



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Departamento de Justicia

ROBERTO J. SÁNCHEZ RAMOS
SECRETARIO

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2008-07

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

ASUNTO: POLÍTICA SOBRE DISCRIMEN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

I. TÍTULO

Esta Orden Administrativa se conocerá como “Política sobre discrimen y hostigamiento sexual en el empleo del Departamento de Justicia”.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 Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y en la Ley Núm. 205 de 9 de agosto de 2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”, 3 L.P.R.A. §§ 291 *et seq.*, 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 Estado Libre Asociado de Puerto Rico para promover el cumplimiento y ejecución de la ley en representación del Primer Ejecutivo, y 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. 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

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.

de un sinnúmero de 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 del Estado Libre Asociado 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, o ideas políticas o religiosas. Por otra parte, la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 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 lo anterior, dispone que todo empleado deberá ser seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración a sus méritos y capacidades, 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 impedimento físico o mental.

La Ley Núm. 69 del 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 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como “Ley de Protección de Madres Obreras”, prohíbe discriminar contra una mujer por ésta estar embarazada. La Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos, según enmendada, 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 del 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 las víctimas de tal hostigamiento sexual.

La Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como “Ley de Protección de Testigos”, 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. Por 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. Y, por último, la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 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.

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 calificada por motivo de ésta padecer algún impedimento físico o mental, tener un historial de dicho impedimento o ser percibida como si tuviera algún impedimento.

III. APLICABILIDAD

La presente Orden Administrativa aplica a todos los funcionarios, empleados, contratistas, agentes y demás personas que prestan servicios en, o para, el Departamento de Justicia y sus organismos adscritos, así como a todas las personas que solicitan empleo en el Departamento de Justicia, que acuden de buena fe al Departamento en busca de servicios, o que visitan con la debida autorización las facilidades del Departamento (en adelante se les nombrará conjuntamente como “empleados del Departamento de Justicia” o “empleados”).

IV. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Departamento de Justicia desapruueba y prohíbe el discrimen o trato desigual por razón de: sexo; embarazo; raza; color; edad; ideas religiosas; origen social o nacional; condición social; impedimento físico, mental o sensorial; ideas políticas; orientación sexual; 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 de América o de la Guardia Nacional (en adelante se les nombrará conjuntamente como “características protegidas”). En igual forma, se establece que el Departamento de Justicia no tolerará el hostigamiento sexual hacia sus empleados por persona alguna, incluyendo supervisores, otros empleados, visitantes y ciudadanos. El Departamento de Justicia está comprometido con mantener un lugar de trabajo donde los empleados estén libres del temor, la perturbación y el malestar que pueda 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.

Las prácticas de discrimen y hostigamiento sexual 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 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 contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo para beneficio y satisfacción de todos, así como a una mayor eficiencia y calidad de los servicios públicos que se nos han encomendado. Todos tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un ambiente de dignidad, respeto, tranquilidad y seriedad mutuos.

Ningún empleado del Departamento de Justicia tiene autoridad alguna para someter a otro empleado a cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen prohibido en esta Orden Administrativa, ya sea por sí mismo o por medio de otro empleado. De igual manera, ningún empleado debe permitir que se le someta a 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 de las políticas del Departamento de Justicia, por lo que estará obrando fuera de su capacidad o función como empleado del Departamento de Justicia. Así pues, se entiende que tal conducta es perniciosa para el Departamento de Justicia, por lo que no vincula al Departamento de Justicia de forma alguna. A tales efectos, se intervendrá rápida y vigorosamente con estas personas.

A tenor de 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. En ella, además de prohibir expresamente dicha conducta, se establecen los procedimientos para tramitar las querellas referentes a la misma.

V. 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. Por otra parte, es necesario aclarar que se ha reconocido una excepción a las

conductas antes mencionadas, en aquellas instancias en las que una característica protegida en particular 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 de la existencia de este impacto desigual va acompañada de un análisis sobre las alternativas que existen para eliminar el mismo 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, y dicho empleado tiene a su disposición el procedimiento establecido en esta Orden Administrativo para denunciarlo. Ello permitirá que se tomen las medidas correspondientes para solucionar tal situación.

VI. 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. Así pues, 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.**

VII. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Presentación de la querella

1. Toda persona que considere que es o ha sido objeto de una acción que pudiera catalogarse como hostigamiento sexual o discrimen, 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 de Justicia o ante el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos**. Se solicita la pronta acción y denuncia de la situación, para así evitar que se convierta en una conducta severa, repetitiva o prevaleciente. En particular, aquellas personas encargadas de dirigir o supervisar áreas de trabajo tienen una responsabilidad mayor al resto de los empleados de velar por el cumplimiento de la política establecida en esta Orden Administrativa y de reportar cualquier acto que consideren contrario a la misma.
2. Aquella persona que, a pesar de no ser quien hostiga a, o discrimina directamente contra, otra, coopera, incita o encubre en forma alguna a quien sí lo hace, podrá estar sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.
3. 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.
4. Una vez presentada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior, hasta la decisión final, será de naturaleza confidencial.
5. Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado por razón de éste 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 dichos empleados. La persona que proceda de forma contraria a lo antes mencionado estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes.

B. Procedimiento de investigación

1. Una vez recibida la querella, el Secretario de Justicia o el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos designará a una persona que llevará a cabo una investigación prontamente. Esta persona será el Investigador de la querella. 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
2. 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.
3. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta haya cesado.
4. 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.
5. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de los derechos de las partes afectadas.
6. La investigación se llevará a cabo con celeridad. Para las querellas de hostigamiento sexual, 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 investigación. Para las

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 tiene algún efecto sobre 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.

querellas de otra naturaleza, se establece el término de noventa (90) días calendario, a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, para que se rinda un Informe, por escrito, sobre la investigación.³ 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.
2. Estas 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.
3. 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 Precisa aclarar que los términos provistos para rendir el informe de 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 tiene algún efecto sobre 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.

4. 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 para que visite las facilidades del Departamento de Justicia; o aquellas otras medidas que el Secretario de Justicia estime pertinentes a la luz de las particularidades de cada caso. La severidad de la medida o penalidad a aplicarse dependerá de la gravedad de la conducta en que incurrió el hostigador o discriminador.
5. 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 de 9 de agosto de 2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”; en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 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, según enmendada, Departamento de Justicia (17 de junio de 2003), titulada “Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias”; en la Orden Administrativa Núm. 2002-04, Departamento de Justicia (24 de octubre de 2002), titulada “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 un futuro.
6. El Departamento de Justicia tampoco permitirá que se presenten acusaciones falsas e infundadas contra nuestro personal. A tenor de ello, se establece que la persona que, a sabiendas, presente una querrela falsa e infundada, a tenor de esta Orden Administrativa, incurrirá en una falta grave, y estará sujeta a medidas disciplinarias.
7. 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.

8. El Investigador conservará los expedientes de las querellas en un archivo separado y los mismos tendrán carácter confidencial.

VIII. 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, y a los contratistas del Departamento de Justicia, al momento de firmar el contrato de servicios o servicios profesionales.

IX. 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.

X. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Se derogan la Orden Administrativa Núm. 88-20, Departamento de Justicia (6 de octubre de 1988), y la Orden Administrativa Núm. 93-07, Departamento de Justicia (16 de noviembre de 1993), 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.

XI. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 31 julio de 2008.



Roberto J. Sánchez Ramos
Secretario de Justicia