

GUÍAS PARA LA IMPLANTACION DE
POLITICA PÚBLICA Y PROCEDIMIENTO INTERNO
DE QUERELLAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL EMPLEO

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada



Revisado 2019

CONTENIDO

Introducción	3
I. Fundamento	3
II. Base Legal	3
III. Definiciones	5
IV. Conducta Constitutiva de Hostigamiento Sexual	6
V. Guías para la Implantación de una Política Pública	8
VI. Guías para el Establecimiento de un Procedimiento Interno	12
VII. Esquema de Procedimiento Interno de Querellas	18

INTRODUCCIÓN

La Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la ley “Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. La Ley aplica tanto a patronos privados como al gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas. En su Artículo 10 señala la obligación del patrono de establecer una política pública energética en contra del hostigamiento sexual, así como establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

El propósito de estas guías es ofrecer unas bases que sirvan de orientación para la redacción e implantación de política pública sobre hostigamiento sexual y la elaboración de procedimientos de querrela interna en las agencias de gobierno, para atender casos de hostigamiento sexual en el empleo.

I. FUNDAMENTO

El hostigamiento sexual en el empleo atenta contra la dignidad del ser humano y constituye un claro discrimen por razón de sexo contra el hombre o la mujer en el centro de trabajo.

En los últimos años en Puerto Rico, un número creciente de empleados han informado ser víctimas de hostigamiento sexual en el empleo. Esta práctica ha llegado a constituir un problema serio para un grupo que ve amenazadas sus posibilidades de progreso y bienestar en sus empleos. Nos estamos refiriendo a la fuerza trabajadora femenina, ya que la mujer es la persona más afectada por este tipo de conducta ilegal e indeseable. Esto es así, debido a los patrones culturales existentes donde se sitúa al hombre como figura predominante sobre la mujer y el hecho que la gran mayoría de las posiciones de poder jerárquico en el empleo son ocupadas por hombres.

Todos y todas merecemos y debemos aspirar a una sana convivencia en igualdad de condiciones en el empleo que nos permita disfrutar de los derechos democráticos en una sociedad como la nuestra. Tenemos el derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad, respeto y seriedad.

II. BASE LEGAL

A. El artículo II, sección 1, de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley; por lo que no se

puede discriminar contra persona alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

B. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, aplicable a Puerto Rico, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Aunque no existe una ley federal que prohíba expresamente el hostigamiento sexual en el empleo, existen decisiones de Tribunales de Distrito y de Circuito sancionando ese tipo de conducta por ser discriminatoria. No fue hasta 1976, en el caso **Williams v Saxbe**, 413 F. Supp. 654, que un Tribunal de Distrito Federal reconoció que el hostigamiento sexual en el empleo constituía un discrimen por razón de sexo. Posteriormente, en el caso **Meritor Savings Bank vs Vinson**, 54 LW 4703 (1986), el Tribunal Supremo Federal adaptó, aunque con algunas diferencias, las guías de la EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) que definen qué es hostigamiento sexual en el empleo y cuándo un patrono es responsable, reconociendo que la víctima de este tipo de conducta en el empleo, tiene derecho a instar una causa de acción bajo la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964.

C. Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico.

D. La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, enmendada, protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, color, raza, edad, origen o condición social, ideas políticas, religión y origen nacional.

E. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos de empleo, tanto del hombre como de la mujer, y prohíbe el discrimen por razón de sexo. Existen otras leyes, órdenes ejecutivas y disposiciones que prohíben el discrimen por razón de sexo. Además, la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 que prohíbe específicamente el hostigamiento sexual en el empleo, según enmendada.

F. La Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la ley “Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo” prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. La Ley aplica tanto a patronos privados como al gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas. En su Artículo 10 señala la obligación del patrono de establecer una política pública energética en contra del hostigamiento sexual, así como establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual en el empleo.

G. Ley Núm. 3 del 4 de enero de 1998, Para prohibir el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza.

H. Ley Núm. 252 del 30 de noviembre de 2006, Para prohibir el uso de la red de Internet o el correo electrónico para incurrir en conducta constitutiva de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual virtual es aquella comunicación, conducta o expresión de tipo sexual que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios computadorizados.

III. DEFINICIONES

1. Empleado o empleada- toda persona que ocupa un puesto o trabaja para la Agencia y/o empresa y sea en calidad de empleado regular, confianza, transitorio, irregular o en período probatorio.
2. Funcionario- persona que desempeña un empleo público. Persona que cumple funciones en organismo estatal o municipal.
3. Medidas o Sanciones Disciplinarias- toda medida correctiva impuesta por la Autoridad Nominadora y/o Patrono o la persona en quién éste delegue, cuando la conducta de un funcionario o empleado no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normativa.
4. Oficial Investigador o Investigadora- la persona en quien la Autoridad Nominadora correspondiente delega la responsabilidad de investigar la querrela por Hostigamiento Sexual y rendir un informa.
5. Queja informal- cuando la parte promovente informa verbalmente la alegada conducta constitutiva de Hostigamiento Sexual.
6. Querrela- una queja o imputación escrita y bajo juramento contra las personas sujetas al cumplimiento del Reglamento, donde se expongan alegaciones de que se incurrió en una práctica de Hostigamiento Sexual.
7. Querrellado o querrellada- la persona, empleado o funcionario contra quien se radica una querrela de Hostigamiento Sexual a tenor el Reglamento.
8. Querellante- la parte promovente que radica la querrela de Hostigamiento Sexual a tenor con lo dispuesto en el Reglamento.
9. Supervisor o Supervisora – todo funcionario, funcionaria, empleado o empleada de la Agencia o Empresa que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como: horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
10. Visitante- toda persona que no es empleado de la Agencia o Empresa y acude a brindar o recibir algún servicio o acompañar o realizar alguna gestión en las instalaciones de la Agencia o Empresa.

11. Hostigamiento sexual - el Artículo 3 de la Ley Núm. 17 se establece que:

“El hostigamiento sexual en el empleo 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 una o más de las siguientes circunstancias:

- a. cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
- b. cuando el sometimiento 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 esa 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.”
- d. Cuando el patrono conceda oportunidades o beneficios de empleo como resultado de la sumisión de una persona a los acercamientos o requerimientos sexuales del patrono o de sus agentes o sus supervisores, el primero será responsable de hostigamiento sexual en el empleo ante las personas a quienes le negó tal oportunidad o beneficio. (Art. 8 Ley Núm. 17 de abril de 1988)

IV. CONDUCTA CONSTITUTIVA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- a. El hostigamiento sexual en el empleo es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, que surge de la relación de empleo y que resulte en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo o afecte las oportunidades de empleo de la persona perjudicada.
- b. El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. En sus manifestaciones más simples incluye piropos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo como los senos y las nalgas, la narración de chistes ofensivos de carácter sexual. En su forma más cruda se manifiesta en pellizcos, roces corporales, besos, apretones y agresiones sexuales.

Un incidente de hostigamiento sexual que aparenta ser inofensivo puede culminar en una violación.

- c. La conducta prohibida incluye, pero no se limita a:

1. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual. Esta puede ser de carácter verbal como puede ser un contacto físico.
2. Que esta conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
3. Que emana de la relación de empleo. O sea, que la conducta hostigadora se dé por una relación de empleo existente, donde la víctima sea empleada y tenga un contacto con el hostigador por ser éste un supervisor, un compañero de trabajo o un cliente.
4. Piropear.
5. Insinuaciones de naturaleza sexual con gestos, con manos, con la boca o comunicando verbalmente.
6. Hacer chistes o bromas obscenas de contenido sexual que sean consideradas ofensivas.
7. La exposición de material sexual pornográfico.
8. Tocar a un compañero de trabajo de manera ofensiva o excesivamente.
9. Manosear , besar o tener cualquier tipo de contacto corporal con un compañero de trabajo que sea ofensivo o provoque intimidación o un ambiente hostil.
10. Comunicaciones, conductas, o expresiones de naturaleza sexual que fluya por medio de telecomunicación o herramienta de trabajo hasta llegar a la violencia sexual, así como un patrón de conducta con el fin de causar incomodidad o humillación o ambas y que incluya comentarios de naturaleza sexual o expresiones sexuales explícitas.

Una vez se establezcan estas tres circunstancias hay que pasar a analizar de qué tipo de hostigamiento sexual estamos hablando.

“Quid pro Quo”

Un tipo de hostigamiento sexual en el empleo es el de “toma y dame”, también conocido como el de “quid pro quo”. Este tipo de hostigamiento sexual se da bajo las siguientes circunstancias:

1. Cuando la sumisión a esta conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona. Algunos ejemplos son la invitación a cenar en la entrevista de empleo, el requerimiento de tener que trabajar en la casa del jefe en horas irregulares como condición para conseguir el empleo.

2. Cuando la sumisión a esta conducta o su rechazo por parte de un individuo, se convierta en fundamento para la toma de decisiones en el empleo que afectan a ese individuo. Ejemplos de esta situación lo son el aumento meritorio condicionado por una aceptación a sostener relaciones sexuales o la retención en el empleo a cambio de favorecer un cliente.

“Ambiente Hostil”

Otra modalidad de hostigamiento sexual es el ambiente hostil. Dicha modalidad tiene dos (2) vertientes: la primera ocurre cuando la conducta del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño en el trabajo de la persona afectada y la segunda ocurre cuando la conducta del hostigador crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Aunque no se exija una sumisión como condición de empleo, trabajar en un ambiente hostil también afecta la eficiencia y productividad del empleado. Además, el ambiente hostil causa angustias mentales, miedo, inquietud, baja autoestima, depresión, entre otras.

V. GUIAS PARA LA IMPLANTACION DE UNA POLITICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo, le impone la responsabilidad al patrono de tomar las siguientes medidas:

- a) Expresar claramente a sus supervisores y empleados que el patrono tiene una política de cero tolerancia contra el hostigamiento sexual en el empleo.
- b) Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- c) Dar publicidad en el lugar de trabajo sobre los derechos y protecciones conferidos bajo esta ley.
- d) Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo conforme a estas Guías para atender querellas de hostigamiento sexual.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que la dignidad del ser humano es inviolable, por lo tanto el hostigamiento sexual en el

empleo requiere la intervención efectiva, rápida y preventiva por parte del patrono para asegurar su erradicación y proteger los derechos esenciales de todo ciudadano.

La declaración de política pública debe incluir los siguientes elementos:

1. Definición de hostigamiento sexual en el empleo según previamente definido en estas Guías. Esta definición debe estar acompañada de ejemplos de la conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

2. Prohibición de hostigamiento sexual:

a. Mención de la cero tolerancia a ese tipo de conducta que no será permitida por parte de ningún(a) empleado(a). Incurrir en este tipo de conducta conllevará medidas disciplinarias.

b. Debe indicarse la especial obligación de los y las jefes(as) o directores(as) de unidades o divisiones y de todo supervisor de velar porque se mantenga un ambiente de trabajo que esté libre de hostigamiento sexual. Esta especial obligación incluye el deber de tomar acción inmediata al notificar al coordinador o coordinadora en el área de hostigamiento sexual en el empleo.

c. Enfatizar que el hostigamiento sexual es incompatible con la conducta que debe existir en un ambiente de trabajo libre de todos estos males que afectan la salud y el bienestar emocional y psicológico de los empleados.

3. Leyes Aplicables

Hacer mención de las leyes que protejan los(las) empleados(as) contra el hostigamiento sexual.

a) Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo.

b) Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, mejor conocida como la Ley para Garantizar la Igualdad en el Empleo

c) Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, mejor conocida como la Ley Contra el Discrimen en el Empleo.

- d) Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, mejor conocida como Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.
- e) Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, mejor conocida como Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- f) El Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

4. Coordinador(a) en el área de hostigamiento sexual en el empleo.

- a. La Ley Núm. 17-1988, *supra*, establece en su Artículo 10(b):

“Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.”

Para cubrir tanto al aspecto de divulgación y educación como el de implantación y seguimiento de querellas, sugerimos que se asigne a una o más personas como coordinadoras(es) en el área de hostigamiento sexual. Entendemos que de esa manera se cubriría de modo más eficiente la responsabilidad preventiva del patrono. De acuerdo con el tamaño y la estructura de la agencia, podría asignarse a una persona como encargada en cada centro de trabajo para servir de contacto o enlace con la coordinadora general de la agencia. De ser acogida esta sugerencia por la agencia, o dependencia, debe divulgarse el nombre y teléfono del coordinador(a).

- b. La coordinadora o coordinador estará a cargo de:

- Ofrecer asesoría y orientación a todos los empleados de la agencia a solicitud de éstos.
- La implantación de un programa de educación a todos los niveles en la agencia.

- Velar porque la agencia cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17-1988, la Ley Núm. 69-1985 y la Ley Núm. 100-1959 en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo.
- Dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el empleo por los cuales se haya presentado querrela velando porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- Velar porque se cumpla con la política pública de la agencia.

c. Asignar a una persona encargada o coordinadora en cada centro de trabajo, de acuerdo a la estructura del lugar de empleo, para servir de intermediaria con la coordinadora general del lugar de empleo en la implantación del programa de educación y para asesoramiento y seguimiento de casos de hostigamiento sexual en el empleo en el centro de trabajo.

d. Establecer la asignación de esa coordinadora y sus funciones en la declaración de política pública.

e. La persona que se asigne como coordinadora debe tener conocimiento de los aspectos legales y aspectos generales (efectos en el ambiente de trabajo, emocionales, etc.) del hostigamiento sexual en el empleo.

5. Procedimiento Interno de Querellas

1. Establecer que existe un procedimiento interno de querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo y la designación de personas para atender y dar seguimiento al mismo en cada centro de trabajo.
2. Señalar que se asegurará la confidencialidad de la información y la prohibición de tomar represalias contra las personas que utilicen el procedimiento interno para querellarse y aquellos que cooperan con la investigación.

VI. GUIAS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA VENTILAR QUERELLAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

El Artículo 10 de la Ley Núm. 17-1988, *supra*, exige que se establezca un procedimiento interno que sea adecuado y efectivo para atender las instancias de hostigamiento sexual en el empleo.

A. Definición de hostigamiento sexual en el empleo

1. Debe incluirse la definición de hostigamiento sexual en el empleo tal y como aparece en el Artículo 3 de la Ley Núm. 17-1988, *supra*.
2. Establecer claramente que la prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo(a) empleado(a) del centro de trabajo, a todo nivel.²
3. Disponer que procederá la radicación de una querella por actos de hostigamiento sexual en el empleo cometidos por personas no empleadas por el patrono. Mencionar que la acción a tomarse dependerá del alcance del control del patrono con respecto al querellado(a) y de cualquier otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener con respecto a la persona querellada.³
4. En los casos en que el patrono esté limitado por el alcance del control con respecto al querellado(a), se podrá establecer el procedimiento para hacer referidos a las autoridades competentes que ostenten jurisdicción sobre la situación.

B. Presentación de reclamación o querella

1. Velar porque el/la empleado/a querellante tenga la oportunidad de presentar una reclamación inicial en su centro de trabajo. Esta reclamación inicial podrá ser verbal o escrita.

² Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988. Artículos 5 y 6.

³ El Artículo 7 de la Ley Núm. 17 impone responsabilidades al patrono en casos en que el acto de hostigamiento fuera cometido por una persona no empleada por el patrono si el patrono conocía y debía haber conocido sobre dicha actuación y no tomó acción inmediata y apropiada para corregir la situación. Para establecer la responsabilidad del patrono en estos casos se considerará el alcance del control del patrono y cualquier otra responsabilidad que el patrono pudiera tener en relación con a la conducta de la persona no empleada.

2. Asegurar que el/la querellado/a no tenga como única vía para someter su reclamación a su supervisor inmediato. Al designarse a más de una persona para recibir la reclamación o querrela o que la misma pueda presentarse a personas a distintos niveles de autoridad, se da alguna protección a la tramitación de la querrela y da al patrono la oportunidad de tomar una acción correctiva.⁴
3. Cuando los alegados actos de hostigamiento sexual son cometidos por el Jefe de la Agencia o el Jefe del centro de trabajo la queja o querrela debe someterse a un procedimiento externo para conservar la seguridad y la pureza de la investigación.
4. Debe informarse al/la querellante sus derechos y remedios disponibles bajo la Ley y Reglamento del lugar de trabajo.

C. Investigación

1. Toda querrela o queja debe investigarse una vez se tenga conocimiento de la situación o se haya dado aviso de la misma.⁵

La determinación de si existe o no causa suficiente para creer que, a base de las alegaciones, se trata de hostigamiento sexual en el empleo debe ser tomada por una persona con conocimiento de la materia y basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias.

Que el hostigamiento sexual haya cesado no debe ser base para no proceder con la investigación.

El hecho de que la víctima accediera a las insinuaciones e invitaciones no será suficiente de por sí para que no se proceda con la investigación.⁶

⁴ En *Meritor vs Vinson*, 54 LW 4703, se menciona la importancia de esta medida en los casos bajo Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles. Ver además *Neely vs City of Granada* 799 F 2d (5th Cr. 1986).

⁵ La Ley Núm. 17 en su Artículo 5 impone responsabilidad absoluta al patrono en casos en que el hostigador es el supervisor. En los casos en que se trate de otros empleados el patrono es responsable si sabía o debía haber sabido de la conducta. (Art. 4, Ley Núm. 17).

⁶ “The correct inquiry is whether respondent by her conduct indicated that the alleged sexual advances were unwelcome, not whether her actual participation in sexual intercourse was voluntary” *Meritor vs Vinson*, *supra*, pág. 4706.

2. Se asignará a una persona para la investigación de casos de hostigamiento sexual en el empleo en particular. La persona designada, sea de la misma agencia o contratada por el lugar de empleo, debe tener conocimiento sobre hostigamiento sexual en el trabajo de modo que vele por la aplicación correcta de la ley y los procedimientos establecidos.
3. La investigación deberá iniciarse inmediatamente se tiene conocimiento o se radique la querella. Se sugiere que no sea mayor de cinco (5) días laborables, para asegurar la pronta disposición de la querella, esencial para la efectividad del procedimiento.⁷
4. La investigación debe constar como mínimo de declaraciones firmadas por la querellante, el querellado y cualquier otra persona que conozca algo sobre los hechos alegados. No se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito en la investigación.⁸
5. Asegurar en todo momento la confidencialidad de la investigación protegiendo a todas las partes, incluyendo, no solo a la persona afectada por el hostigamiento sexual, sino a aquellos que cooperen con la investigación.
6. Tomar medidas para la protección de la persona afectada, los testigos o personas que colaboren en la investigación frente a posibles represalias. Se sugieren las siguientes medidas:
 - a) que la participación del empleado en la investigación no conste en su récord.
 - b) que el testigo o colaborador pueda presentar una querella cuando se tomen decisiones sobre su estatus o condiciones de empleo o cuando

⁷ El Reglamento General para administrar la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, establece un término de 10 días después de radicada la querella, para la celebración de una conferencia de descubrimiento de evidencia.

⁸ En *Priest v Rotary*, 98 FRD 755, 73 ALR 736, el Tribunal, al conceder una Orden de Protección bajo la Regla 26(c) de las de Procedimiento Civil Federal, concluye que el permitir evidencia sobre el historial sexual puede intimidar, inhibir o desalentar a reclamantes de continuar su demanda, contradiciendo el efecto remedial que se persigue al prohibir la conducta.

éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo, debido a su participación en la investigación.⁹

7. Toda persona a la que se tome declaración o de alguna manera colabore en la investigación, debe ser advertida de sus derechos bajo la Ley y Reglamento.
8. Se establece un término máximo de tiempo de treinta (30) días para que se rinda un informe de la investigación.
9. Debe proveerse para que cualquiera de las partes solicite la inhibición de la persona asignada a la investigación y a la asignación de un(a) nuevo(a) investigador(a). Podrá solicitarse la inhibición cuando se entienda que existe conflicto de intereses, parcialidad o cualquier otra situación por la que se entienda que la investigación no se esté realizando o se pueda realizar con la objetividad e imparcialidad que se requiere.

La solicitud se presentará ante otra persona encargada del procedimiento que no sea el mismo investigador. De asignarse un(a) coordinador(a) en la agencia, se sugiere que sea ésta la persona a la cual se somete la solicitud. El mecanismo para disponer de la solicitud debe ser lo suficientemente ágil para no prolongar irrazonablemente el procedimiento de querrela.

D. Vista

1. La vista deberá celebrarse luego de transcurridos diez (10) días a partir del inicio de la investigación.
2. Se debe proteger el derecho del querrellado a ser oído, conforme al debido proceso de Ley. El procedimiento debe incluir una vista, sea ésta ya fijada o a petición de parte.¹⁰

⁹ El Art. 9 de la Ley Núm. 17 dispone que el patrono “será responsable bajo las disposiciones de esta ley cuando realice cualquier acto que tenga el resultado de afectar adversamente las oportunidades, términos y condiciones de empleo, de cualquier persona que se haya opuesto a las prácticas del patrono que sean contrarias a las disposiciones de esta ley, o que haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista que se inste al amparo de esta ley.”

¹⁰ En **Cleveland Board of Education v Londermill**, 470 US 532 (1984), el Tribunal Supremo establece que en casos en que existe interés propietario en el empleo los requisitos esenciales del debido proceso son una notificación y oportunidad de responder y presentar su versión de los hechos. En la Carta Normativa Especial Núm. 1-86 de la OCAP se establecen las normas y procedimientos para casos de suspensión de empleo y sueldo o destitución.

3. En esta vista se deben proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de las partes. Esto incluye, pero sin limitarse a, presentar testigos y evidencia, tener la oportunidad de carearse con los testigos y estar representado por un abogado, si así lo desea.

E. Medidas Provisionales

1. Con el propósito de proteger a la/al querellante de posibles actos de represalias una vez radicada la querrela se sugiere que se establezcan medidas provisionales. Estas podrían darse en los siguientes casos:
 - a. cuando el querrellado sea el supervisor/a director/a del/la reclamante.
 - b. en casos de ambiente hostil sea éste provocado por el supervisor/a o por compañeros de trabajo.
 - c. en casos en que haya habido agresión.
2. Las medidas provisionales podrían incluir:
 - a) que la/el querellante se reporte a otro supervisor/a en casos en que el/la supervisor/a directo/a sea el/la querrellado/a.
 - b) Remover al querrellado del trabajo hasta tanto concluya la investigación.
 - c) asegurar a la/al querellante que no estará en ningún momento a solas con el/la querrellado/a, dándose la relación de trabajo en presencia de otra personal o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.).
3. Debe establecerse el término de tiempo en que las medidas provisionales serán efectivas, las cuales pueden ser prorrogables de acuerdo al desarrollo de la investigación.
4. Las medidas provisionales que se proponen no deben entenderse como una sanción contra el/la querrellado/a.

F. Determinación Final

1. La determinación final de querrela debe realizarse en un término que no exceda los treinta (30) días, desde que se tuvo conocimiento de los hechos o que fue presentada la querrela.
2. Debe a las partes su derecho de apelar la determinación. Dicha advertencia debe contener el proceso y foro para realizar dicha apelación.

Esquema de procedimiento interno de querrela adecuado y efectivo:

