



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
JUNTA REGLAMENTADORA DE TELECOMUNICACIONES  
DE PUERTO RICO

Oficina del Presidente

DECLARACIÓN DE POLÍTICA SOBRE LA LEY NÚM. 212 DE 3 DE AGOSTO DE  
1999, LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE  
EMPLEO POR GÉNERO

La Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico, está comprometida con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de que no se discrimine por razón de género contra ningún (a) empleado (a) o solicitante a empleo público.

De conformidad con esta política y en cumplimiento con la Ley Núm. 212, supra la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico, adoptará un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer. Nuestra Agencia reconoce su obligación de eliminar el discrimen por razón de género en los procedimientos y decisiones de personal que afecten los términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamiento, selección, compensación, concesión de beneficios marginales, evaluación, promoción, adiestramiento, traslado, terminación y cesantía, entre otros. Somos responsables de promover oportunidades de empleo significativas para la mujer, particularmente aquellas áreas donde ha sido tradicionalmente excluida o donde se encuentre inadecuadamente representada.

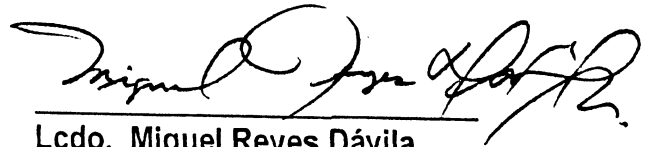
Esta política protegerá de discrimen por razón de género a los (as) empleados (as) y aspirantes a empleo, a tenor con las disposiciones de legislación y reglamentación local y federal aplicable, así como con las de la Ley Núm. 212, supra.

No se permitirá en los (as) empleados (as) ninguna conducta que en su intención y/o efecto resulta discriminatoria por razón de género. Se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes contra aquellos (as) empleados (as) que violen disposiciones contenidas en esta política.

La Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico invita a todos sus empleados (as) y aspirantes a empleo a que se unan en este esfuerzo para el logro de la igualdad de oportunidades en el empleo. Las dudas, sugerencias, consultas o querellas relacionadas con el cumplimiento de esta política deberán dirigirse verbalmente o por escrito a el (la) Coordinador (a) Sra. Carmen D. Torres Flores o el (la) Jefe (a) de esta Junta.

13 de Septiembre 2005

Fecha



Lcdo. Miguel Reyes Dávila  
Presidente

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
JUNTA REGLAMENTADORA DE TELECOMUNICACIONES  
DE PUERTO RICO**

**PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE  
DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE GÉNERO  
Y TODA MANIFESTACIÓN DE DISCRIMEN**

El Artículo 3 de la Ley núm. 212 del 3 de agosto de 1999, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género y Toda Manifestación de Discrimen; e imponer sanciones, requiere que todo patrono establezca un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas sobre discrimen en el empleo por razón de género. Conforme lo establece la Ley, la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico, establece el siguiente procedimiento:

**INTRODUCCIÓN:**

En Puerto Rico la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras son inviolables en virtud de las garantías y de la protección que ofrece la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Por ello, el principio de igualdad entre los seres humanos prepondera en los esfuerzos de nuestro Gobierno para robustecer una sociedad democrática, justa y libre de discrimen. La Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género y Toda Manifestación de Discrimen, reafirma la política pública del Gobierno de Puerto Rico de eliminar el discrimen por razón de género, en específico en el ámbito laboral.

La Constitución de Puerto Rico; al igual que otras leyes locales y federales, prohíbe el discrimen por género y toda otra manifestación, sin embargo, las diferencias en retribución y opciones de trabajo para la mujer, en comparación con el hombre, continúan latentes, ignorándose así el aumento en la participación de la mujer en la fuerza laboral a través de los últimos años.

Conforme a la política del Gobierno de Puerto Rico, hay que luchar contra toda forma de discrimen que pueda interferir en los derechos de la mujer en el ámbito laboral. Es necesario reforzar las leyes que las acercan al ideal de igualdad y respeto en el trabajo. Así, la Ley para Garantizar la Igualdad de

Oportunidades en el Empleo por Género y Toda Manifestación de Discrimen, fortalecerá los mecanismos adoptados en la Orden Ejecutiva 5066 del 8 de marzo de 1988, que ordena a las agencias e instrumentalidades públicas, desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo por razón de género.

### **POLÍTICA PÚBLICA**

Es política del Gobierno de Puerto Rico proveer igualdad de oportunidades en el empleo, independientemente de su género. Se ordena a las agencias e instrumentalidades antes señaladas y éstas tienen la obligación de desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativas para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante a empleado por razones de su género y toda manifestación de discrimen, conforme se dispone en el Artículo 3 (d) de la presente Ley. Esta Ley fortalecerá esta política, imponiéndole a la Comisión Para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de la Ley.

### **SANCIONES**

La Junta Reglamentadora de telecomunicaciones de Puerto Rico será responsable de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 212 y a las normas establecidas por la Comisión Para Los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador para su implantación. La (el) Director (a) de Recursos Humanos será responsable de orientar a la autoridad nominadora de la Junta, sobre las disposiciones de la Ley.

La Comisión Para Los Asuntos de la Mujer realizará auditorías para asegurar el cumplimiento de las agencias con esta Ley.

La Ley 212 faculta a la Comisión Para Los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, a imponerle a la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico, multas administrativas de cien (\$100.00) dólares y hasta un máximo de quinientos dólares (\$500.00) y multas al (la) Director (a) de Recursos Humanos de cincuenta dólares (\$50.00), y hasta un máximo de

doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada incumplimiento detectado. La Comisión mantendrá informados a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico.

De determinarse preliminarmente que las acciones constituyen delito público, referirá la evidencia al Secretario de Justicia para la acción correspondiente.

### **PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O QUERELLAS**

El empleado (a) o candidato a empleo querellante, presentará una reclamación inicial, verbal o escrita, de entender que ha sido objeto de discrimen en el empleo por concepto de género y toda otra manifestación de discrimen, a cualquiera de las siguientes personas o funcionarios:

- a) Su Supervisor Inmediato
- b) Director (a) de Recursos Humanos
- c) Presidenta de la Junta
- d) Comisión Para los Asuntos de La Mujer, Oficina del Gobernador

El querellante puede, además de iniciar el procedimiento administrativo interno, iniciar los procedimientos conforme la Ley 212 "Ley Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo Por Género", según lo establece, a través de la Comisión de Asuntos de la Mujer.

### **COORDINADOR (A) EN EL AREA DE ACCION AFIRMATIVA**

Se designa como Coordinador en el Área de Acción Afirmativa para Prohibir el Discrimen en el Empleo Por Razón de Género al Director (a) de Recursos Humanos.

Sus funciones serán:

- a) Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados (a) y funcionarios de la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico, y a solicitud de éstos.
- b) Velar porque la Agencia cumpla con las disposiciones de la Ley núm. 212 del 3 de agosto de 1999, "Ley Para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo Por Género", y la Orden Ejecutiva 5066 del 8 de marzo de 1988, que ordena a las agencias e instrumentalidades públicas, desarrollar e implantar Planes de Acción Afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ninguna persona empleada o aspirante a empleo, por razón de género.
- c) Investigar y dar seguimiento a los casos de Discrimen en el Empleo por Razón de Género, para los cuales se haya presentado querrela velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- d) Velar porque se cumpla con la política pública establecida en la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico, sobre el Discrimen en el Empleo por Razón de Género.
- e) Desarrollar el Plan para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género y toda otra manifestación de discrimen.
- f) Servir de enlace con otras agencias, instrumentalidades que le impone la Comisión Para los Asuntos de la Mujer, la cual figuran en el Manual Para Elaborar e implantar Planes Para Garantizar La Igualdad De Oportunidades En El Empleo Por Género y Toda Manifestación de Discrimen.

## INVESTIGACIÓN

1. El Director (a) de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de iniciar la investigación de cualquier querrela sometida de discrimen por género y toda otra manifestación de discrimen.

2. La investigación se iniciará dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la presentación de la querrela. Constará como mínimo, de declaraciones juradas firmadas por el querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados, examen de documentos y visita al lugar de los hechos.
3. Se asegurará la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes. Se tomarán medidas para la protección de los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias mediante las siguientes medidas:
  - ❖ La participación del empleado (a) o querellante no constará en su record.
  - ❖ él (la) testigo o colaborador (a) podrá presentar una querrela de tomarse decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros, debido a su participación en la investigación.
4. Dentro del término de treinta (30) días laborables desde que se haya comenzado la investigación, se rendirá el informe de la investigación al (la) Presidente (a) de la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico.
5. Cualquiera de las partes puede solicitar la inhibición de la persona asignada a la investigación y la asignación de un nuevo investigador (a) cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

La solicitud de inhibición se presentará al Coordinador (a) de Acción Afirmativa sobre Discrimen en el Empleo por Razón de Género, quien deberá disponer de la solicitud dentro del término de los diez (10) días laborables siguientes a su presentación.

### VISTA

Dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la presentación del informe con determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y recomendaciones en que se indique que procede la aplicación de alguna medida contra el querellado, se le notificará a éste los cargos, los hechos en que se fundamentan los mismos, y que podrá solicitar una vista informal dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la notificación antes mencionada.

La vista informal se celebrará dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la notificación, siempre y cuando no existan razones justificadas para un tiempo mayor. Se celebrará ante el (la) Presidente (a) de la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico.

### DETERMINACIÓN FINAL

Dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la celebración de la vista, de ser solicitada y celebrada o de la presentación del informe de investigación, se tomará y notificará la determinación final de querrela. En la misma, se advertirá a las partes de su derecho a apelar la decisión a la Presidenta (e) de la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico.

Fecha: 29 de junio de 2005

Aprobado Por:



Lcdo. Miguel Reyes Dávila  
Presidente