



ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. #02-2005

PARA ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO PRESENTADAS EN LA OFICINA DE SERVICIOS CON ANTELACION AL JUICIO

Nuestra Constitución en su Carta de Derechos establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que somos iguales ante la ley. Claramente expresa que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas ni religiosas. La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.

A. Base Legal

Esta Orden Administrativa se promulga y adopta en virtud de los poderes y facultades conferidas al (la) Director (a) Ejecutivo (a) de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio por la Ley Núm. 177 del 12 de agosto de 1995, según enmendada.

B. Propósito

Constituyendo el hostigamiento sexual en el empleo una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio prohíbe esta práctica ilegal y establece un procedimiento para ventilar querellas presentadas en esta Oficina por hostigamiento sexual.

C. Definiciones

A los propósitos de esta Orden, los siguientes términos y frases tendrán el significado que a su continuación se expresa, a menos que el texto se desprenda claramente uno distinto:

1. Hostigamiento Sexual

“Consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da en una o mas de las siguientes circunstancias: ”

- a. Cuando la sumisión a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición para emplear a una persona.
- b. Cuando la sumisión o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
- c. Cuando la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.

2. Patrono

Se refiere a la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio.

3. Empleado (a)

Toda persona que trabaja para la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio y que reciba compensación por ello, incluyendo a los (as) aspirantes de empleo.

4. Supervisor (a)

Toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre horario, lugar o condiciones de trabajo, o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un (a) empleado (a) o grupo de empleados (as), o sobre cualquiera otros términos o condiciones de empleo o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

5. Parte Querellada

Persona contra quien se presenta una querrela imputando la violación a esta Orden.

6. Parte Querellante

Persona que alegando haber sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo presenta una querrela a tenor con esta Orden.

7. Querrela

Alegación presentada a tenor con lo dispuesto en el inciso "D" de esta Orden, por razón de haber sido víctima de hostigamiento sexual.

8. Oficina

Se refiere a la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio.

D. Radicación de Querrela

1. Todo (a) empleado (a) que entienda es o está siendo víctima de hostigamiento sexual en su centro de trabajo, tendrá derecho a presentar una querrela escrita ante el (la) funcionario (a) encargado (a) por designación del (la) Director (a) Ejecutivo (a) de atender estas querrelas.
2. La querrela debe presentarse en forma escrita ante el (la) supervisor (a) inmediato (a) de la persona querellante. Si el (la) supervisor (a) inmediato (a) fuere la persona contra quien va dirigida la querrela, esta deberá presentarse ante el (la) Director (a) de la división o área en la cual trabaja el (la) supervisor (a) querellado (a).
3. Cualquier persona empleada de esta oficina que conozca de propio y personal conocimiento hechos o información de algún acto de hostigamiento sexual relacionado con el empleo, deberá informar a su supervisor (a) inmediato (a) de tal situación. Dicho supervisor (a) inmediato (a) procederá de conformidad con lo que se establece en esta Orden.
4. En los casos en que el posible hostigamiento sexual sea dirigido a una persona en el proceso de reclutamiento, la queja o querrela deberá presentarse ante el (la) Director (a) de Recursos Humanos.
5. El (la) supervisor (a) o funcionario (a) que reciba una queja de hostigamiento sexual en el empleo, deberá referir la misma de forma inmediata al (la) Director (a) de Recursos Humanos. El (la) supervisor (a) o la persona a cargo del caso correspondiente tomará inmediatamente las medidas pertinentes y necesarias a fin de evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada. Al (la) querellante se le informará de todos y cada uno de los derechos y remedios que dispone la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada.

E. Medidas Provisionales

Con el propósito de proteger la parte querellante de posibles actos de represalia, una vez radicada la querrela se deberán tomar medidas provisionales si se presenta alguna de estas situaciones:

1. La parte querellada sea supervisor (a) directo (a) de la parte querellante.
2. Exista ambiente hostil provocado por el (la) supervisor (a) o compañeros (as) de trabajo.
3. Hubo agresión.

Las medidas provisionales podrán incluir:

1. La parte querellante se reporte a otro (a) supervisor (a) en casos en que el (la) supervisor (a) directo (a) sea la parte querellada.
2. Asegurar que la parte querellante no esté a solas con la parte querellada, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona, por escrito u otros medios.

Estas medidas provisionales no deben entenderse como sanción a la parte querellada.

F. Investigación

1. El (la) funcionario (a) designado (a) por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) como investigador (a) de las querellas practicará una investigación sobre todos y cada uno de los casos que se refieran por el funcionario designado para atender las querellas. La investigación se iniciará dentro de un plazo de (10) días laborables a partir de la fecha en que se presentó la queja o querrela. Para cada querrela se abrirá un expediente separado con carácter confidencial.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados por el (la) querellante y considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos. Incluirá, además, la toma de declaraciones juradas, tanto del querellante, como de todos los (las) posibles testigos mencionados en la querrela y de aquellos que puedan mencionarse o surjan como testigos durante el curso del procedimiento investigativo.
3. Las declaraciones juradas y cualquier otro documento que se recopile o sea incautado por el (la) investigador (a) formará parte del expediente de la investigación.

4. En el proceso investigativo no se indagará ni se tomará en cuenta para propósitos del procedimiento el historial o comportamiento sexual anterior del querellante y querellado.
5. El hecho de que la conducta de hostigamiento sexual denunciada haya cesado o que el (la) querellante se hubiere sometido o aceptado las insinuaciones o invitación, no será óbice para que la investigación que se realice con todo el rigor que la situación amerita, la ley y este procedimiento requieran.
6. Todos los (las) empleados (as) de esta Oficina vienen obligados a cooperar al máximo en cualquier investigación que se realice en los casos de hostigamiento sexual. Se deberá considerar y tomar medidas para la protección de los (las) testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias.
7. El procedimiento investigativo se conducirá de forma confidencial y salvaguardando al máximo los derechos de las partes afectadas.
8. El investigador (a) deberá rendir un informe confidencial de la investigación, dentro de un término que no exceda de (30) días calendarios a partir de la fecha de comienzo de dicha investigación, al (la) Director (a) Ejecutivo (a).

G. Derecho a Solicitar Inhibición

1. Cualquiera de las partes tiene derecho a solicitar la inhibición de la persona asignada a realizar la investigación, a los fines de que se asigne un (a) nuevo (a) Investigador (a), cuando la parte solicitante de la inhibición entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquiera otra situación que atente contra la objetividad e imparcialidad que se requiere en dicha investigación.
2. La solicitud se presentará ante la persona encargada del procedimiento que no sea el (la) investigador (a).

H. Resolución de la Querella sin Necesidad de Vista

1. Si durante la investigación la parte del (la) querellante, libre y voluntariamente, retira la querella, se tendrá por terminado el procedimiento y el caso será archivado. En estos casos el (la) querellante deberá consignar su deseo de archivo mediante Declaración Jurada escrita a esos efectos.

2. Si el (la) investigador (a) entiende que no existe causa suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, el (la) funcionario (a) encargado (a) de atender las querellas le explicará a la parte querellante, detalladamente, las razones que fundamentan la decisión.
 - a. Si el (la) querellante acepta, se entenderá cerrado el caso; sino, se convertirá en querella formal.
 - b. Si el (la) investigador (a) entiende que existe causa para creer que se incurrió en el acto de hostigamiento sexual se le notificará a la parte querellada mediante querella formal por escrito dentro de un término no mayor de (10) días laborales, a partir de la fecha en que se incurrió en el acto.
 - c. Si la parte querellada acepta, se le impondrá la sanción que corresponda. Si no acepta, se procederá a celebrar vista administrativa.

I. Vista

Investigada la querella conforme a lo anteriormente establecido, se celebrará una vista informal de carácter evidenciario en las Oficinas del (la) Director (a) Ejecutivo (a) en la fecha y hora señalada ante el (la) Oficial Examinador (a).

1. El (la) Oficial Examinador (a) designado (a) será responsable de celebrar y presidir la vista. Se le hará llegar, de forma confidencial, copia de la querella.
2. Dentro de (10) días laborables, a partir de la fecha en que se recibió la querella formal, el (la) Oficial Examinador (a) notificará la misma a la parte querellada. La notificación se podrá efectuar personalmente con constancia de haberse entregado o mediante correo certificado con acuse de recibo. La querella formal deberá contener una relación concisa de la conducta que alegadamente observó la parte querellada, relación específica de las disposiciones alegadamente violentadas y advertirá a la parte querellada de su derecho a representación legal. Esto es para proteger el derecho del (la) querellado (a) a ser oído (a), conforme al proceso debido por ley. También se le advertirá a la parte querellada que de no contestar la querella dentro de un término de (15) días laborables, contados desde su notificación, el (la) Oficial Examinador (a) procederá señalar vista en rebeldía.
3. El (la) Oficial Examinador(a) notificará a todas las partes sobre la celebración de la vista formal, dentro de los (10) días calendarios de haber recibido la contestación de la querella.

4. Las notificaciones deberán hacerse no menos de diez (10) días calendario con antelación a la fecha señalada para la celebración de la vista, la cual deberá llevarse a cabo dentro de un término no mayor de (30) días calendarios, a partir de la fecha de recibo de la contestación de la querella.
5. La notificación deberá informar, de forma adecuada, lo siguiente:
 - a. Propósito y la naturaleza de la vista a celebrarse.
 - b. Fecha, hora y lugar.
 - c. Advertirá, tanto al (la) querellante como al (la) querellado (a), la conveniencia de asistir a la vista y la desventaja de no asistir.
 - d. Derechos procesales que le asisten: estar representado por abogado (a), presentar toda querella prueba testifical y documental que estime necesaria y derecho a contra interrogar.
6. Durante la vista, el (la) Oficial Examinador (a) garantizará a todas las partes lo siguiente, salvo que se celebre en rebeldía.
 - a. Derecho a asistir a la vista solo (a), acompañado (a) y representado por abogado (a).
 - b. Derecho a oír toda prueba testifical y leer toda la prueba documental que se presente.
 - c. Derecho a interrogar y contrainterrogar testigos y refutar prueba.
 - d. Derecho a que la determinación del (la) Oficial Examinador (a) sea escrita y basada en la evidencia presentada.
 - e. Derecho a presentar toda prueba testifical y la documental que estime pertinente a la querella.
7. La incomparecencia del (la) querellado (a) o querellante a la vista, sin justificación, se entenderá que constituye una renuncia a su derecho a estar presente, y permitirá que se continúe con los procedimientos en su ausencia y que el caso sea sometido para evaluación e informe final.

8. El (la) Oficial Examinador (a) comenzará la vista haciendo un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma en que se llevará a cabo la vista.
9. Durante la vista, el (la) Oficial Examinador (a) tendrá toda la autoridad necesaria para garantizar que el procedimiento se conduzca de forma decorosa y en cumplimiento al debido proceso por ley.
10. No se permitirá la presencia de personas ajenas al procedimiento, salvo a los (as) testigos que aportarán prueba.
11. El (la) funcionario (a) encargado (a) de atender las querellas iniciará la presentación de la prueba en la vista y luego la parte querellada presentará su prueba. Se podrá alterar este orden. El peso de la prueba respecto a la querella recae sobre la parte querellante, y el peso de la prueba respecto a todo elemento de circunstancia atenuante o defensa a los cargos formulados corresponde a la parte querellada.

J. Informe Recomendaciones

1. Celebrada la vista y sometido el caso, el (la) Oficial Examinador (a) emitirá su Resolución dentro de los (20) días siguientes a la vista.
2. Dicha resolución contendrá la fecha y lugar en que se celebró la vista, la partes y representantes y testigos que comparecieron, controversia que dio lugar a la querella expuesta de forma clara y concisa, determinaciones de hechos basados en la vista, conclusiones de derecho y recomendaciones de rigor en cuanto a las sanciones a imponerse que le permitan al (la) Director (a) Ejecutivo (a) emitir una decisión final sobre el asunto.
3. Será obligación del (la) Oficial Examinador (a) enviar al (la) Director (a) Ejecutivo (a) la Resolución emitida.

K. Determinaciones Finales

1. El (la) Director (a) Ejecutivo (a) emitirá la decisión que entienda proceda en el caso luego de recibir la Resolución del (la) Oficial Examinador (a).
2. El (la) Director (a) Ejecutivo (a) podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el (la) Oficial Examinador (a) tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o la gravedad de la conducta imputada y probada del querellado.

L. Sanciones

1. Cualquier empleado (a) o funcionario (a) que se encuentre incurso de conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo conforme a este procedimiento, podrá ser sancionado (a) a discreción del (la) Director (a) Ejecutivo (a) dependiendo de la gravedad y la naturaleza de los hechos probados en su contra. Las sanciones aplicables, podrán conllevar acciones disciplinarias consistentes en amonestación escrita con requerimiento de que *cese y desista* de continuar con dicha conducta; suspensión de empleo y sueldo o destitución.
2. Cualquier empleado (a) o funcionario (a) incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establece podrá ser sancionado por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) de conformidad con las leyes y reglamentos de personal aplicables.
3. Cualquier empleado (a) o funcionario (a) de esta Oficina que se niegue a cooperar o que obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, estará sujeto a las medidas disciplinarias que correspondan.
4. Cualquier tercera persona ajena a la Oficina que se determine que ha cometido actos de hostigamiento sexual contra funcionarios (as) empleados (as) de esta Oficina quedará expuesta a la toma de medidas correctivas por parte del (la) Director (a) Ejecutivo (a) y la aplicación del reglamento y/o Ley según proceda en derecho.

M. Apelación

1. De mediar una decisión adversa para cualquiera de las partes, el (la) Director (a) Ejecutivo (a) le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión Apelativa Del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH) dentro del término de (30) días calendarios a partir del recibo de la notificación de la decisión del (la) Director (a) Ejecutivo (a).

N. Prescripción

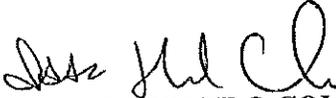
El término para presentar causa de acción basada en las violaciones contenidas en esta Orden Administrativa será de un (1) año. El término prescriptivo en acciones por hostigamiento sexual en el empleo debe comenzar a cursar cuando se terminan las circunstancias que podrían entorpecer el ejercicio de la acción.

O. Vigencia

Esta Orden Administrativa, una vez promulgada por el (la) Director (a) Ejecutivo (a), tendrá vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 20 de junio de 2005.

05-2


ISSA. L. TOLEDO COLON
DIRECTORA EJECUTIVA