o procuradora de asuntos de menores que se encuentre en su último trimestre de embarazo.

V. OBLIGATORIEDAD

 Esta Orden Administrativa cobija a todos los Fiscales Auxiliares y Especiales, Fiscales de Distrito, Directores de Unidades Especializadas, Procuradores de Asuntos de Menores a Cargo y Procuradores de Asuntos de Menores.

VI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Orden Administrativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal reclamación no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden Administrativa, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte

en algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

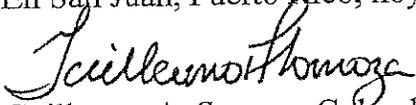
VII. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otra orden administrativa, carta circular, memorando, comunicación escrita o instrucción anterior en todo cuanto sea incompatible con lo aquí dispuesto.

VIII. VIGENCIA Y APROBACIÓN

La presente Orden Administrativa entrará en vigor inmediatamente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 27 de julio de 2012.


Guillermo A. Somoza Colombani
Secretario de Justicia



Oficina del Secretario
Apartado 9020192, San Juan, PR 00902-0192

GUILLERMO A. SOMOZA COLOMBANI
SECRETARIO DE JUSTICIA

(787) 721-7700
(787) 721-7771

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2012-04

A: TODO EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, COMPONENTES ADSCRITOS Y ENTIDADES SUBRECIPIENDARIAS, VISITANTES Y CIUDADANOS

ASUNTO: POLÍTICA SOBRE DISCRIMEN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE QUERELLAS

I. TÍTULO

asm
Esta Orden Administrativa se conocerá como “Política sobre discrimen y hostigamiento sexual, y procedimiento para el manejo de querellas.”¹

II. BASE LEGAL

La presente Orden Administrativa se promulga conforme a los poderes del Secretario de Justicia recogidos en las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución del Gobierno de Puerto Rico; y en la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”, particularmente, en virtud de los Artículos 3, 18, 34 y 35 de dicha ley, los cuales reiteran las prerrogativas constitucionales del Secretario de Justicia como autoridad máxima del Gobierno de Puerto Rico para promover el cumplimiento y ejecución de la ley en representación del Primer Ejecutivo. Las mismas también facultan al Secretario de Justicia a establecer la organización y estructura interna del Departamento que mejor respondan al cumplimiento de las obligaciones que la ley le impone.

¹ Las palabras y frases usadas en esta Orden Administrativa se interpretarán por su significado común y en relación a las leyes y la jurisprudencia de Puerto Rico. Las palabras en número singular incluyen el plural, y en el plural incluyen el singular. Las palabras del género masculino incluyen el femenino y el neutro y, cuando el sentido así lo indique, las palabras del género neutro pueden referirse a cualquier género. Entidades subreceptiendarias significa organizaciones, agencias o entidades que administran fondos federales para implementar programas subvencionados con dichos fondos. La palabra “empleado”, salvo aclaración en contrario, incluye funcionarios, empleados, contratistas, agentes y demás personas que prestan servicios en, o para, el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y entidades subreceptiendarias.

Las referidas disposiciones estatuyen, además, la potestad del Secretario de Justicia de planificar, dirigir y supervisar el funcionamiento del Departamento, así como del personal, de los abogados que designe y de los funcionarios nombrados por el Gobernador a término fijo que desempeñan sus funciones en el Departamento. Id. Por otra parte, esta Orden Administrativa se promulga a tenor con varias disposiciones constitucionales y estatutarias que prohíben ciertos tipos de discrimen y hostigamiento sexual en el empleo, y que especificamos a continuación.

La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, en su Sección 1, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los seres humanos son iguales ante la ley, y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Por otra parte, la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, establece el principio de mérito como aquél que habrá de regir las acciones de personal en el servicio público. Cónsono con ello, dispone que todo empleado debe ser seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración a sus méritos, sin mediar discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de: raza; color; sexo; nacimiento; origen o condición social; ideas políticas o religiosas; edad; ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; ser veterano; o por impedimento físico o mental.

La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, conocida como “Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo”, por su parte, requiere un estricto cumplimiento con los principios de igualdad de derechos en el empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Como una modalidad del discrimen por razón de sexo, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como “Ley de Protección de Madres Obreras”, prohíbe discriminar contra una mujer por estar embarazada. La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 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 tal impedimento. De modo análogo, la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo”, además de prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, impone la responsabilidad a todo patrono de establecer con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo, y proveer un ambiente apropiado de trabajo y un procedimiento para presentar querellas a favor de las víctimas de hostigamiento sexual.

Por otro lado, la Ley Núm. 115-1991, conocida como “Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción”, establece que ningún patrono podrá discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado 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 divulgación de información privilegiada, según establecido por ley. De otra parte, la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Código Militar de Puerto Rico”, establece que ningún patrono podrá discriminar contra un empleado por razón de su ausencia a causa de su cumplimiento con cualquier deber militar, o por razón de ser miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico. Además, la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, establece que será práctica ilícita de cualquier agencia o de cualquiera de sus representantes estimular o desalentar a los empleados a unirse a cualquier organización sindical o a participar en las actividades de la misma mediante discriminación al emplear, despedir o conceder permanencia en el empleo, o en relación a otros términos o condiciones de trabajo.

De otra parte, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley que prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional o condición social”, protege a los trabajadores y aspirantes a empleo de la empresa privada contra el discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas. Por excepción, esta ley extiende su protección a los empleados de las agencias o instrumentalidades del Gobierno que operan como negocios o empresas privadas.

A su vez, incluimos en esta Orden Administrativa la política pública establecida por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos mediante el Memorando Especial Núm. 34-2011 de 20 de octubre de 2011, el cual prohíbe el discrimen en la administración de los Recursos Humanos en el servicio público, de conformidad con las áreas esenciales al principio de mérito.

En la esfera federal, el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe el discrimen por razón de sexo, raza, color, religión y origen nacional. 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.

Por otra parte, la Ley Pública Federal Núm. 101-336 de 26 de julio de 1990, según enmendada, conocida como “Ley de Americanos con Impedimentos”, prohíbe que se discrimine contra cualquier persona cualificada por motivo de ésta padecer algún impedimento físico o mental, tener un historial de dicho impedimento o ser percibida como si tuviera algún impedimento.

Por otro lado, como condición para aceptar fondos provenientes del U.S. Department of Justice (“U.S.D.O.J.”), se le requiere al Departamento de Justicia y a sus entidades subrecipiendarias cumplir con las leyes federales aplicables relacionadas con el discrimen. Independientemente de su raza, color, origen nacional, sexo, religión, impedimento o edad, todos los individuos tienen derecho a participar en los programas y actividades de las entidades subrecipiendarias del Departamento de Justicia y del U.S.D.O.J., según dispuesto por los siguientes estatutos:

- Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el discrimen por raza, color, u origen nacional en la prestación de servicios (42 U.S.C. § 2000d), y los reglamentos aplicables, 28 C.F.R. Part 42, Subpart C;
- “The Omnibus Crime Control and Safe Streets Act” de 1968, que prohíbe el discrimen por razón de raza, color, origen nacional, religión o género en la prestación de servicios y prácticas de empleo, (42 U.S.C § 3789(c)(1)) y los reglamentos aplicables del U.S.D.O.J., 28 C.F.R. Part 42, Subpart D.
- Sección 504 del “Rehabilitation Act” de 1973, que prohíbe el discrimen por razón de impedimento en la prestación de servicios y prácticas de empleo (29 U.S.C. § 794), y los reglamentos aplicables del U.S.D.O.J., 28 C.F.R. Part 42, Subpart G.
- Título II del “American with Disabilities Act” de 1990, que prohíbe el discrimen por razón de impedimento en la prestación de servicios y prácticas de empleo (42 U.S.C. § 12132), y los reglamentos aplicables del U.S.D.O.J., 28 C.F.R. Part 35.
- “Victims of Crime Act” de 1984, que prohíbe el discrimen por razón de raza, color, origen nacional, religión, sexo e impedimentos en la prestación de servicios y prácticas de empleo (42 U.S.C. § 10604(e)).
- Título IX del “Education Amendments of 1972”, que prohíbe el discrimen por razón de sexo en los programas y actividades educativas (20 U.S.C. § 1681), y los reglamentos aplicables del U.S.D.O.J., 28 C.F.R. Part. 54.

- El “Age Discrimination Act of 1975”, que prohíbe el discrimen por razón de edad en la prestación de servicios (42 U.S.C. § 6102), y los reglamentos aplicables del U.S.D.O.J., 28 C.F.R. Part 42, Subpart I.
- Los reglamentos del U.S.D.O.J. sobre “Equal Treatment for Faith-Based Organizations”, que prohíben el discrimen por razón de religión en la prestación de servicios y prohíben a las organizaciones utilizar asistencia financiera federal del U.S.D.O.J. para actividades inherentemente religiosas (28 C.F.R. Part 38, Executive Order 13279, y Executive Order 13559).

III. APLICABILIDAD

MSR
La presente Orden Administrativa aplica a todos los funcionarios, empleados, contratistas, agentes y demás personas que prestan servicios o beneficios en, o para el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias; a todas las personas que solicitan empleo en el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias; y a todas aquellas personas que acuden de buena fe al Departamento, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias en busca de servicios o beneficios, o que visitan con la debida autorización las facilidades del Departamento, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias.

IV. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA Y PROPÓSITO

El Departamento de Justicia desaprueba y prohíbe el discrimen o trato desigual por razón de: sexo, tanto en su modalidad de identidad sexual real o percibida como en la identidad de género; embarazo; raza; color; edad; ideas religiosas; origen social o nacional; condición social; impedimento físico, mental o sensorial; ideas políticas; ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho; servicio militar; o ser veterano de las fuerzas armadas de los Estados Unidos o de la Guardia Nacional (en adelante se les nombrará conjuntamente como “características protegidas”).

Se establece que todos los individuos tienen derecho a solicitar, participar y beneficiarse de programas y actividades operadas por el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias, con independencia de su sexo, raza, color, edad, origen social o nacional, condición social, impedimento físico, mental o sensorial e ideas políticas y religiosas, siempre que cumplan con los requisitos y cualifiquen para éstos. El Departamento de Justicia no tolerará el discrimen o trato desigual en la adjudicación o prestación de servicios o beneficios por parte de ninguna de sus divisiones y oficinas, ni por parte de sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias.

De igual forma, se establece que el Departamento de Justicia no tolerará el discrimen ni el hostigamiento sexual hacia sus empleados o los empleados de sus componentes adscritos o entidades subrecipiendarias por persona alguna, incluyendo supervisores, otros empleados del propio Departamento, de sus componentes adscritos o de las entidades subrecipiendarias. El Departamento de Justicia tampoco tolerará discrimen ni hostigamiento sexual hacia cualquier visitante o ciudadano de parte de sus empleados, de los empleados de sus componentes adscritos o de las entidades subrecipiendarias.

El Departamento está comprometido con la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo donde los empleados estén libres del temor, la perturbación y el malestar que puede crear el hostigamiento sexual. Toda proposición de índole sexual repetida o no deseada de carácter verbal o físico, comentario explícitamente sexual o insinuación sexual hecha por alguien en el lugar de trabajo, que sea ofensiva u objetable para quien lo recibe, está absolutamente prohibida.

AS
Las prácticas de hostigamiento sexual y discrimen en la adjudicación y prestación de servicios y en el empleo, proscritas en esta Orden Administrativa, son ilegales e indeseables, y atentan contra la dignidad del ser humano. Además, tales prácticas son contrarias a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público, y están reñidas con la norma invariable que prevalece en esta agencia de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen. Así pues, las mismas son conductas altamente censurables y ajenas a los mejores intereses de todos los componentes del Departamento de Justicia y las entidades subrecipiendarias, por ser ilegales y afectar la productividad, la eficiencia, la armonía, la satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad de todos.

El Departamento de Justicia requiere que todo su personal fomente y mantenga una conducta que responda siempre a los más altos principios de convivencia humana y que contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo para beneficio y satisfacción de todos, así como para una mayor eficiencia y calidad de los servicios y beneficios que se nos han encomendado. Todos tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un ambiente de dignidad, respeto, tranquilidad y seriedad mutua, y a solicitar los servicios y beneficios ofrecidos por el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias, sin temor a ser excluidos por razones discriminatorias.

Ningún empleado del Departamento de Justicia tiene autoridad para someter a otro empleado a cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, ya sea por sí mismo o por medio de otro empleado. De igual manera, todo empleado debe sentirse en libertad de denunciar cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, independientemente de la posición o rango del alegado hostigador o discriminador.

Cualquier persona que incurra en conducta contraria a lo establecido en esta Orden Administrativa estará actuando en violación a las políticas del Departamento de Justicia, por lo que estará obrando fuera de su capacidad o función como empleado del Departamento. Dado que tal conducta es ilegal y perniciosa para el Departamento de Justicia, no lo vincula de forma alguna. Por tanto, se intervendrá rápida y vigorosamente con estas personas.

El Departamento de Justicia se asegurará de que las entidades subrecipiendarias cumplan con las leyes estatales y federales aplicables relacionadas al discrimen en el empleo y en la adjudicación y prestación de servicios y beneficios a los clientes, beneficiarios y participantes.

A tenor con nuestra política que prohíbe el hostigamiento sexual y el discrimen por las condiciones o características protegidas descritas en los párrafos anteriores, el Departamento de Justicia establece la siguiente Orden Administrativa.

asm
El propósito de este documento es prohibir expresamente dicha conducta y establecer por escrito los procedimientos a seguir en el Departamento de Justicia y las entidades subrecipiendarias cuando reciban una querrela por discrimen en la adjudicación o en la prestación de servicios o beneficios, o por discrimen en el empleo, presentada por algún empleado, cliente, solicitante, beneficiario o participante de los servicios ofrecidos por el propio Departamento de Justicia, o por algún empleado, cliente, solicitante, beneficiario o participante de los servicios de alguna de las entidades subrecipiendarias del Departamento que reciba fondos federales para implementar programas subvencionados con estos fondos. Las personas encargadas de dirigir o supervisar las áreas de trabajo tienen la responsabilidad de imponer el cumplimiento de la política aquí establecida y de reportar cualquier acción que se considere contraria a ésta.

V. DISCRIMEN EN EL OFRECIMIENTO DE SERVICIOS Y BENEFICIOS

Los procedimientos recogidos en la presente Orden Administrativa aplicarán a cualquier querrela presentada por los clientes, solicitantes, beneficiarios y participantes de programas ofrecidos por el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y sus entidades subrecipiendarias, en las que se aleguen actos de discrimen o trato desigual en la adjudicación o prestación de cualquier tipo de servicio o beneficio ofrecido por los mencionados organismos.

VI. DISCRIMEN EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El discrimen es conocido por muchos como el acto de dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos ilegales, injustos y estereotipados. Este proceder puede reflejarse de diversas formas.

No obstante, existen ciertas conductas que históricamente han sido reconocidas como constitutivas de discrimen. En particular, se establece que ningún patrono puede suspender, rehusarse a emplear, despedir, o perjudicar a cualquier empleado con respecto a los términos y condiciones de su empleo por razón de cualquiera de las características protegidas mencionadas en la declaración de política pública incluida en la Parte IV de esta Orden Administrativa. De igual modo, se considera discrimen cuando el patrono limita, segrega o clasifica a sus 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. El publicar o circular anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando igualdad de oportunidades de empleo, directa o indirectamente, por motivo de poseer una de las características protegidas, constituye un acto de discrimen.

En definitiva, se prohíbe cualquier tipo de discrimen en la aplicación del principio de mérito, en sus distintas facetas, irrespectivamente de que se trate de un servidor público o un candidato a empleo. Por tanto, todo servidor público o candidato a empleo público será reclutado, seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido y tratado en consideración al mérito y capacidad, sin que se discrimine en su contra de ninguna de las formas mencionadas. Sin embargo, reconocemos como excepción a las conductas mencionadas aquellas instancias en las que una característica protegida es un requisito ocupacional “bona fide” razonablemente necesario para el buen funcionamiento de la agencia.

En relación a las prácticas que pueden tener un efecto adverso sobre alguno de los grupos que la ley protege, existen las siguientes dos teorías de discrimen:

- **Trato desigual** – Esta modalidad se presenta cuando a una persona, por el hecho de poseer una característica protegida, se le niega la oportunidad en el empleo que se le brinda a una persona que no tenga dicha característica.
- **Impacto desigual** – Esto ocurre cuando una norma o práctica de empleo que, de su faz, aparenta ser neutral, en su aplicación crea un impacto desigual en los empleados que poseen una característica protegida. La determinación sobre la existencia de este impacto va acompañada de un análisis sobre las alternativas que existen para eliminarlo y las acciones que toma el patrono al respecto.

La información expuesta en los párrafos anteriores se ofrece a modo de ilustración y no tiene el efecto de proveer una lista taxativa de los actos que pueden constituir discrimen en el empleo. Así pues, cualquier acto que tenga el efecto de desfavorecer a un empleado por motivo de éste poseer una característica protegida, en comparación con otro que no la tiene, está prohibido en el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos y entidades subrecipiendarias y dicho empleado tiene a su disposición el procedimiento establecido en esta Orden Administrativa para denunciarlo. Ello permitirá que se tomen las medidas correspondientes para solucionar la situación.

VII. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

En la mayoría de las ocasiones, un sano sentido común, decoro y respeto al prójimo debe indicar cuándo cierta conducta tiene el potencial de convertirse en hostigamiento sexual ilegal. No obstante, en otras ocasiones, ello no es tan fácil de identificar. Así pues, en aras de orientar a nuestro personal, visitantes y ciudadanos les proveemos la siguiente información que servirá de guía para identificar conducta indebida:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste de cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico. Dicha conducta puede comprender las acciones o actuaciones de una persona en contra de otra persona del sexo opuesto o del mismo sexo, y puede ocurrir en cualquier relación de empleo. El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual:

A. Quid pro quo o “toma y dame”

Quid pro quo es una frase en latín que significa “una cosa a cambio de otra”. En esta modalidad, el sometimiento o rechazo a la conducta de índole sexual se convierte en fundamento o factor para la toma de decisiones, favorables o no, sobre asuntos relacionados a las condiciones de empleo de la persona hacia la cual está dirigida la conducta. En otras palabras, en este caso, a la víctima se le hace una promesa implícita o directa, se le ofrece o da trato preferencial, o se le amenaza con consecuencias negativas con relación a condiciones de empleo, tales como aumentos de sueldo, ascensos, clasificación de puestos, traslados, entre otros, a cambio de aceptar un requerimiento sexual. Así pues, el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de la persona.

B. Ambiente hostil

En esta modalidad, la conducta del hostigador tiene como efecto o propósito interferir de forma irrazonable con el desempeño en el trabajo de la persona hostigada, reduciendo o pudiendo reducir la productividad personal o el tiempo disponible para trabajar en tareas asignadas. Además, tiende a crear un ambiente de trabajo incómodo, intimidante, molesto u ofensivo por razón del género (sexo) de dicha persona. El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con conversaciones, chistes de mal gusto, ofensas, expresiones de cualquier tipo, ya sean obscenas u ofensivas, sugerencias, solicitudes o demandas de favores sexuales, contactos físicos, atenciones o piropos repetidos de carácter sexual, entre otro tipo de conducta que no es deseada o que incomoda a algún empleado, sin importar que la misma no vaya dirigida a éste. Esto comprende el abusar verbalmente o bromear en forma sexual y que otra persona considere dichos comentarios como inaceptables. Una situación muy común se presenta cuando un empleado comenta sobre el cuerpo o la apariencia de una persona y dichos comentarios van más allá de una mera cortesía. También se considerará hostigamiento sexual cualquier situación que surja cuando exista una relación entre un supervisor y un supervisado: que afecte los derechos, beneficios u oportunidades disponibles para los demás empleados que no tienen ese tipo de relación con su supervisor; o que resulte en la concesión de derechos, beneficios u oportunidades para el empleado que sí tiene tal relación con su supervisor cuando tales derechos, beneficios u oportunidades no están disponibles para los demás empleados que no tienen ese tipo de relación con su supervisor.

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, basado en el estado de derecho vigente en la materia. Las interacciones normales, corteses y placenteras entre los empleados, que son bienvenidas por ambas partes, no se consideran hostigamiento sexual.

VIII. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

Los siguientes procedimientos aplicarán a la presentación y trámite de querellas por discrimen en la adjudicación o prestación de servicios o beneficios por parte de clientes o participantes de los programas del Departamento de Justicia, de sus componentes adscritos o de las entidades subrecipendarias, según se anticipa en la Parte V. Del mismo modo, los siguientes procedimientos aplicarán a la presentación y trámite de querellas por discrimen en el empleo por parte de empleados o solicitantes de empleo del

Departamento de Justicia, componentes adscritos y entidades subrecipiendarias, según se detalla en las Partes VI y VII.

Las entidades subrecipiendarias del Departamento de Justicia deberán establecer sus propios procedimientos para responder a las querellas por discrimen presentadas directamente ante su consideración por los clientes, participantes, beneficiarios y solicitantes de los programas ofrecidos por dichos organismos, o por los empleados y aspirantes a empleo de dichas entidades.

La entidad subrecipiendaria podrá investigar la querella y responderla directamente al querellante o referirla al Departamento de Justicia para que se ventile conforme al procedimiento aquí establecido.

A. Presentación de la querella

- 25m
1. Toda persona que considere que es o ha sido objeto de una acción que pudiera catalogarse como hostigamiento sexual o discrimen por parte de los empleados del Departamento de Justicia, de sus componentes adscritos o de sus entidades subrecipiendarias, tanto en la adjudicación o prestación de servicios, como en el empleo, según prohibido en esta Orden Administrativa, o que tenga conocimiento de conducta que viole la misma, viene llamada a presentar una querella, por escrito, ante el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos, funcionario que coordina el procedimiento de querellas descrito en la presente Orden Administrativa. La información de contacto del Secretario Auxiliar de Recursos Humanos es la siguiente:

Departamento de Justicia
Secretario Auxiliar de Recursos Humanos
Piso 4
Calle Axtmayer, Esquina Olimpo
Pda. 11, Núm. 601, Miramar
San Juan, Puerto Rico
Tels. 787-721-2900 exts. 2400, 2401, 2405, 2408 y 2412

Se solicita la pronta acción y denuncia de la situación, para así evitar que se convierta en una conducta severa, repetitiva o prevaleciente.

2. Toda querella deberá indicar:
 - a. la fecha en que se hace la querella;
 - b. quién hace la querella;
 - c. quién es la alegada víctima;
 - d. quién es el alegado hostigador o discriminador;
 - e. desde cuándo está ocurriendo la alegada violación o la conducta que, de no corregirse, podría convertirse en una violación;
 - f. quiénes tienen conocimiento de los hechos;
 - g. dónde o en qué lugar o lugares se ha observado o ha tenido efecto la conducta; y
 - h. una descripción de la conducta que alegadamente es constitutiva de violación o de la conducta que, de no corregirse, podría dar lugar a la violación.

Si un empleado del Departamento de Justicia que no sea el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos recibe una querella cubierta por esta Orden Administrativa, la remitirá al Secretario Auxiliar de Recursos Humanos dentro del término de cinco (5) días laborables a partir del recibo de la querella.

3. Una vez presentada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior, hasta la decisión final, será de naturaleza confidencial.
4. Aquella persona que, a pesar de no ser quien hostiga a, o discrimina directamente contra otra, coopera, incita o encubre de cualquier forma a quien sí lo haga, podrá estar sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.
5. Está estrictamente prohibido que el Departamento de Justicia, sus componentes adscritos o sus entidades recipiendarias tomen represalias contra cualquier persona por razón de ésta haber presentado apropiadamente una querella por cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, o porque provea información referente a tales querellas. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dichas personas. El empleado que proceda de forma contraria a lo antes mencionado, estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes o al proceso legal que corresponda.

B. Procedimiento de investigación

1. Una vez recibida la querella, el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos le notificará al querellante sobre el recibo del documento y sobre el inicio de la investigación, en los casos correspondientes.
2. El Secretario Auxiliar de Recursos Humanos designará a una persona como Investigador de la querella para que realice con prontitud la investigación correspondiente.
3. En los casos de hostigamiento sexual, dicha investigación comenzará dentro de los quince (15) días calendario, contados a partir de la presentación de la querella. En los demás casos, la investigación comenzará dentro de un periodo de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados a partir de la presentación de la querella.²
4. La investigación abarcará todos los hechos denunciados y podrá incluir la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas con conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se vayan identificando durante el curso de la investigación.
5. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta haya cesado.
6. Los empleados del Departamento de Justicia deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en estos casos. El empleado del Departamento de Justicia que obstruya una investigación relacionada con una querella presentada a tenor de esta Orden Administrativa estará incurso en violación a las normas de conducta aplicables, incluyendo pero no limitado a las que aquí se establecen y a las contenidas en los cuerpos normativos vigentes en el Departamento de Justicia, según aplique.

² Precisa aclarar que los términos provistos para comenzar la investigación son de carácter directivo y sólo tienen el objetivo de agilizar el procedimiento interno en el Departamento de Justicia. Por tanto, de ninguna manera se entenderá que el incumplimiento con dichos términos afectará automáticamente la adjudicación de la querella. No se entenderá, de modo alguno, que esta disposición crea derechos sustantivos o procesales para los querellantes o los querellados.

7. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible para salvaguardar los derechos de las partes afectadas.
8. La investigación se llevará a cabo con celeridad. Se establece el término de sesenta (60) días calendario, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, para que se rinda un Informe, por escrito, sobre la misma. Sin embargo, en todo caso, el Secretario de Justicia podrá fijar un término distinto cuando así lo estime necesario y apropiado.

C. *Medidas cautelares*

1. El Secretario de Justicia, el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos, o el Investigador, como medida cautelar o provisional, a la luz de la faz de la querella, y en cualquier momento durante la investigación o en cualquier etapa posterior, podrá tomar cualquier medida que estime necesaria para la consecución del interés público y la protección de las partes concernidas. Esas determinaciones no se considerarán medidas disciplinarias ni adjudicaciones en los méritos de la querella. Tampoco afectarán los derechos adquiridos de las partes concernidas.

D. *Informe, recomendaciones y determinaciones*

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el Investigador someterá un Informe, por escrito, sobre sus hallazgos, y formulará las recomendaciones correspondientes al Secretario de Justicia. Este Informe incluirá determinaciones de hechos a base de la información disponible y los hechos alegados, conclusiones de derecho, y la recomendación de si existe o no causa suficiente para iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otras aplicables, conforme a derecho. El Informe estará acompañado de las comunicaciones que, a tenor de lo recomendado, deban cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.
2. El Secretario de Justicia, luego de recibir y considerar el Informe sometido, emitirá la determinación que entienda procedente en el caso. La determinación del Secretario de Justicia le será notificada a las partes mediante comunicación escrita a la mayor brevedad

posible. El Secretario de Justicia podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que formule el Investigador tomando en consideración el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada.

3. Si se determina que una persona incurrió en conducta contraria a lo dispuesto en esta Orden Administrativa, dicha persona deberá asumir las consecuencias de sus actos, lo que podría conllevar: un referido a evaluación psiquiátrica o psicológica, o a recibir consejería; la imposición de medidas disciplinarias; la destitución; una suspensión de empleo y sueldo; una prohibición de visitar las facilidades del Departamento de Justicia; o aquellas otras medidas que el Secretario de Justicia estime pertinentes a la luz de las particularidades del caso. La severidad de la medida o penalidad a aplicarse dependerá de la gravedad de la conducta en que incurrió el hostigador o discriminador.
4. De existir base razonable para la aplicación de una medida disciplinaria, se procederá contra la parte que haya incurrido en la conducta proscrita, a discreción del Secretario de Justicia y según aplique, a tenor de lo dispuesto en la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”; en la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; en los reglamentos de personal para el servicio de carrera y de confianza del Departamento de Justicia; en la Orden Administrativa Núm. 2003-05, Departamento de Justicia (17 de junio de 2003), conocida como “Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias”; en la Orden Administrativa Núm. 2002-04, Departamento de Justicia (24 de octubre de 2002), conocida como “Inspector General del Departamento de Justicia”; en el Reglamento de procedimientos disciplinarios contra Fiscales y Procuradores(as) del Departamento de Justicia de Puerto Rico, Departamento de Justicia (7 de mayo de 2007); en el Reglamento de procedimientos disciplinarios para atender querellas contra Registradores del Departamento de Justicia de Puerto Rico, Departamento de Justicia (29 de enero de 2008); y en cualquier otro cuerpo normativo que a tales efectos implante o promulgue el Departamento de Justicia en el futuro.

5. El Departamento de Justicia tampoco permitirá que se presenten acusaciones falsas e infundadas contra su personal. A tono con ello, se establece que la persona que, a sabiendas, presente una querrela falsa e infundada, a base de esta Orden Administrativa, incurrirá en una falta grave, y estará sujeta a medidas disciplinarias.
6. Si se determina que la conducta prohibida proviene de terceras personas que no sean empleados, o que no estén bajo el control del Departamento de Justicia, el Secretario de Justicia tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.
7. El Investigador conservará los expedientes de las querellas en un archivo separado y los mismos tendrán carácter confidencial.

IX. OTROS REMEDIOS LEGALES

Aunque el Departamento de Justicia promueve la resolución de querellas por discrimen en el empleo o en la adjudicación y prestación de servicios y beneficios de manera interna ante el propio Departamento, de conformidad con el procedimiento establecido en la presente Orden Administrativa, estos procedimientos no pretenden menoscabar cualquier otro tipo de remedio legal disponible para la víctima de discrimen bajo las leyes federales o estatales. En consecuencia, la radicación de una querrela ante el Departamento de Justicia no impide al querellante la radicación de una querrela ante una agencia federal. Si las partes no pueden resolver una querrela, el Departamento notificará al querellante de los derechos que pueda tener a radicar querellas ante las agencias federales correspondientes.

En la alternativa, o además de la radicación de una querrela ante el Departamento de Justicia, un individuo puede interponer una querrela ante la agencia externa federal que corresponda para su investigación.

Ciertas querellas por discrimen en el empleo pueden ser presentadas por un querellante ante la siguiente agencia:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Miami District Office
One Biscayne Tower
2 South Biscayne Blvd., Suite 2700
Miami, Florida 33131

Phone: (800) 669-4000
TTY: (800) 669-6820
<http://www.eeoc.gov/field/miami>

Del mismo modo, un querellante puede también radicar ciertas querellas por discrimen en el empleo o en la prestación de servicios, ante la siguiente agencia:

U.S. Department of Justice
Office of Justice Programs
Office for Civil Rights
810 7th Street, N.W.
Washington, D.C. 20531
Phone: (202) 307-0690
TTY: (202) 307-2027
<http://www.ojp.usdoj.gov/about/ocr/complaint.htm>

MSM
Si el Departamento de Justicia decide investigar una querella que involucra alguna ley de derechos civiles federal sobre la cual el U.S.D.O.J. tiene jurisdicción, el U.S.D.O.J. retiene la autoridad: (1) para llevar a cabo investigaciones complementarias o *de novo*; (2) para aprobar, modificar o rechazar las recomendaciones; (3) para aprobar, modificar o rechazar las resoluciones voluntarias propuestas; y (4) para iniciar una acción formal.

X. ENTRENAMIENTO Y MONITOREO DE LAS ENTIDADES SUBRECIPIENDARIAS

El Departamento de Justicia proveerá entrenamiento anual a todos los empleados sujetos a la presente Orden Administrativa. El entrenamiento incluirá un repaso general de la política sobre querellas y los procedimientos aplicables, incluyendo la responsabilidad de los empleados de referir asuntos potencialmente discriminatorios y querellas sobre discrimen de empleados, solicitantes, clientes, beneficiarios y participantes al Secretario Auxiliar de Recursos Humanos. A través del proceso de monitoreo de querellas, el Departamento de Justicia se asegurará de que las entidades subreceptivas han implantado procedimientos de respuesta a querellas por discrimen que los empleados, solicitantes, clientes, beneficiarios o participantes interpongan directamente en la entidad subreceptiva. Asimismo, el Departamento se asegurará de que las entidades subreceptivas notifiquen a sus empleados, solicitantes, clientes, beneficiarios o participantes de la prohibición de discrimen y de los procedimientos para radicar una querella por discrimen en el empleo o en la prestación de servicios.

XI. PUBLICIDAD

Copia de esta Orden Administrativa será colocada en los tabloneros de avisos del Departamento de Justicia en un lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente, esta Orden Administrativa estará disponible en la página de Internet del Departamento de Justicia para fácil acceso por el público en general. Por último, copia de la misma será entregada a todos los empleados y funcionarios del Departamento de Justicia, a todo aquel empleado o funcionario de nuevo ingreso al Departamento, a los contratistas del Departamento de Justicia (al momento de firmar el contrato de servicios o servicios profesionales) y a las entidades subreceptivas que reciben fondos federales del Departamento de Justicia.

XII. SEPARABILIDAD

Si cualquier parte, artículo, sección, párrafo o inciso de esta Orden Administrativa fuese declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará el resto de esta Orden Administrativa, sino que su efecto quedará limitado a la parte, artículo, sección, párrafo o inciso de esta Orden Administrativa que hubiese sido así declarado.

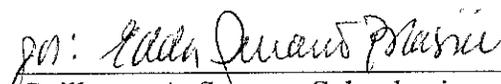
XIII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Se deroga la Orden Administrativa Núm. 2011-04, Departamento de Justicia (27 de octubre de 2011), así como cualquier otra orden administrativa, carta circular, memorando, comunicación escrita o instrucción anterior en todo cuanto sea incompatible con lo dispuesto en la presente Orden Administrativa.

XIV. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 21 de junio de 2012.


Guillermo A. Somoza Colombani
Secretario de Justicia



Secretary's Office
P.O. Box 9020192, San Juan, PR 00902-0192

GUILLERMO A. SOMOZA COLOMBANI
ATTORNEY GENERAL

(787) 721-7700
(787) 721-7771

ADMINISTRATIVE ORDER # 2012-04

**TO: ALL STAFF MEMBERS OF THE DEPARTMENT OF JUSTICE,
ATTACHED CONSTITUENTS AND SUBRECIPIENT ENTITIES,
VISITORS AND CITIZENS**

**RE: POLICY REGARDING DISCRIMINATION AND SEXUAL
HARASSMENT AND THE PROCEDURE FOR HANDLING
DISPUTES**

I. TITLE

 This Administrative Order shall be known as “**Policy Regarding Discrimination and Sexual Harassment and the Procedure for Handling Disputes.**”¹

II. LEGAL GROUNDS

This Administrative Order is issued per the Attorney General’s powers as set forth in Sections 5 and 6 of Article IV of the Constitution of Puerto Rico’s Government; and in Act 205-2004, as amended, known as “Organic Law of the Department of Justice”, particularly, in virtue of Articles 3, 18, 34 and 35 therein, which reiterate the Attorney General’s constitutional prerogatives as the Puerto Rico Government’s prime law enforcement authority, to promote the compliance and execution of the law in representing the Prime Executive. These same articles also enable the Attorney General to establish the internal organization and structure of the department that better responds to complying with the obligations imposed on it by the law.

¹ The wording and phrases used in this Administrative Order shall be interpreted per their common meaning and in relation with the laws and jurisprudence of Puerto Rico. Words in singular form include the plural, and pluralized words include the singular. Words of masculine gender include feminine and neutral genders and, when the meaning indicates, words in neutral gender may refer to any gender. Subrecipient entities mean organizations, agencies or entities handling federal funds to implement programs financed with such funds. The word “employee”, unless otherwise defined, includes officials, employees, contractors, agents and all other persons rendering services in, or for, the Department of Justice, their appointed constituents and subrecipient entities.

In addition, these dispositions set forth the Attorney General's authority to plan, direct and oversee the functioning of the Department as well as the staff, designated attorneys and the fixed-term officials appointed by the Governor to perform their duties within the Department. Id. On the other hand, this Administrative Order is issued in concordance with several constitutional requirements and statutes which forbid certain types of discrimination and sexual harassment in the workplace, which will be explained next.

The Constitution of the Commonwealth of Puerto Rico's Bill of Rights, in Section 1, establishes that the dignity of a human being is inviolable, that all human beings are equal before the law and no discrimination shall be made on account of race, color, sex, birth, social origin or condition, or political or religious ideas. In addition, Act 184-2004, as amended, known as "Public Service Human Resources Administration Act of the Commonwealth of Puerto Rico", establishes the principle of merit as that which governs the actions of public service personnel. In accordance with this, the Act sets forth that all employees shall be selected, trained, promoted, treated and retained in their jobs based on his merits and abilities in consideration to their merit and capability, without discrimination pursuant to the applicable laws, including discrimination on the basis of: race; color; sex; birth; social origin or condition; political or religious beliefs; age; being a victim or being perceived as a victim of domestic violence, sexual aggression or harassment; being a veteran; or physical or mental disability.

In addition, Act 69 dated July 6, 1985, as amended, known as "Act on Job Discrimination on Grounds of Sex", requires a strict compliance with the principles of equality of employment rights, both in men and women; and forbids discrimination on grounds of gender. As a discrimination mode on grounds of gender, Act 3 of March 13, 1942, as amended, known as the "Act for the Protection of Working Mothers", prohibits discrimination of a woman on grounds of pregnancy. Act # 44 dated July 2, 1985, as amended, known as the "Act on Prohibition of Discrimination against Handicapped Persons", establishes that public and private institutions shall not exercise, enforce or use discriminatory procedures, methods or practices in the job against people with any kind of physical, mental or sensory handicap merely because of such handicap. Likewise, Act # 17 dated April 22, 1988, as amended, known as the "Act prohibiting sexual harassment in the workplace", in addition to prohibiting sexual harassment in the workplace, imposes responsibility on every employer to clearly establish a public policy against sexual harassment in the workplace, and to provide an appropriate work environment and a procedure to file complaints for the sexual harassment victims.

On the other hand, Act # 115-1991, known as the "Witness Protection Act", mandates that no employer shall discriminate against an employee regarding job terms, conditions, compensation, location, benefits or privileges on grounds that the employee offers, or intends to offer, either verbally or in writing, whatever testimony, expression or

information before a legislative, administrative or judiciary forum in Puerto Rico; when such expressions are not defamatory or constitute a disclosure of privileged information, as established by law. In addition, Act # 62 dated June 23, 1969, as amended, known as the "Military Code of Puerto Rico", establishes that no employer may discriminate against an employee on grounds of absence caused by complying with military duty or by being a member of the Armed Forces of Puerto Rico. In addition, Act # 45-1998, as amended, known as the "Act on Labor Relations for the Public Service of Puerto Rico", establishes as an illicit practice by whatever agency or by any of its representatives to encourage or discourage joining any union or to take part in its activities through discrimination when hiring, firing or granting permanence in employment or regarding other work terms and conditions.

Furthermore, Act # 100 dated June 30, 1959, as amended, known as the "Act prohibiting discrimination on grounds of age, race, color, religion, sex, social or national origin or condition", protects company's workers and job candidates against being discriminated based on age, race, color, religion, sex, social or national origin or condition, or political or religious beliefs. By exception, this law extends its protection to the employees of the agencies or auxiliaries of the Government operating as private businesses or companies.

ESM
In turn, we include herein the public policy established by the Bureau on Training and Counseling in Job Issues and Human Resource Management through approval of Special Memorandum # 34-2011 dated October 20, 2011, which prohibits discrimination on the public services' Human Resource management, per the essential areas of the merit principle.

In the federal sphere, Title VII of the 1964 Federal Act on Civil Rights, as amended, prohibits discrimination on grounds of sex, race, color, religion and national origin. The Civil Rights Act of 1871, as amended, establishes prohibitions similar to Title VII by forbidding discrimination on grounds of gender, race, color, national origin, religion or political beliefs by any person acting upon the authority of any statute, bylaw, regulation, practice or custom of any state or territory of the United States of America. On the other hand, Federal Public Law # 101-336 dated July 26, 1990, as amended, known as "Act on Handicapped Americans", prohibits discrimination against any qualified person on grounds of this person suffering from a physical or mental handicap, having a history of such handicap or being perceived as having a handicap.

Moreover, as a condition of accepting funding from the U.S. Department of Justice (USDOJ), the Department and its subrecipients are required to comply with applicable federal laws regarding discrimination. Regardless of race, color, national origin, sex, religion, disability, or age, individuals have the right to participate in programs and activities of the Department and of USDOJ grant subrecipients, as provided under the following laws:

- Title VI of the Civil Rights Act of 1964, which prohibits discrimination on the basis of race, color, or national origin in the delivery of services (42 U.S.C. § 2000d), and the USDOJ implementing regulations at 28 C.F.R. Part 42, Subpart C;
- The Omnibus Crime Control and Safe Streets Act of 1968, which prohibits discrimination on the basis of race, color, national origin, religion, or sex in the delivery of services and employment practices (42 U.S.C. § 3789d(c)(1)), and the USDOJ implementing regulations at 28 C.F.R. Part 42, Subpart D;
- Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, which prohibits discrimination on the basis of disability in the delivery of services and employment practices (29 U.S.C. § 794), and the USDOJ implementing regulations at 28 C.F.R. Part 42, Subpart G;
- Title II of the Americans with Disabilities Act of 1990, which prohibits discrimination on the basis of disability in the delivery of services and employment practices (42 U.S.C. § 12132), and the USDOJ implementing regulations at 28 C.F.R. Part 35;
- Victims of Crime Act of 1984, which prohibits discrimination on the basis of race, color, national origin, religion, sex, and disability in the delivery of services and employment practices (42 U.S.C. § 10604(e));
- Title IX of the Education Amendments of 1972, which prohibits discrimination on the basis of sex in education programs and activities (20 U.S.C. § 1681), and the USDOJ implementing regulation at 28 C.F.R. Part 54;
- The Age Discrimination Act of 1975, which prohibits discrimination on the basis of age in the delivery of services (42 U.S.C. § 6102), and the USDOJ implementing regulations at 28 C.F.R. Part 42, Subpart I; and
- The USDOJ regulations on the Equal Treatment for Faith-Based Organizations, which prohibit discrimination on the basis of religion in the delivery of services and prohibit organizations from using USDOJ federal financial assistance for inherently religious activities (28 C.F.R. Part 38, Executive Order 13279, and Executive Order 13559).

III. APPLICABILITY

This Administrative Order applies to all officials, employees, contractors, agents and

other persons providing services or benefits in, or for, the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities; to all persons applying for a job in the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities; and to all persons who go in good faith to the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities in search of services or benefits, or who visit with due authorization the facilities of the Department, its appointed constituents and subrecipient entities.

IV. STATEMENT OF PUBLIC POLICY AND PURPOSE

The Department of Justice disapproves and prohibits discrimination or unequal treatment on grounds of: sex, either in its actual modality of sexual identity or as perceived in gender identity; pregnancy; race; color; age; religious beliefs; social or national origin; social condition; physical, mental or sensory handicap; political beliefs; being a victim or being perceived as a victim of domestic violence, sexual aggression or harassment; military service; or being a veteran of the United States Armed Forces or the National Guard (hereafter jointly referred to as "protected characteristics").

J.S.M. It is set forth that all individuals are entitled to request, participate in and benefit from programs and activities managed by the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities; irrespective of sex, race, color, age, social or national origin, social condition, physical, mental or sensory handicap, or political or religious beliefs, as long as all requirements are met and they are eligible for them. The Department of Justice will not tolerate discrimination or unequal treatment in the granting or rendering of services or benefits by any of its office divisions, nor by any of its appointed constituents and subrecipient entities.

Likewise, it is established that the Department of Justice will not tolerate discrimination or sexual harassment against its employees or the employees of its appointed constituents and subrecipient entities by any person, including supervisors, other employees of the Department, its appointed constituents and subrecipient entities. The Department of Justice will also not tolerate discrimination or sexual harassment towards any visitor or citizen from its employees or the employees of its appointed constituents and subrecipient entities.

The Department is committed to maintain a workplace where the employees are free of the fear, disturbance and discomfort that sexual harassment may create. Every proposition of a repeated sexual nature or of undesirable verbal or physical character, sexually explicit commentary or sexual insinuation made by someone in the workplace, which is offensive or objectionable for the recipient, is absolutely prohibited.

The practices of sexual harassment and discrimination in the allocation or rendering of services in the workplace, prohibited by this Administrative Order, are illegal and

undesirable, and threaten the dignity of the human being. In addition, these practices are contrary to the standards of proper behavior, courtesy and respect, which govern public service, and go against the invariable standard prevailing in this agency of offering equal opportunities in the workplace without discrimination. Accordingly, these are highly censurable behaviors and foreign to the best interests of all the constituents of the Department of Justice and its subrecipient entities, because they are illegal and affect productivity, efficiency, harmony, workplace satisfaction and everyone's safety.

The Department of Justice requires that all of its personnel act according to the highest principles of human coexistence to ensure equality in employment opportunities for the benefit and satisfaction of everyone, and to protect the efficiency and quality of the public services and benefits we are entrusted to provide. We all are entitled to work in a place guaranteeing us an environment of mutual dignity, respect, tranquility and seriousness, and to request the services and benefits offered by the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities, with no fear of being excluded for discriminatory reasons.

ESM

No employee of the Department of Justice has the authority to submit another employee to any type of discrimination or sexual harassment which is prohibited by this Administrative Order, either by himself or via another employee. Likewise, every employee should feel free to denounce any type of discrimination or sexual harassment, regardless of the position or rank of the alleged harasser or discriminator. Whosoever should engage in behavior contrary to that which is established herein, will be acting in violation of the policies of the Department of Justice, and therefore will be acting outside of his capacity or role as a Department employee. Given that such conduct is illegal and damaging to the Department of Justice, it does not bind it in any manner. Therefore, the Department will act swiftly and vigorously against these persons.

The Department of Justice will ensure that the subrecipient entities comply with the applicable federal and state laws regarding discrimination in the workplace, and in providing services and benefits to clients, beneficiaries, and participants.

According to our policy, which prohibits sexual harassment and discrimination by the protected conditions or characteristics described in the previous paragraphs, the Department of Justice establishes the following Administrative Order. This document's purpose is to expressly prohibit said conduct and to establish in writing the procedures to be followed in the Department of Justice when it receives a discrimination complaint about the awarding or provision of services and benefits, or regarding discrimination in the workplace, filed by an employee, client, applicant, beneficiary or participant of the Department of Justice, or by any employee, client, applicant, beneficiary or participant of any of the subrecipient entities of the Department of Justice which receives federal funds to implement the programs subsidized by such funds. Those in charge of managing or

supervising workspaces are responsible for enforcing compliance of the policy established herein and to report any action deemed contrary to it.

V. DISCRIMINATION IN THE OFFERING OF SERVICES AND BENEFITS

The procedures set forth in this Administrative Order will apply to any complaint filed by clients, applicants, beneficiaries or participants in the programs offered by the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities, in which actions of discrimination or unequal treatment are alleged when awarding or providing any type of service or benefit offered by the aforementioned agencies.

VI. JOB DISCRIMINATION AND ITS MODES

487
Discrimination is known by many as the act of treating a person or group inferiorly based on illegal motives, injustices or stereotypes. This procedure may be reflected in many ways. However, there are certain actions which have been historically recognized as constituting discrimination. In particular, it is established that no employer may suspend, refuse to employ, fire or harm any employee with respect to the terms and conditions of his employment on grounds of any of the protected characteristics mentioned in the public policy statement included in Section IV of this Administrative Order. Likewise, it will be considered as discrimination when the employer limits, segregates or classifies its employees or applicants in whatever fashion which prevents or may prevent them from an employment opportunity or which may affect their status as employees due to any of the protected characteristics. The publication or circulation of notices, advertisements or any other form of dissemination denying equality in employment opportunities, directly or indirectly, because of possession of one of the protected characteristics, constitutes an act of discrimination.

Any type of discrimination in the application of the principle of merit, in its different aspects, is absolutely prohibited, regardless of whether it is a public servant or a job applicant. In this fashion, every public servant or candidate for a public job will be hired, selected, trained, promoted, retained and treated based on merit and capability, without being discriminated against in any of the aforementioned ways. However, we recognize as an exception to such mentioned behaviors the instances where a protected characteristic is a "bona fide" occupational requirement, reasonably necessary for the agency to function well.

Regarding practices which may have an adverse effect upon any of the legally protected groups, there are two discrimination theories:

- ***Unequal treatment*** – This mode is present when a person, due to possession of a protected characteristic, is denied a job opportunity which is awarded to a person not possessing such a characteristic.
- ***Unequal impact*** – This occurs when an employment standard or practice, which prima facie appears neutral, in its application creates an unequal impact upon the employees who possess a protected characteristic. The determination of existence of this unequal impact is accompanied by an analysis of the alternatives, which exist to eliminate the impact and the actions taken by the employer in that respect.

The information set forth in the previous paragraphs is offered only as an illustration, and does not purport to provide a precise list of the actions which may constitute workplace discrimination. Therefore, whatever action has the effect of disfavoring an employee on grounds of possessing a protected characteristic, compared with another not having the latter, is prohibited in the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities and said employee or candidate has at his disposition the procedure established in the Administrative Order to denounce such an act. This will allow taking the corresponding measures to remedy the situation.

ESM

VII. SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE AND ITS MODES

In most cases, a healthy common sense, politeness and respect to others should indicate when certain behavior has the potential to become illegal sexual harassment. However, it is not so easy to identify in other cases. Therefore, in order to orient our staff, visitors and citizens, we provide the following information which will serve as a guide to identify illegal behavior:

Sexual harassment in the workplace consists of any type of undesirable sexual approach, requirements of sexual favors and any other verbal or physical behavior of a sexual nature which may be reproduced using any means of communication including, but not limited to, the use of multimedia tools via the internet through the cyber-network or by any other electronic means. Such behavior may include one person's actions or acting against a member of the opposite or the same sex, and may occur in any workplace relationship. Sexual harassment may be expressed in different ways. Both law and jurisprudence have recognized two modes of sexual harassment:

A. Quid pro quo, or "a favor for a favor"

Quid pro quo is a Latin phrase meaning "one thing in exchange for another". In this mode, submission or rejection to the behavior of a sexual nature becomes the basis or factor to make decisions, either favorable or not, about topics related to

conditions of employment of the person to whom the conduct is addressed toward. In other words, in this case, an implicit or direct promise is made to the victim, preferential treatment is offered or given, or the victim is threatened with negative consequences related to employment conditions such as increases in salary, promotions, job grading, transfers, among others, in exchange for accepting a sexual request. Therefore, submission to such behavior turns into, either implicitly or explicitly, a term or condition of employment of the person.

B. Hostile environment

In this mode, the effect or goal of the harasser's behavior is to unreasonably interfere in the harassed person's job performance, reducing or being able to reduce the personal productivity or the time available to work on assigned tasks. In addition, it tends to create an uncomfortable, intimidating, displeasing or offensive work environment based on the harassed person's gender (sex). A hostile environment may be generated among colleagues with conversations, jokes in bad taste, offenses, expressions of any type, either obscene or offensive, suggestions, requests or demands of sexual favors, physical contacts, repeated attentions or flirtatious comments of a sexual nature, among other types of conduct which is undesirable or makes any other employee uncomfortable, regardless of whether it is addressed to him/her or not. This includes verbal abuse or joking in a sexual manner which another person may deem unacceptable. A very common situation arises when an employee makes a comment on a person's shape or appearance and such comments go well beyond a mere courtesy. In addition, sexual harassment will be considered in any situation arising when a relationship exists between a supervisor and the supervised person: which affects the rights, benefits or opportunities available to the other employees not having this type of relationship with their supervisor; or which results in the granting of rights, benefits or opportunities for the employee having such a relationship with his/her supervisor when such rights, benefits or opportunities are not available to the other employees who do not have this type of relationship with their supervisor.

To determine whether the alleged behavior constitutes sexual harassment or not in the workplace, all circumstances in which the facts occurred will be considered, based on the legal status in force in such a matter. Normal, polite and pleasant interactions among employees which are welcome by both parties are not considered sexual harassment.

VIII. PROCEDURE TO FILE, INVESTIGATE AND RESOLVE COMPLAINTS

The following procedures will be applied to the filing and follow-up of discrimination complaints in the adjudication or rendition of services and benefits

unto the clients or participants in the programs of the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities, as set forth in Part V.

Likewise, the following procedures will apply to the filing and follow-up of job discrimination complaints by employees or applicants in the Department of Justice and subrecipient entities, as set forth in Parts VI and VII.

The Department of Justice's subrecipient entities shall establish their own procedures to answer discrimination complaints directly filed by clients, participants, beneficiaries, or applicants of the programs offered by such organizations, or by employees and job applicants in them.

The subrecipient entity may investigate the complaint and directly respond to the complainant about it, or refer it to the Department of Justice for follow-up conforming to the procedure established herein.

A. Filing of the complaint

- ms*
1. Any person who believes that he has been the object of an action, which may be considered as discrimination or sexual harassment, from any employee in the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities, both in the award or provisioning of services and in the workplace, as prohibited herein, or knowing of a behavior violating this Administrative Order, is called upon to file a complaint, in writing, before the Assistant Secretary of Human Resources, who coordinates the complaint process described in this Administrative Order. Contact information for the Assistant Secretary of Human Resources is as follows:

Department of Justice
Assistant Secretary of Human Resources
Floor 4
Axtmayer Street, Olimpo Corner
Pda. 11, No. 601, Miramar
San Juan, Puerto Rico

Prompt action and denouncement of the situation is requested, to thusly avoid developing into severe, repetitive or prevailing behavior.

2. Every complaint should indicate:
 - a. the date the complaint is filed;
 - b. who is filing it;
 - c. who is the alleged victim;
 - d. who is the alleged harasser or discriminator;
 - e. since when the alleged violation or behavior has been occurring which, if not corrected, may turn into a violation;
 - f. who knows about the facts;
 - g. where, or in which place(s) the behavior has been observed or has occurred; and
 - h. a description of the behavior which allegedly constitutes a violation or the behavior which, if not corrected, may give rise to a violation.

ESM

If an employee of the Department of Justice other than the Assistant Secretary of Human Resources receives a complaint covered by this Administrative Order, he will submit the complaint to the Assistant Secretary of Human Resources within five business days of receiving the complaint.

3. Once the complaint is filed, it and the ensuing procedure will be of a confidential nature.
4. Any person who, although not being the party directly harassing or discriminating another, cooperates, incites or covers up in any manner whoever does so, may be subject to corresponding disciplinary measures.
5. Any retaliation against anyone by the Department of Justice, its appointed constituents and subrecipient entities on grounds of having properly filed a complaint of any type of discrimination or sexual harassment, or because he provides information referring to such complaints is strictly prohibited. As necessary, the corresponding cautionary measures will be taken to protect such persons. The employee who proceeds in a manner contrary to the aforementioned, will be subjected to the corresponding disciplinary measures or to a corresponding legal process.

B. Investigation procedure

1. Once the complaint is received, the Assistant Secretary of Human Resources will inform the complainant about receipt of the document and about the initiation of the investigation, in the corresponding cases.
2. The Assistant Secretary of Human Resources will appoint a person as Complaint Investigator, who will promptly investigate the corresponding investigation.
3. In cases of sexual harassment, this investigation will begin within fifteen (15) calendar days, counted from the filing of the complaint. In all other cases, the investigation will commence within a period of forty-five (45) calendar days, counted from the filing of the complaint.²
4. The investigation shall include all accusations and may include taking sworn declarations of the complainant, of the respondent and of all persons who know the alleged facts or who are possible witnesses identified throughout the course of the investigation.
5. The investigation will be conducted in all rigor, regardless of the cessation of the behavior.
6. Employees of the Department of Justice employees shall fully cooperate with the investigation performed in such cases. Any employee of the Department of Justice who obstructs an investigation related to a complaint filed based on this Administrative Order will be in violation of the applicable behavior rules, including, but not limited to, those set forth herein and in the regulation bodies in force in the Department of Justice, as applicable.
7. The investigation procedure will be conducted as confidentially as possible in order to safeguard the rights of the affected parties.

4/8/10

² It is necessary to clarify that the terms set forth to begin the investigation are of a directive nature and their sole objective is to streamline the Department of Justice's internal procedure. Therefore, in no manner will the non-compliance with said terms automatically affect the adjudication of the complaint. In no manner will it be understood that this disposition creates substantive or procedural rights for the complainants or defendants.

8. The investigation will be carried out as quickly as possible. A term of sixty (60) calendar days, from the date the investigation commences, is established to submit a written Report about it. However, in every case, the Attorney General may establish a different term, when deemed necessary and appropriate.

C. *Cautionary measures*

1. The Attorney General, the Assistant Secretary of Human Resources or the Investigator, as a cautionary or temporary measure, and in light of the complaint, in any moment during the investigation or in any later stage, may take whatever measure deemed necessary to secure the public interest and the protection of the involved parties. These determinations will not be considered as disciplinary measures or awards based on the complaint. They will also not affect the involved parties' acquired rights.

D. *Report, recommendations and determinations*

1. Once the complaint investigation is completed, the Investigator shall submit a Report in writing about his findings and present the corresponding recommendations to the Attorney General. This Report shall include fact determinations based on the available information and alleged facts, legal conclusions and the recommendation of whether there is sufficient cause to begin disciplinary procedures or to take otherwise applicable measures, per the law. The Report shall be accompanied by those communications which, regarding the recommendation, may be sent to the corresponding parties to notify them of the status of the matter.
2. The Attorney General, after receiving and considering the submitted Report, will issue the final decision he/she deems as appropriate for the case. The Attorney General's decision will be submitted to the parties in writing as soon as possible. The Attorney General may adopt, modify or dismiss the Investigator's recommendations, taking into account the applicable laws, the fact determinants and the nature or severity of the alleged behavior.
3. If it is determined that a person acted contrary to this Administrative Order, such person may assume the consequences of his/her actions, which may be: a referral for a psychiatric or psychological

evaluation, or to receive counseling; imposition of disciplinary measures; dismissal; suspension of job and salary; denial of right to visit the Department of Justice facilities; or any other measures the Attorney General deem pertinent to the particulars of this case. The severity of the measure or penalty shall depend on the severity of the behavior the harasser or discriminator has engaged in.

4. If there are reasonable grounds for applying a disciplinary measure, they will be applied to the party who has engaged in the forbidden behavior, at the Attorney General's discretion and, if applicable, based on Law # 205-2004, as amended, known as "Department of Justice's Organic Law"; in Law # 184-2004, as amended, known as the "Act on Human Resource Management in the Public Service of the Commonwealth of Puerto Rico"; in the personnel regulations for the career and confidence services of the Department of Justice; in Administrative Order # 2003-05, Department of Justice (June 17, 2003), known as "Behavior Standards, Corrective Measures and Disciplinary Actions"; in Administrative Order # 2002-04, Department of Justice (October 24, 2002), known as "Inspector General of the Department of Justice"; in the Regulation for Disciplinary Procedures against Prosecutor(s) and Attorney(s) of the Puerto Rico Department of Justice, Department of Justice (May 7, 2007); in Regulation for disciplinary procedures to field complaints against Registrar(s) of the Department of Justice of Puerto Rico, Department of Justice (January 29, 2008); and in any other normative body the Department of Justice may implement in the future.
5. The Department of Justice will not allow false or malicious accusations against its personnel. In accordance with this, it is established that whoever knowingly files a false or malicious complaint based on the Administrative Order, will engage in a grave offense, and will be subjected to disciplinary measures.
6. If it is determined that the prohibited behavior comes from third parties who are not employees of the Department of Justice, or not under its direct control, the Attorney General will take the corrective measures within his/her reach and which are lawfully appropriate.
7. The Investigator will keep the complaint files in a separate file and they will be considered as confidential.

287

IX. OTHER LEGAL REMEDIES

Although the Department of Justice promotes complaint resolution of job discrimination in the workplace or in the awarding or provision of services and benefits in an internal fashion within the Department itself, according to the procedure set forth in this Administrative Order, these procedures do not intend to undermine any other legal remedy available to the discrimination victim under federal or state laws. As a result, the filing of a complaint with the Department of Justice does not preclude the complainant from filing a complaint with a federal agency. If the parties cannot resolve a complaint, the Department will notify the complainant of any right he may have to file the complaint with an appropriate external federal agency.

As an alternative or in addition to filing a complaint with the Department of Justice, an individual may wish to file a complaint with an appropriate external federal agency for investigation.

A complainant may file certain employment discrimination complaints with:

 U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Miami District Office
One Biscayne Tower
2 South Biscayne Blvd., Suite 2700
Miami, Florida 33131
Phone: (800) 669-4000
TTY: (800) 669-6820
<http://www.eeoc.gov/field/miami/>

A complainant may also file certain employment or services discrimination complaints with:

U.S. Department of Justice
Office of Justice Programs
Office for Civil Rights
810 7th Street, N.W.
Washington, D.C. 20531
Phone: (202) 307-0690
TTY: (202) 307-2027
<http://www.ojp.usdoj.gov/about/ocr/complaint.htm>

If the Department of Justice elects to investigate a complaint that involves a federal civil rights law over which the USDOJ has jurisdiction, the USDOJ retains the authority (1) to conduct supplementary or *de novo* investigations; (2) to approve, modify, or reject

recommended findings; (3) to approve, modify, or reject proposed voluntary resolutions; and (4) to initiate formal enforcement action.

X. TRAINING AND SUBRECIPIENT MONITORING

The Department of Justice will provide annual training to all employees on this Administrative Order. The training will include an overview of complaint policies and procedures, including an employee's responsibility to refer potential discrimination issues and discrimination complaints from employees, applicants, clients, beneficiaries, and participants to the Assistant Secretary of Human Resources.

Through its compliance monitoring process, the Department of Justice ensures that subrecipients have procedures in place for responding to discrimination complaints that employees, applicants, clients, beneficiaries, or participants file directly with the subrecipient. The Department also ensures that subrecipients notify their employees, applicants, clients, beneficiaries, and participants of prohibited discrimination and the procedures for filing an employment or services discrimination complaint.



XI. PUBLICITY

A copy of this Administrative Order will be placed in the Department of Justice notice boards, in a place prominent and accessible to all employees and visitors in general. Likewise, this Administrative Order will be available in the Department of Justice website, for easy access by the general public. Finally, a copy of this Administrative Order will be delivered to all Department of Justice employees and officials, to all recently hired employees and officials, to all Department of Justice contractors (upon signing the services or professional services contract) and to all subrecipient entities receiving federal funds from the Department of Justice.

XII. SEPARABILITY

If any part, article, section, paragraph or item in this Administrative Order is declared as void by a competent jurisdictional court, such sentence shall not affect the remainder of this Administrative Order, but its effect shall be limited to the part, article, section, paragraph or item in this Administrative Order declared void.

XIII. DEROGATORY CLAUSE

Department of Justice Administrative Order No. 2011-04 (October 27, 2011) is hereby repealed, as well as any other administrative order, circular, memorandum, written communication or previous instruction in whatever is incompatible with this Administrative Order.

XIV. VALIDITY

This Administrative Order shall immediately enter into force.

In San Juan, Puerto Rico, this 19 day of June of 2012.

by: Edda Somoza Colombani

Guillermo A. Somoza Colombani
Attorney General

Authorized by the State Election Commission, CEE-C-12-034, submitted the certification by December 23, 2011.



LCDO. GUILLERMO SOMOZA COLOMBANI
SECRETARIO DE JUSTICIA

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2012-03¹

A: TODO EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y ORGANISMOS ADSCRITOS

ASUNTO: REORGANIZACIÓN DEL NEGOCIADO DE INVESTIGACIONES ESPECIALES

I. BASE LEGAL

Esta Orden Administrativa se promulga conforme al Art. 3 de la Ley Núm. 205-2004, conocida como Ley Orgánica del Departamento de Justicia (“Ley Núm. 205”), el cual dispone que el Secretario de Justicia es el Jefe del Departamento de Justicia y, como tal, principal funcionario de ley y orden del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, encargado de promover el cumplimiento y ejecución de la ley, conforme disponen las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico. 3 L.P.R.A. Sec. 292.

Así mismo, esta Orden se promulga a tenor con el Artículo 18(b) de la Ley Núm. 205, el cual faculta al Secretario de Justicia a adoptar las reglas y reglamentos necesarios para realizar los actos convenientes y necesarios para implantar los propósitos de la Ley y de las demás responsabilidades que le impone la misma. 3 L.P.R.A. Sec. 292o (b). Conforme al Art. 34 del estatuto, el Secretario de Justicia tiene autoridad para establecer la organización y estructura interna del Departamento de Justicia. 3 L.P.R.A. Sec. 293m. Por imperativo del Artículo 65 del Plan de Reorganización Núm. 5 de 2011, dicha estructura incluye al Negociado de Investigaciones Especiales (“NIE” o “Negociado”), cuerpo profesional adscrito al Departamento bajo la supervisión directa e indelegable del Secretario de Justicia.

Finalmente, esta Orden se adopta al amparo del Artículo 4 del *Reglamento General del Negociado de Investigaciones Especiales del Departamento de Justicia* del 30 de marzo de 2012, el cual le otorga facultad al Secretario de Justicia para establecer mediante orden administrativa cualquier cambio o especificación relativa a la estructura del NIE, siempre que el mismo no afecte su estructura organizacional básica.

¹ Las palabras y frases usadas en esta Orden Administrativa se interpretarán por su significado común y en coordinación con las leyes y la jurisprudencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las palabras en número singular incluyen el plural, y en el plural incluyen el singular. Las palabras del género masculino incluyen el femenino y el neutro y, cuando el sentido así lo indique, las palabras del género neutro pueden referirse a cualquier género.

II. PROPÓSITO

El NIE fue creado en el 1978 con el propósito de “desarrollar al más alto nivel pericial los mecanismos apropiados para combatir la corrupción administrativa, los actos delictivos contra la función pública y el crimen organizado”. En los últimos años, el crimen ha ido transformándose y volviéndose aun más sofisticado. Por eso nos corresponde enfrentar estos nuevos retos de manera más enérgica, con mecanismos y estrategias de avanzada para atajar la actividad criminal. Se requiere, entre otras cosas, proveerle al NIE una estructura más ágil y una visión a tono con las necesidades del Siglo XXI. El NIE está dotado de personal investigador altamente adiestrado en las investigaciones complejas relacionadas con las nuevas formas del crimen. Procede pues, en primer lugar, establecer las prioridades del Negociado y, en segundo lugar, adecuar su estructura al nuevo enfoque y dinamismo para cumplir con estas prioridades.

Dentro de las funciones asignadas al NIE, hay áreas de particular importancia que constituyen la prioridad de su misión. Entre ellas se destacan: atacar aquellas manifestaciones producto de la actividad criminal organizada, particularmente en lo relacionado al tráfico de drogas y armas que corroen la base de nuestra familia y alteran la actividad económica y social de Puerto Rico; investigar los casos de corrupción gubernamental, especialmente aquellas que son realizadas al amparo de la Ley Núm. 2 de 23 de febrero de 1988, conocida como Ley del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente; investigar los casos de violación de derechos civiles y el rol de enlace con el INTERPOL y el *National Center for Missing and Exploited Children*.

A través de la presente Orden Administrativa procedemos con la reestructuración organizacional secundaria del NIE, con el fin de proveerle los instrumentos necesarios para llevar a cabo esta misión y enfrentar los nuevos retos que nos impone la sociedad actual.

III. ORGANIZACIÓN

A. DIRECCIÓN

El NIE estará bajo la dirección de un Director nombrado por el Secretario de Justicia y ejercerá su cargo a discreción de éste. A su vez, el Secretario designará un Subdirector, quien asistirá al Director en el desempeño de sus funciones.

Para llevar a cabo sus encomiendas, el NIE constará de las Divisiones y Secciones necesarias. De ser preciso, el Director recomendará al Secretario la creación o eliminación de divisiones o secciones para el cumplimiento de las funciones del Negociado. Las diferentes Divisiones serán dirigidas por los Directores Auxiliares. Los puestos de Directores Auxiliares formarán parte del servicio de confianza. A tales efectos, toda persona que sea seleccionada para ocupar alguno de dichos puestos, será designada por el Secretario conforme a su probada solvencia moral, su experiencia profesional y especialización y servirá en dicha posición a discreción del mismo.

B. FUNCIÓN INVESTIGATIVA

Las funciones investigativas del Negociado serán llevadas a cabo por los Agentes de Investigaciones Especiales, en los distintos niveles, cuyas funciones y facultades establece la Ley. Los Agentes de Investigaciones Especiales contarán con -por lo menos- un grado de

Bachillerato conferido por una institución universitaria acreditada de Puerto Rico o de cualquier otra jurisdicción de los Estados Unidos.

Se establecen diferentes clasificaciones de Agentes de Investigaciones Especiales, los cuales serán asignados a realizar dichas investigaciones según la complejidad de las mismas, tomando en consideración el grado de experiencia y conocimiento que se requerirá en cada clasificación, a saber:

- Agente de Investigaciones Especiales I
- Agente de Investigaciones Especiales II
- Agente de Investigaciones de Especiales III
- Auxiliar de Agente de Investigaciones Especiales
- Inspector de Investigaciones Especiales

El personal investigador del NIE tendrá las siguientes funciones, según establecidas por Ley:

- Denunciar
- Arrestar
- Diligenciar órdenes de los tribunales
- Poseer y portar armas de fuego
- Tomar juramento a testigos potenciales en casos bajo investigación del Negociado

C. FUNCIONES Y ESTRUCTURA DEL ÁREA INVESTIGATIVA

La misión investigativa del NIE se llevará a cabo, según las prioridades establecidas en esta Orden, mediante las siguientes divisiones y secciones:

1) DIVISIÓN DE INVESTIGACIONES CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO

Investigará la naturaleza y extensión de la actividad criminal organizada en relación con el tráfico, uso y posesión de drogas, armas, juegos ilegales, y otras actividades relacionadas con el crimen organizado con el propósito de procesar los casos ante los Tribunales. Para llevar a cabo sus funciones, constará de las siguientes secciones y oficinas regionales:

- Sección de Drogas y Armas
- Sección de Análisis e Inteligencia Criminal
- Oficina Regional de Ponce
- Oficina Regional de Mayagüez
- Oficina Regional de Fajardo

2) DIVISIÓN DE INTEGRIDAD PÚBLICA

Esta División tendrá la responsabilidad de investigar los casos de corrupción, irregularidades, conducta impropia de funcionarios y empleados públicos que afectan la integridad del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo aquellas que se realizan al amparo de la Ley del Fiscal Especial Independiente, *supra*.

Además, investigará los casos de mal uso o abuso de autoridad que constituyan violación a los derechos civiles de los ciudadanos por parte de un agente de ley y orden del Gobierno de Puerto Rico, ya sea estatal o municipal. A tales fines, la División constará de las siguientes secciones:

- Sección de Integridad Pública I
- Sección de Integridad Pública II
- Sección de Derechos Civiles

3) INTERPOL

Esta División actuará como organismo de enlace con las autoridades policiales del mundo para combatir el crimen en todas las modalidades y proteger los principios de los derechos humanos. De acuerdo con esa función, incluirá las siguientes secciones:

- Sección de Investigaciones Especiales
- Sección CENDVA

D. FUNCIONES Y ESTRUCTURA DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

Es misión del Negociado procurar que las víctimas y testigos de delito o falta se sientan siempre apoyados y protegidos durante las diferentes etapas de los procesos judiciales. Esta misión es parte de la política pública esbozada en la Ley Núm. 77 de 9 de julio de 1986, según enmendada que crea la División para la Protección y Asistencia de Víctimas, Testigos, Testigos Potenciales y los familiares y allegados de éstos, adscrita al NIE. Así también, entre sus encomiendas, el Negociado tiene la responsabilidad de proveer vigilancia y custodiar las propiedades y personas de conformidad con sus funciones.

Estas funciones se llevarán a cabo mediante las divisiones establecidas a esos fines:

1) DIVISIÓN DE PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A VÍCTIMAS Y TESTIGOS

Esta División tiene la responsabilidad de proveer protección y asistencia a las víctimas y testigos en los procesos que se ventilen en los tribunales así como durante las investigaciones que se realicen para promover su cooperación y participación plena y libre de intimidación en esos procesos. A tales efectos, el Negociado operará un Albergue que ofrezca seguridad y protección a las víctimas y testigos, así como a sus familiares por el tiempo que se considere necesario.

En atención a ello, esta División contará con un sistema de coordinación y cooperación entre el Departamento de Justicia y la Policía de Puerto Rico para integrar agentes del orden público de la Policía de Puerto Rico a su operación, según se establece por ley.

La División constará de las siguientes secciones:

- Sección CASE
- Sección Operacional
- Sección de Seguridad

Las funciones serán realizadas a través de los empleados que ocupen los siguientes puestos:

- Agente de Protección a Testigos I
- Agente de Protección a Testigos II
- Agente de Protección a Testigos III
- Agente de Seguridad y Protección

2) DIVISIÓN DE COORDINACIÓN, ENLACE Y SEGURIDAD

Como parte de sus funciones, esta División proveerá seguridad y protección al Secretario de Justicia y coordinará para la protección de los dignatarios que nos visitan de diferentes países. Así también, tendrá la responsabilidad de ofrecer seguridad a la planta física del Departamento de Justicia y del Negociado. Además, servirá de coordinación y enlace en casos de terrorismo. Las funciones serán realizadas por los Agentes de Seguridad y Protección.

E. ÁREAS DE APOYO

Las funciones operacionales del Negociado contarán con el apoyo de las siguientes divisiones:

1) DIVISIÓN DE CAPACITACIÓN Y APOYO TÉCNICO

Esta División ofrecerá apoyo técnico a las diferentes áreas del Negociado. A tales fines, será responsable de proveer adiestramientos al personal con miras a mantener el mismo a la vanguardia de los conocimientos técnicos especializados que se requieren para ejercitar sus funciones.

2) DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Esta División será responsable de preparar el presupuesto anual del Negociado. Así también, como parte de sus funciones velará porque los fondos provenientes de las confiscaciones de los grupos de trabajo conjunto con las autoridades federales, se utilicen conforme a los propósitos y limitaciones para el uso de los mismos. Además, velará por la sana administración de los fondos asignados al Negociado.

F. ASUNTOS DE PERSONAL Y ASPECTOS DISCIPLINARIOS

Todo lo relacionado con la administración de los recursos humanos del NIE, se regirá por la reglamentación correspondiente aplicable a todos los funcionarios y empleados del Departamento de Justicia y los organismos adscritos.

G. ORGANIGRAMA

La organización detallada del NIE se recoge en el organigrama que se une y hace formar parte de esta Orden Administrativa.

IV. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otra orden, memorando, o comunicación escrita anterior que sea incompatible con lo aquí dispuesto.

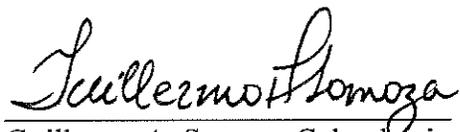
V. CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Orden Administrativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden Administrativa.

VI. VIGENCIA

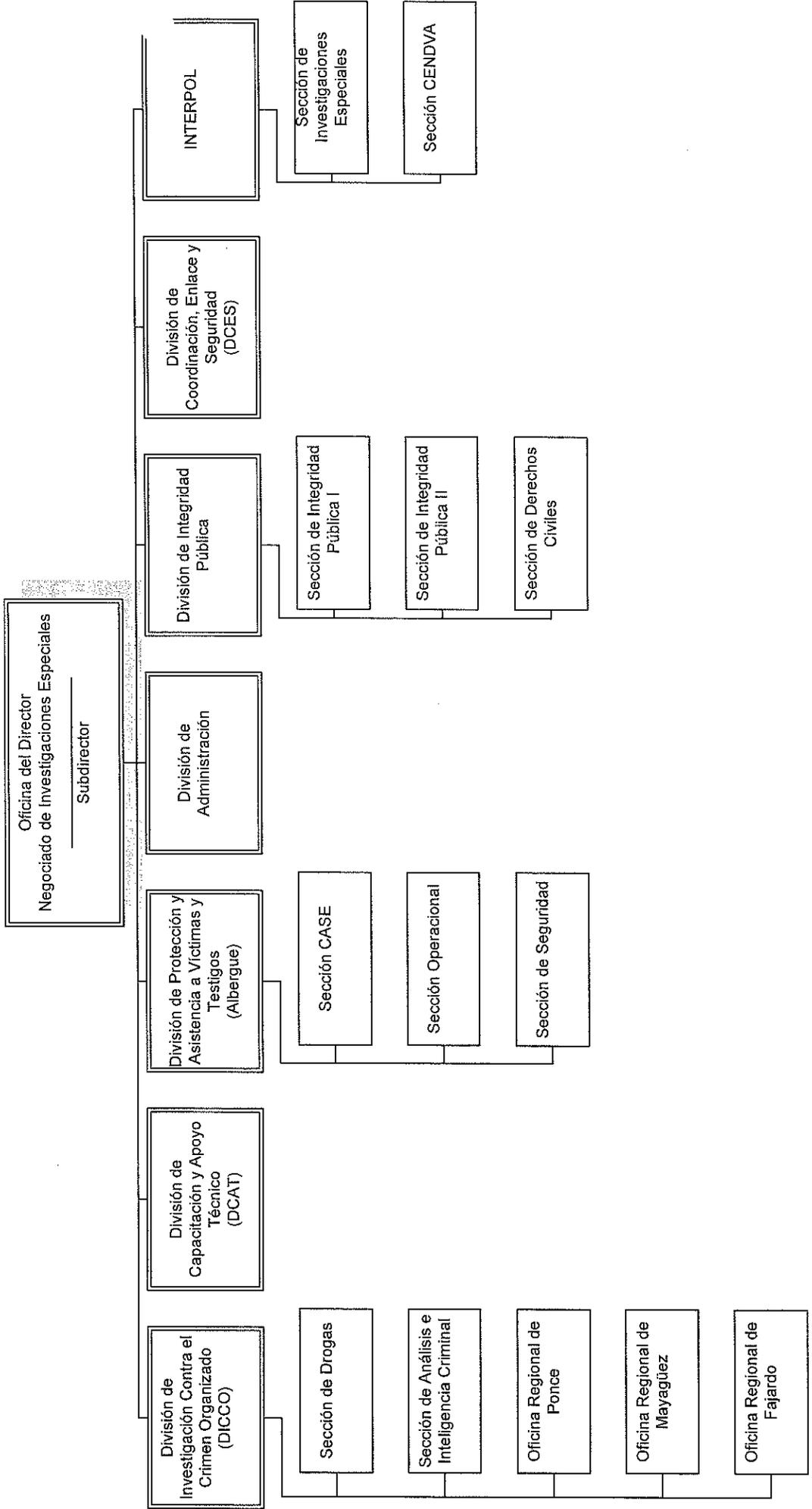
Esta Orden Administrativa tiene vigencia inmediata a su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 2 de abril de 2012.


Guillermo A. Somoza Colombani

Gobierno de Puerto Rico
NEGOCIADO DE INVESTIGACIONES ESPECIALES
Departamento de Justicia

Estructura Organizacional





Oficina del Secretario
Apartado 9020192, San Juan, PR 00902-0192

GUILLERMO A. SOMOZA COLOMBANI
SECRETARIO DE JUSTICIA

(787) 721-7700
(787) 721-7771

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2012-02¹

A: TODO EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y COMPONENTES ADSCRITOS

ASUNTO: CREACIÓN DE LA UNIDAD INVESTIGATIVA DE CRÍMENES CIBERNÉTICOS

I. BASE LEGAL

JMC
Esta Orden Administrativa se promulga conforme al Artículo 3 de la Ley Núm. 205-2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia” (“Ley Núm. 205”), según enmendada por el Plan de Reorganización Núm. 5-2011, mejor conocido como “Plan de Reorganización del Departamento de Justicia de 2011”,², el cual dispone que el Secretario de Justicia es el Jefe del Departamento de Justicia y, como tal, principal funcionario de ley y orden del Gobierno de Puerto Rico, encargado de promover el cumplimiento y ejecución de la ley, conforme a las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico. 3 L.P.R.A. § 292.

Asimismo, esta Orden Administrativa se promulga en virtud del Artículo 18(b) de la Ley Núm. 205, el cual faculta al Secretario de Justicia a adoptar las reglas y reglamentos necesarios para realizar los actos convenientes y necesarios para implantar los propósitos de la Ley y las demás responsabilidades que le impone la misma. 3 L.P.R.A. § 292o(b). La Orden también se promulga conforme a lo establecido en el Artículo 34 de la Ley Núm. 205, que faculta al Secretario de Justicia a establecer la organización y estructura interna del Departamento para el mejor cumplimiento de las funciones que le impone la ley, conforme a las normas y guías que apliquen sobre la organización de la Rama Ejecutiva. 3 L.P.R.A. § 293m.

¹ Las palabras y frases usadas en esta Orden Administrativa se interpretarán por su significado común y de conformidad con las leyes y la jurisprudencia del Gobierno de Puerto Rico. Las palabras en número singular incluyen el plural, y en el plural incluyen el singular. Las palabras del género masculino incluyen el femenino y el neutro y, cuando el sentido así lo indique, las palabras del género neutro pueden referirse a cualquier género.

² Este Plan fue creado al amparo de la Ley Núm. 182-2009, conocida como “Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico de 2009”.

Finalmente, esta Orden Administrativa se adopta al amparo del Artículo 68(10) (Capítulo III) del Plan de Reorganización del Departamento de Justicia, el cual dispone que el Negociado de Investigaciones Especiales (“Negociado”) tendrá jurisdicción para atender, entre otros, los siguientes asuntos: crímenes cibernéticos (“cybercrime”), fraude electrónico, intrusiones no autorizadas en sistemas de información (“hacking”), robo de propiedad intelectual, hurto de identidad y el uso de medios electrónicos por parte de predadores. No obstante, conforme dispone el Artículo 75 del Plan de Reorganización del Departamento de Justicia, el Secretario tiene la facultad de transferir funciones, programas o actividades del Negociado al Departamento de Justicia, pero no del Departamento al Negociado.

II. PROPÓSITO

 El Gobierno de Puerto Rico reconoce que el uso de las redes cibernéticas en nuestro país ha incrementado considerablemente. Se trata de una herramienta cotidiana que cada día adquiere mayor relevancia en la vida de los ciudadanos, los negocios y el contacto familiar. Cuando se le da buen uso, estos medios se convierten en mecanismos útiles y convenientes para todos. No obstante, resulta innegable que el mal uso de estos medios puede generar problemas y desasosiego entre los usuarios públicos y privados de nuestra sociedad. Incluso, en ocasiones el mal uso de los sistemas de información puede configurar conducta delictiva cuyo procesamiento -por sus evidentes particularidades- puede requerir entrenamiento y destrezas especiales.

Consciente de ello, y a tono con las exigencias y adelantos del Siglo XXI, el Departamento de Justicia se ha comprometido a realizar el esfuerzo necesario para que los derechos plasmados en nuestro ordenamiento jurídico sean respetados y cumplidos. De igual forma, el Departamento interesa que nuestros ciudadanos puedan disfrutar de los avances tecnológicos sin que personas ajenas intervengan en el disfrute de su propiedad, intimidad y tranquilidad personal.

Es nuestra meta lograr que la comunicación en las redes cibernéticas sea segura y digna para los usuarios en nuestro país. El reto mayor que enfrenta el Departamento de Justicia es lograr el procesamiento de los infractores de la ley cuando hacen mal uso de los medios cibernéticos. Por tanto, a través de la presente Orden Administrativa, se crea la Unidad Investigativa de Crímenes Cibernéticos, adscrita a la Oficina del Secretario de Justicia, con el fin de proveerle los instrumentos necesarios para llevar a cabo esta misión y enfrentar así los nuevos retos que nos imponen los últimos desarrollos tecnológicos. De esta forma, procuramos atajar con prontitud y eficiencia la criminalidad y viabilizar una mayor seguridad en el uso de las redes información.

III. CREACIÓN

Por este medio se crea la Unidad Investigativa de Crímenes Cibernéticos (“UICC” o “Unidad”). La UICC estará adscrita a la Oficina del Secretario con sede en las oficinas centrales del Departamento de Justicia. La UICC se establece conforme a las guías y parámetros de los fondos provenientes del Programa conocido como “Edward Byrne Justice Assistance Grant” (“JAG”) del Departamento de Justicia Federal. Sin embargo, ello no impide que la UICC reciba fondos provenientes de otras fuentes, incluyendo el presupuesto asignado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico.

La UICC estará compuesta por un Director, un Fiscal Especial, un Coordinador de Proyecto y un Comité Administrativo. Además, contará con la participación activa de los Agentes Investigadores del Negociado y con la asistencia de agentes del orden público. La Unidad estará a cargo de investigar y procesar delitos y/o faltas graves y menos graves relacionados con el derecho a la intimidad, propiedad, identidad y la seguridad en las transacciones comerciales, según lo contemple nuestro ordenamiento jurídico, cuando se cometieren utilizando medios electrónicos, como el Internet o la computadora. La Unidad investigará asuntos referidos o querellas presentadas en las trece (13) regiones judiciales. A tales efectos, se asignará un fiscal enlace y un procurador de menores enlace por cada región, quienes recibirán los adiestramientos y estarán a cargo de investigar y procesar a los imputados de los delitos que disponga esta Orden.

Cuando se trate de delitos y/o faltas menos grave de las que contempla esta Orden, los agentes del orden público deberán consultar el asunto con el fiscal o procurador asignado. Será deber de dicho fiscal o procurador preparar y firmar la boleta o autorización necesaria para la radicación de los cargos que correspondan.

Entre los delitos que podrá investigar y procesar la UICC, se encuentran los siguientes:

Delitos contra el derecho a la intimidad:

- 
1. Artículo 178. Recopilación ilegal de información personal.
 2. Artículo 179. Grabación ilegal de imágenes.
 3. Artículo 181. Grabación de comunicaciones de un participante.
 4. Artículo 182. Violación de comunicaciones personales.
 5. Artículo 183. Alteración y uso de datos personales en archivos.
 6. Artículo 184. Revelación de comunicaciones y datos personales.

Delitos contra la tranquilidad personal:

1. Artículo 188. Amenaza
2. Artículo 189. Intrusión en la tranquilidad personal.

Delitos contra los bienes y derechos patrimoniales:

1. Artículo 192. Apropiación ilegal
2. Artículo 193. Apropiación ilegal agravada
3. Artículo 196. Interferencia con contadores
4. Artículo 197. Uso o interferencia con equipo y sistema de comunicación.
5. Artículo 197-A. Operación ilegal de cualquier aparato de grabación.
6. Artículo 197-B. Reproducción y venta sin el nombre y dirección legal del fabricante.
7. Artículo 200. Extorsión
8. Artículo 207. Daños
9. Artículo 208. Daños agravado

Delitos relacionados con el fraude:

1. Artículo 211. Fraude por medio informático.

Delitos relacionados con la usurpación de identidad:

1. Artículo 216. Apropiación ilegal de identidad.

Delitos relacionados con las falsificaciones:

1. Artículo 219. Falsedad ideológica.
2. Artículo 220. Falsificación de asientos en registros.
3. Artículo 223. Archivo de documento o datos falsos.
4. Artículo 226. Alteración de datos que identifican las obras musicales, científicas o literarias.
5. Violaciones a la Ley Núm. 43-1994, según enmendada, conocida como "Ley especial penal de reproducciones, actuaciones en vivo y rotulación sin autorización del dueño.
6. Violaciones a la Ley Núm. 165-2008, según enmendada, conocida como "Ley de Regulación de Programación de Espionaje Cibernético".

JME

El listado mencionado no es un taxativo, por lo que será discrecional del Director de la UICC atender los referidos que se hagan con relación a los asuntos mencionados y a cualquier otro asunto no incluido en el listado en cuestión. Será deber del Director de la UICC brindar el apoyo técnico que sea requerido por cualquier otra división y oficina dentro y fuera del Departamento de Justicia. Igualmente, será deber de los demás componentes del Departamento de Justicia colaborar, dentro de las facultades disponibles, con la UICC cuando así se les requiera.

IV. ORGANIZACIÓN

A. *DIRECTOR*

La UICC estará bajo la dirección de un Director, nombrado o designado por el Secretario de Justicia, quien ejercerá su cargo a discreción de éste y contará con el personal y los recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones. El Director será un fiscal o un abogado con designación de fiscal especial, o un Procurador de Asuntos de Menores o abogado con designación de Procurador de Asuntos de Menores Especial, y contará con cuatro (4) años de experiencia en el ejercicio de la profesión de abogado, preferiblemente en el área del Derecho Penal o litigación criminal, y con conocimientos en el área de informática y/o computadoras. Dicho funcionario será responsable ante el Secretario de todo asunto administrativo, operacional y fiscal de la UICC.

El Director tendrá a su cargo la supervisión inmediata del personal, así como la selección y asignación de las investigaciones relacionadas a los delitos especificados en esta Orden Administrativa. Igualmente, tendrá el deber de referir a la Oficina del Procurador General

aquellos casos que competan al foro apelativo. A su vez, deberá preparar las propuestas, los informes y los planes de trabajo de conformidad con las leyes y reglamentos estatales y federales, y solicitará cada año fiscal la renovación de los fondos necesarios para la continuación de la labor que realizará la UICC.

El Director implantará, impartirá y transmitirá al personal bajo su supervisión la política pública establecida por el Gobernador y el Secretario en el área de crímenes cibernéticos y velará porque ésta se cumpla. Además, asesorará al Secretario en la formulación de la política pública sobre la función de la UICC con relación a la investigación y procesamiento criminal y formulará recomendaciones sobre las modificaciones que deban introducirse al ordenamiento legal para mejorar el procesamiento de los crímenes cibernéticos.

De igual forma, previa autorización del Secretario, el Director coordinará reuniones con personal externo a la agencia, incluyendo pero sin limitarse a los funcionarios de ley y orden para fortalecer los recursos investigativos y de seguridad en la investigación y procesamiento de los casos en la UICC. También desarrollará planes estratégicos y asignará los recursos humanos y de propiedad que sean necesarios para atacar la incidencia de crímenes cibernéticos, a tenor con los planes del proyecto autorizado por la Oficina de Asuntos Federales de la agencia. El Director también desarrollará informes narrativos y estadísticos de su área de trabajo y redactará cartas, memorandos y comunicaciones relacionadas a las funciones de la Unidad. A su vez, desarrollará e implantará procedimientos y normas para el funcionamiento y mejoramiento de la misma.

Por otro lado, en coordinación con el Instituto de Capacitación y Desarrollo del Pensamiento Jurídico, el Director diseñará un programa de adiestramiento para los fiscales y procuradores y el personal de apoyo técnico y profesional que colabore dentro y fuera de la UICC. También se encargará de recopilar datos sobre los asuntos atendidos en la UICC y gestionará el envío de los mismos a la Oficina de Sistemas de Información de Justicia Criminal del Departamento de Justicia. Igualmente, tendrá la responsabilidad de preparar -junto a dicha oficina- los informes estadísticos sobre la radicación y el procesamiento de los casos bajo su jurisdicción.

Con la anuencia del Secretario y con el propósito de prevenir la incidencia criminal, el Director promoverá en la comunidad, incluyendo pero sin limitarse a las escuelas públicas y privadas, una campaña de concientización sobre los crímenes cibernéticos.

B. FISCALES AUXILIARES Y PROCURADORES DE ASUNTOS DE MENORES ENLACE

Los Fiscales y Procuradores de Asuntos de Menores que servirán de enlace con la UICC tendrán la responsabilidad de investigar y procesar a todos los imputados por los crímenes cibernéticos que especifica esta Orden Administrativa y/o cualquier otro que el Director determine, excepto cuando sea de aplicación la Ley Núm. 2 de 23 de febrero de 1988, según enmendada, conocida como “Ley del Fiscal Especial Independiente”.

Estos Fiscales y Procuradores de Asuntos de Menores deberán ser adiestrados para atender los delitos y/o faltas que menciona esta Orden, y deberán poseer conocimiento en el área de

informática y/o computadoras. A su vez, éstos darán adiestramientos y asistirán a los fiscales y/o procuradores de la jurisdicción donde estén asignados cuando necesiten asistencia con el manejo de evidencia electrónica. Además, éstos se regirán por las normas establecidas en esta Orden Administrativa, el Manual para Fiscales y/o Procuradores de Menores, y las leyes y reglamentos aplicables a los Fiscales y Procuradores de Asuntos de Menores en el ejercicio de sus funciones.

C. FISCAL ESPECIAL

Como parte de su estructura, la UICC contará con un Abogado, quien será nombrado por el Secretario y recibirá una designación de Fiscal Especial para ejercer sus funciones. La persona a ocupar este puesto contará con un mínimo de un (1) año de experiencia en el ejercicio de la profesión de abogado, preferiblemente en el área de Derecho Penal o litigación criminal, y con conocimientos en el área de informática y/o computadoras. La vigencia del puesto será extendida o acortada según la necesidad de los servicios y la disponibilidad de fondos.

D. COORDINADOR DE PROYECTO

 La UICC también contará con un Auxiliar Administrativo III y su incumbente, quien será nombrado por el Secretario, será designado como Coordinador de Proyecto. El Coordinador de Proyecto ejercerá todas las funciones contenidas en la especificación de la clase de Auxiliar Administrativo III de acuerdo a las labores necesarias para el funcionamiento de la UICC. Además, deberá tener conocimientos en el área de informática y/o computadoras. La vigencia del puesto será extendida o acortada según la necesidad del servicio y la disponibilidad de fondos.

El Coordinador asistirá al Director en todas las funciones administrativas que éste requiera, así como a los abogados, procuradores y fiscales que formen parte y/o asistan a la Unidad. De igual manera, asistirá a la Unidad en la preparación de los planes, informes, propuestas y todo aquello que requieran las leyes y reglamentos estatales y federales. Además, llevará récords administrativos variados y asistirá al Director de la Unidad en el control de la asistencia de los empleados, preparando los informes relacionados.

E. AGENTES DE INVESTIGACIÓN

Los Agentes de Investigación que darán apoyo a la UICC serán agentes del Negociado de Investigaciones Especiales y/o agentes del orden público, adscritos a alguna agencia o entidad estatal y/o municipal, que fungirán y asistirán en el área investigativa y en las operaciones de campo. Serán responsables de investigar y esclarecer la actividad criminal, mediante el uso de la informática, según descrito en esta Orden.

Los Agentes de Investigación que estarán colaborando con la UICC deberán tener al menos un (1) año de experiencia en investigaciones criminales y conocimiento básico o intermedio en tecnología. Serán adiestrados para la labor que realizarán, de modo que adquieran las destrezas necesarias para la investigación de crímenes cibernéticos. Además, brindarán asistencia técnica a

los abogados, fiscales y procuradores que formen parte o asistan a la Unidad incluyendo, pero sin limitarse a, la preparación y diligenciamiento de órdenes de allanamiento y subpoenas.³

F. COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN

El Comité de Administración estará compuesto por el Secretario o representante designado por éste, el Director de la UICC, el Jefe de los Fiscales o un representante autorizado por éste; el Secretario Auxiliar de Asuntos de Menores y Familia o un representante autorizado por éste; el Director del Negociado de Investigaciones Especiales o un representante autorizado por éste; el Director de las Divisiones de Integridad Pública, Delitos Económicos y Oficina de Asuntos del Contralor o un representante autorizado por éste; y el Director de la Oficina de Sistemas de Información de Justicia Criminal o un representante autorizado por éste.

Este Comité estará encargado de analizar los informes de progreso, según se dispone en esta Orden Administrativa, relacionados a la asignación y radicación de casos criminales, así como del enfoque investigativo y sobre política pública que tendrá la Unidad. Además, ayudará a la UICC a cumplir con el plan de trabajo establecido y con las metas trazadas en la propuesta, y cualquier otra función relacionada con la Unidad.

V. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otra orden administrativa, memorando o comunicación escrita anterior que sea incompatible con lo aquí dispuesto.

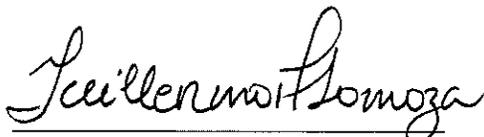
VI. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Orden Administrativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden Administrativa.

VII. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa entrará en vigor a partir de su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 13 de marzo de 2012.


Guillermo A. Somoza Colombani

³ En el acuerdo entre el Departamento de Justicia y la Agencia Federal de Inmigración y Aduana ("ICE", por sus siglas en inglés) se dispuso que la evidencia digital se podrá analizar en los laboratorios forenses de esta entidad.



Oficina del Secretario
Apartado 9020192, San Juan, PR 00902-0192

GUILLERMO A. SOMOZA COLOMBANI
SECRETARIO DE JUSTICIA

(787) 721-7700
(787) 721-7771

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2012-01

A: TODO EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y COMPONENTES ADSCRITOS

ASUNTO: CREACIÓN DE LA REVISTA JURÍDICA: “JUSTICIA *IN EXTENSO*” Y DESIGNACIÓN DE SU JUNTA EDITORA

I. BASE LEGAL

Esta Orden Administrativa se promulga conforme al Artículo 3 de la Ley Núm. 205-2004, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia” (“Ley Núm. 205”), el cual establece que el Secretario de Justicia es el Jefe del Departamento de Justicia (“Departamento”) y, como tal, principal funcionario de ley y orden del Gobierno de Puerto Rico encargado de promover el cumplimiento y ejecución de la ley, a tenor con las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico. Véase 3 L.P.R.A. § 292. Asimismo, esta Orden Administrativa se adopta de conformidad con el Artículo 18(b) de la Ley Núm. 205, el cual faculta al Secretario de Justicia a adoptar las reglas y reglamentos que estime necesarios para realizar los actos convenientes e indispensables para implantar los propósitos de la Ley y las demás responsabilidades que ésta le impone. 3 L.P.R.A. § 292o(b).

Particularmente, la misma se adopta en virtud del Artículo 18(r) del referido estatuto, el cual le reconoce facultad al Secretario de Justicia para orientar a la comunidad sobre aquellos asuntos de interés general relacionados con el ejercicio de sus funciones. 3 L.P.R.A. §292o(r).

II. PROPÓSITO

La presente Orden Administrativa tiene el propósito de establecer la Revista Jurídica del Departamento de Justicia denominada “Justicia *In Extenso*”, como cuerpo adscrito al Instituto de Capacitación y Desarrollo del Pensamiento Jurídico y para constituir su Junta Editora. Asimismo, se establecen las obligaciones, funciones y deberes de la Junta Editora, la cual fungirá como ente institucional encargado de recopilar, evaluar y editar aquellos artículos que serán publicados en los volúmenes de la Revista.

III. DISPOSICIONES

A. REVISTA JURÍDICA “JUSTICIA *IN EXTENSO*” - PROPÓSITO

La Revista Jurídica “*Justicia In Extenso*” tiene como objetivo principal poner a disposición de la comunidad en general el conocimiento y la experiencia en el campo del Derecho de reconocidos juristas y funcionarios del Departamento de Justicia. Ello, a su vez, con el fin de complementar los esfuerzos dirigidos a la orientación ciudadana sobre temas legales de importancia.

B. REVISTA JURÍDICA “JUSTICIA *IN EXTENSO*” – COMPOSICIÓN

La Revista Jurídica “*Justicia In Extenso*” estará compuesta por su Presidente y la Junta Editora. El puesto de Presidente lo ostentará el Secretario de Justicia, quien seleccionará y nombrará a los miembros de la Junta Editora. Por su parte, la Junta Editora estará compuesta por al menos tres (3) miembros; a saber, un Director Ejecutivo y un mínimo de dos (2) Directores Asociados, los cuales ocuparán su cargo hasta que sus sucesores sean nombrados.

C. JUNTA EDITORA – ACUERDOS

Todos los acuerdos de la Junta Editora se adoptarán por el voto afirmativo de la mayoría de sus miembros, los cuales -a su vez- serán sometidos ante la consideración del Secretario para que le imparta su anuencia y emita la decisión final.

D. JUNTA EDITORA – FUNCIONES

La Junta Editora de la Revista Jurídica tendrá, entre otras, las siguientes funciones, facultades y deberes:

1. Desempeñará aquellas labores que sean necesarias para llevar a cabo su plan de trabajo, además de aquellas otras que sean indispensables para el mejor funcionamiento de la Revista Jurídica.
2. Tendrá a su cargo solicitar, revisar y corregir los artículos o escritos que habrán de ser publicados.
3. Estará encargada del proceso de edición y publicación de los volúmenes de la Revista Jurídica.
4. Adoptará normas que regulen los procesos internos de la Revista Jurídica.
5. Determinará los artículos que serán publicados y someterá ante la consideración del Secretario su decisión al respecto para que este último le imparta su aprobación.
6. Establecerá los criterios de publicación y determinará la política editorial.

7. Hará uso de su discreción para determinar si los artículos sometidos cumplen con los estándares de calidad, originalidad y excelencia requerida.
8. Publicará periódicamente un volumen de la Revista Jurídica.
9. Coordinará la distribución de cada volumen publicado, hasta donde sea posible, entre las distintas dependencias de la Rama Ejecutiva, las oficinas adscritas al Departamento de Justicia, la Rama Legislativa, la Rama Judicial y las Escuelas de Derecho, entre otras.

IV. APLICABILIDAD

Esta Orden Administrativa aplica a todos los empleados y funcionarios del Departamento de Justicia y componentes adscritos.

V. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otra orden administrativa, carta circular, memorando, comunicación escrita o instrucción anterior en todo cuanto sea incompatible con lo dispuesto en la presente Orden Administrativa.

VI. VIGENCIA

La presente Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 13 de marzo de 2012.



Guillermo A. Somoza Colombani