



ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO 2016-005

Procedimiento Interno de Querellas Bajo la Ley Número 22 de 29 de mayo de 2013, sobre Prohibición de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en la CDCOOP

I. Base Legal

La presente Orden para la ventilación de querellas de discrimen por orientación sexual o identidad de género se emite de conformidad a la Ley Número 22 de 29 de mayo de 2013, al Protocolo de OCALARH sobre el Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género, aprobado el 23 de agosto de 2013 y a las facultades otorgadas al Comisionado de la Comisión de Desarrollo Cooperativo, a través de la Ley Número 247 de 10 de agosto de 2008, así como de acuerdo con la Orden Administrativa Número 2016-004 sobre Prohibición de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en la CDCOOP. Además, se establece conforme a la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, sección 1, la cual dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos somos iguales ante la ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

II. Propósito

La presente Orden Administrativa se emite con el propósito de darle cabal cumplimiento a la Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, estableciendo un procedimiento interno de querellas con garantías de debido proceso, salvaguardando el postulado constitucional que la dignidad del ser humano es inviolable, para el beneficio de la equidad laboral en la CDCOOP.

III. Aplicabilidad

Esta Orden Administrativa aplica a todo el personal de la CDCOOP y a personas no empleadas por ésta, tales como: aspirantes a empleo, visitantes, contratistas o sus representantes.

IV. Definiciones para propósitos de esta Orden Administrativa en el ámbito laboral

- a. **Orientación sexual**- Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
- b. **Identidad de género**- Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento.

V. Situaciones que aplican para presentar una querrela

Actuaciones entre otros, que pueden ser objeto de querrela:

- a. Suspender, despedir, disciplinar, trasladar afectar el sueldo, bonos, clasificaciones o de cualquier otro modo perjudicar a empleado o empleada, candidato o candidata, por razón de su orientación sexual o identidad de género.
- b. Incurrir en conducta constitutiva de ofensa o discrimen, contra otro empleado, empleada o persona que acuda a la agencia a recibir o prestar servicios, por razón de identidad de género u orientación sexual.
- c. Hostigamiento verbal o físico o la creación de un ambiente hostil en el empleo, por razón de orientación sexual o identidad de género.
- d. Publicación o anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de sexo, matrimonio, orientación sexual o identidad de género.
- e. Tomar en consideración la orientación sexual o la identidad de género, al momento de evaluar a los trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral.
- f. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje, de adiestramiento, de entrenamiento o re-entrenamiento en el trabajo, por razón de orientación sexual o identidad de género.
- g. Establecer distinción de cualquier clase, por orientación sexual o identidad de género.
- h. Limitar, dividir o clasificar la matrícula en las organizaciones obreras, de manera que prive de igual oportunidades de empleo o beneficios a cualquier persona por razón de su orientación sexual o identidad de género.

VI. Presentación de querrela

- a. Se designará un empleado o empleada para recibir e investigar la querrela de discrimen por orientación sexual o identidad de género en la CDCOOP. Además, se designará un empleado o empleada alterna para recibir e investigar la querrela.

- b. El procedimiento interno para ventilar querellas de discrimen por orientación sexual o identidad de género se activará inmediatamente con la presentación de la queja.
- c. Una vez presentada la querella, se notificará a los y las empleados/as que su permanencia en el trabajo y sus condiciones de trabajo no se verán afectados por la radicación de una querella y que toda información obtenida durante la investigación se manejará con confidencialidad y respeto.
- d. El o la empleada podrá presentar una querella verbal o escrita ante la persona designada, a menos que ésta sea la persona imputada de haber cometido un acto discriminatorio. En tal caso, se presentará la querella ante la persona alterna designada para esos fines.
- e. La querella se investigará dentro del término de 10 días. Toda querella deberá investigarse.
- f. El mero hecho de que los actos alegados hayan cesado no debe ser base para concluir la investigación.
- g. El legajo de la investigación contendrá, por lo menos, las declaraciones firmadas por el o la querellante y el o las personas querelladas. También contendrá las declaraciones de cualquier persona con conocimiento personal de los hechos alegados o de otros hechos que puedan arrojar luz sobre las alegaciones.
- h. Se le informará a todas las personas que participen en la investigación que la misma es confidencial y que no se tomarán represalias por participar en la investigación.
- i. El empleado, empleada o ciudadano que desee presentar la querella, tiene como método alternativo la presentación de la querella ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

VII. Contenido de la querella

La querella contendrá una relación clara y concisa de los hechos alegados, además de ofrecer prueba testifical que sustente sus alegaciones. La querella recibida debe contener la siguiente información:

- a. Nombre y Apellidos del empleado/a o empleados/as contra quien se hace la imputación o imputaciones.
- b. División u oficina donde se desempeña el empleado o empleada.
- c. Nombre del supervisor del empleado o empleada contra quien se hace la imputación o imputaciones.
- d. Fecha, lugar y hora (de ser necesario) de los hechos que originan la presentación de la querella.
- e. Si el querellante es un contratista, público que recibe los servicios de la CDCOOP o aspirante a empleo, deberá incluir su dirección postal y número de teléfono de contacto.
- f. Relación clara y concisa de los hechos que motivan y fundamentan la querella.
- g. Nombre de testigos de haberlos.

- h. Evidencia documental (fehaciente) de haberla.
- i. Evidencia testimonial adicional al testimonio del querellante, de haberla.
- j. Cualquier información que entienda necesaria para sustentar la querella.

VIII. Informe sobre la querella

Se emitirá un informe sobre la querella presentada, el cual contendrá:

- a. Relación detallada de la información y hallazgos, incluyendo declaraciones tomadas.
- b. La determinación final sobre la querella, de acuerdo a los hechos, de si existe o no causa para iniciar un proceso disciplinario.
- c. La acción recomendada al Comisionado.
- d. El informe y la determinación final contendrá la firma del empleado o empleada designado para investigar la querella.

El informe deberá estar listo dentro del término de 15 días de haberse presentado la querella. El Comisionado podrá prorrogar el término, 10 días adicionales.

El informe y la determinación final sobre la querella, deberá ser remitido a la Oficina del Comisionado, quien podrá acoger, modificar o prescindir de las recomendaciones del informe, tomando en consideración el derecho aplicable y las determinaciones de hechos.

La determinación se les notificará personalmente al querellante y al querellado, en un término no mayor de tres (3) días. De ser un contratista, público que recibe los servicios de la CDCOOP o aspirante a empleo, se le notificará por correo certificado con acuse de recibo.

Dicha notificación deberá incluir:

- a. una relación de la conducta que se le imputa al querellado;
- b. las disposiciones reglamentarias aplicables;
- c. los hechos relevantes;
- d. la medida disciplinaria a imponerse de acuerdo al Reglamento de Personal u otro reglamento aplicable, y
- e. advertencia sobre el derecho a solicitar una vista administrativa informal, dentro del término de diez (10) días calendario a partir del recibo de la misma.

IX. Vista Administrativa Informal a Solicitud del Empleado o Empleada

La vista administrativa informal tiene el propósito de determinar si hay una base razonable para creer que los hechos son verdaderos y si se sostienen la acción o medida

disciplinaria. La vista administrativa informal se celebrará ante un Oficial Examinador, nombrado por el Comisionado.

De solicitarse la vista administrativa informal, esta se efectuará no más tarde de quince (15) días laborables, desde la solicitud de la misma. El empleado o la empleada tendrá derecho a asistir a la vista con el Delegado de la Unión o su representante autorizado y a presentar su versión de los hechos.

Luego que se celebre la vista administrativa informal, si el Comisionado considera que debe proseguir con la acción disciplinaria, procederá a imponer la acción disciplinaria correspondiente.

X. Determinación final

El Comisionado notificará por escrito al empleado o empleada su determinación final sobre la acción o medida disciplinaria a aplicársele.

En la notificación de la acción o medida disciplinaria impuesta, se le advertirá al empleado o empleada, su derecho a apelar ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).

Todo empleado afectado o empleada afectada, por la determinación final del Comisionado, puede apelar dicha determinación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), dentro del término de treinta (30) días calendario, contados a partir del recibo de la notificación de la decisión.

XI. Vigencia

La presente Orden Administrativa tiene vigencia inmediata luego de la firma del Comisionado de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de septiembre de 2016.



Hon. Sergio Ortiz Quiñones
Comisionado