

PERSPECTIVAS FUTURAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



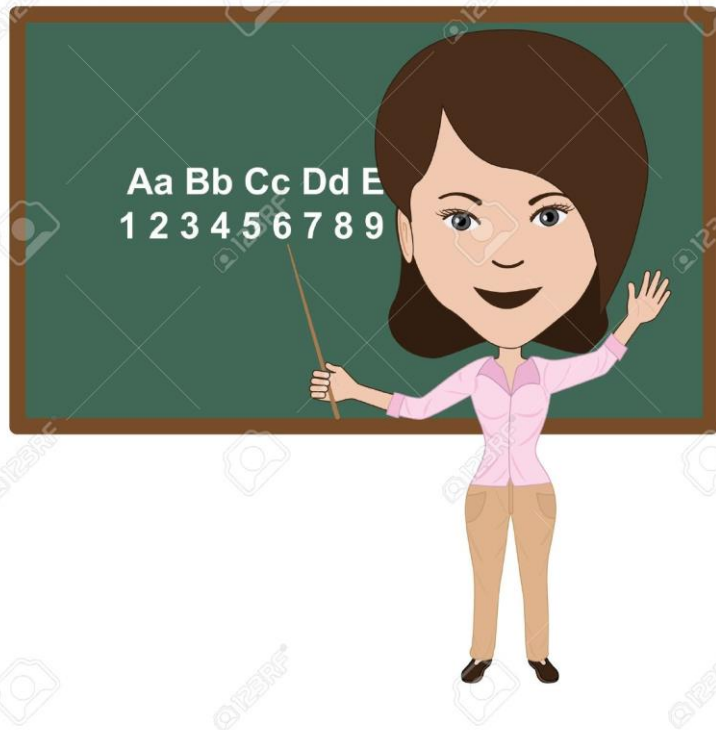
RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW

Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez

OBJETIVOS



TEMAS



- ▶ **Derecho a la No Auto-Incrimination (Quinta Enmienda)**
 - Aplicabilidad
 - Procesos disciplinarios
 - Referidos a entidades
- ▶ **Acusación de Delito (la nueva causa de despido)**
- ▶ **Registros y Allanamientos (equipos del Patrono)**
 - Política establecida
 - Uso de evidencia adquirida
- ▶ **El Empleador Unico (Ley #8 2017)**
- ▶ **Procesos Investigativos entidades gubernamentales**
 - Participación del personal
 - Obligación de divulgar
 - Sub-phoena
 - Testimonio (judicial-administrativo)

HOJA DE DEPÓSITOS

322-21
1510

EFFECTIVO

BILLETES

MONEDAS

LISTA DE CHEQUES

TOTAL DE OTRO LADO

ESENCIA DEL CAJERO
RECIBIDO

MENOS EFFECTIVO

DEPOSITO

000029E 7E9DE F159

LA NUEVA ERA

A T H

A Toda Hora

móvil



1952 Constitución del ELA



El Artículo II Sec. 1 de la Constitución

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los seres humanos son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.”

Sabido es que la dignidad del ser humano es inviolable y que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra ataques abusivos a su honra, reputación, y a su vida privada o familiar. Como máximos intérpretes de la ley en nuestra jurisdicción tenemos el deber, sino la obligación, de velar porque a todo ser humano en esta jurisdicción se le respeten los derechos básicos consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Valle v. ELA 157 DPR 1 (2002).

Presunción de Inocencia & Derecho a la no-autoincriminación

Artículo II Sec. 11 de la Constitución establece que:

- ▶ “En todos los **procesos criminales**, el acusado disfrutará del derecho a un juicio rápido y público, a ser notificado de la naturaleza y causa de la acusación recibiendo copia de la misma, a carearse con los testigos de cargo, a obtener la comparecencia compulsoria de testigos a su favor, a tener asistencia de abogado, y a gozar de la **presunción de inocencia**.
- ▶ En los procesos por delito grave el acusado tendrá derecho a que su juicio se ventile ante un jurado imparcial compuesto por doce vecinos del distrito, quienes podrán rendir veredicto por mayoría de votos en el cual deberán concurrir no menos de nueve.
- ▶ **Nadie será obligado a incriminarse mediante su propio testimonio y el silencio del acusado no podrá tenerse en cuenta ni comentarse en su contra.**
- ▶ Nadie será puesto en riesgo de ser castigado dos veces por el mismo delito.
- ▶ Todo acusado tendrá derecho a quedar en libertad bajo fianza antes de mediar un fallo condenatorio.
- ▶ La detención preventiva antes del juicio no excederá de seis meses. Las fianzas y las multas no serán excesivas. Nadie será encarcelado por deuda.”



SuperSiete

WSTE - PONCE - SAN JUAN







ELA v. Casa Developers, SE (2004)

- ▶ Los demandados lógicamente tienen una aprehensión real de ser acusados criminalmente en el futuro.
- ▶ **NOTA:** por eso la importancia de que en los procesos investigativos internos se realicen, aunque no fuere necesaria, declaraciones juradas para poder ser utilizadas como evidencia, al menos en el ámbito laboral.

Hechos:

Se presenta reclamo judicial por parte del ELA solicitando, entre otras cosas, nulidad de contrato, pago ilegal de fondos públicos y recobro de dinero. Como parte de los trámites del caso, se presenta Primer Pliego de Interrogatorio a la demandada. Casta Developers solicitó en esencia condicionar sus contestaciones a que el ELA respondiera si estaban o no dentro de un procedimiento investigativo de naturaleza criminal.

El ELA se opuso alegando que esa información es de naturaleza confidencial al igual que constituye materia privilegiada, pues pondría en riesgo el trámite investigativo correspondiente.

Casta respondió indicando que, aunque ello fuera correcto, no sobrepasaría la jerarquía contenida en nuestra Constitución sobre la no auto-incriminación.

Quinta Enmienda (cont.)

- ▶ Aunque la información sobre la existencia de una investigación criminal no es pertinente para ejercer el derecho a la no auto-incriminación, la misma es indispensable para que los demandados puedan ejercer su derecho a determinar la manera en que conducirán su caso y elegir las estrategias que seguirán en el desarrollo de su proceso.
- ▶ Los "parallel proceedings" han sido definidos como "simultaneous, adjudicative proceedings that (1) arise out of a single set of transactions, and (2) are directed against the same defendant or defendants."

- ▶ El dilema para el acusado de elegir entre invocar el privilegio a no incriminarse en el proceso civil y arriesgarse a perder el caso; las ventajas indebidas para el Ministerio Fiscal en cuanto a la información que puede recopilar, las tentaciones de ambas partes a utilizar el proceso civil como fuente para preparar el caso criminal con el consecuente uso de los recursos judiciales de manera ineficiente y dual; comprometer en el proceso civil las bases de la defensa del caso criminal; son sólo ejemplo de los posibles conflictos que puede generar la litigación paralela [esto es, la litigación de casos civiles y criminales al mismo tiempo].
- ▶ No cabe duda que los "procesos paralelos" crean un dilema para el demandado, específicamente en aquellos casos en que se litiga primero el pleito civil. Por un lado el demandado interesa presentar ampliamente las reclamaciones y defensas que corresponden al caso civil y, por el otro, desea limitar la cantidad de información auto incriminatoria que, a través de dicho pleito, pueda obtener el Estado.
- ▶ Como cuestión de hecho, en la mayoría de los casos en que un demandado decide permanecer en silencio, éste sufre inmediatamente un aumento en el riesgo de obtener una sentencia adversa. Es por ello que muchas veces los demandados, en su afán por defenderse en el caso civil, deciden "hablar" olvidando así el derecho a no autoincriminarse que, como sabemos, **también les cobija en la litigación civil.**

- ▶ De otra parte, el privilegio contra la autoincriminación solamente aplica cuando existe una probabilidad real de que las contestaciones del sujeto a las preguntas del Estado sean utilizadas en su contra en un proceso *criminal*. Esto implica que un individuo tiene el derecho de rehusarse a "contestar preguntas oficiales que se le hacen **en cualquier tipo de proceso, sea civil o criminal, formal o informal, en donde las contestaciones pueden incriminarlo en futuros procesos penales**". [Leftkowitz v. Turley, 414 U.S. 70 \(1973\)](#)

- ▶ En virtud de lo antes expresado, procede confirmar el dictamen emitido por el foro apelativo intermedio, confirmatorio el mismo del emitido por el foro de instancia, a los efectos de que el Estado Libre Asociado de Puerto Rico debe informar si ésta llevando a cabo una investigación criminal por los mismos hechos que dieron lugar a la acción civil que se lleva a cabo en contra de los codemandados Miguel Ángel Cabral Veras, Jeannette Stampar Handeberge y Rolando Cabral Vieras. Ello no sólo le permitirá a los demandados determinar la estrategia a seguir en el caso civil, sino también a decidir sobre los remedios a solicitar del foro judicial en protección de sus derechos constitucionales, los cuales tenemos la obligación de garantizar.

Posibles Escenarios

- ▶ Ley de Violencia Doméstica
- ▶ Ley de Protección de personas de Edad Avanzada
- ▶ Hostigamiento Sexual
- ▶ BSA, SAR



HOSTIGAMIENTO SEXUAL



TM & © 1997 Warner Bros.

- Dimite el presidente de Warner Bros. por un escándalo sexual con una actriz de 21 años

Ejecutivo de Hollywood renuncia tras escándalo sexual

Por AP

Publicado lunes 18 de marzo de 2019



"La continuidad de mi liderazgo podría un obstáculo para el éxito de la compañía", dijo



Según Stankey, Tsujihara "reconoce que sus errores no son consistentes con las expectativas del liderazgo de la empresa y que podrían tener **un impacto en la capacidad de la compañía para ejecutar en el futuro**".

La salida de Tsujihara se produce tras haberse filtrado mensajes entre el ejecutivo, un par de sus socios y **la actriz de 21 años Charlotte Kirk, donde se evidenciaría la existencia de una relación entre ambos de carácter sexual** y los presuntos esfuerzos del presidente de Warner Bros. para conseguir papeles para la joven.

"Sé que estás muy ocupado, lo sé, pero **cuando estábamos en aquel hotel practicando sexo me dijiste que me ayudarías y cuando me ignoras como haces ahora haces que me sienta usada.**

¿Me vas a ayudar como dijiste que harías?", escribió Kirk en un mensaje fechado el 3 de marzo de 2015 y publicado por The Hollywood Reporter.

Tsujihara le respondió que **lamentaba "que se sintiera de esa manera"** y que **uno de sus colegas, "Richard" (Brener, presidente de la productora New Line, asegura el medio), le llamaría esa misma noche.**

La actriz, en cualquier caso, ha negado cualquier comportamiento inapropiado por parte de Tsujihara.



Ley Núm. 83 de 1 de agosto de 2019, Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave



El Boricua

Artículo 5. – Usos de la Licencia Especial

Cuando se relacionen a los propósitos de esta Ley, el empleado podrá acogerse a la Licencia Especial para, entre otras, atender las siguientes situaciones:

- a) orientarse y obtener una orden de protección o cualquier orden judicial;
- b) buscar y obtener asistencia legal;
- c) buscar y obtener vivienda segura o espacio en un albergue;
- d) visitar cualquier clínica, hospital o cita médica; y
- e) orientarse, buscar o beneficiarse de cualquier tipo de ayuda o servicios.

Artículo 7. – Documentación Requerida

- ▶ El patrono puede solicitar al empleado que se acoja a la Licencia Especial o que solicite un acomodo razonable bajo los parámetros de la presente Ley, a proveer evidencia documental que demuestre que la licencia se ha tomado bajo los parámetros establecidos en esta Ley. El empleado deberá proveer la documentación solicitada dentro de un término de tiempo razonable, que no excederá de dos (2) días laborables luego de la última ausencia tomada bajo esta Licencia Especial. La documentación que provea el empleado debe contener la certificación donde conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar para atender la situación, con expresión de días y horas. En los casos que envuelvan menores de edad no se divulgará el nombre del menor, haciendo constar solamente las iniciales de este. El patrono no podrá solicitar evidencia de arresto o convicción de una persona para justificar las ausencias bajo esta licencia. Un empleado puede satisfacer la solicitud de evidencia por parte del patrono proveyendo, entre otros, uno de los siguientes documentos:
 - ▶ a) Una orden de protección, orden que provea un remedio o cualquier documentación expedida por una instrumentalidad del Gobierno o por un tribunal competente como resultado de una situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
 - ▶ b) Un documento bajo el membrete del tribunal, agencia o proveedor de servicios público o privado que haya atendido y provisto asistencia relacionada a una situación de maltrato contra el empleado o su familiar. c) Una querrela o reporte policial donde se documente la situación de maltrato contra el empleado o su familiar.
 - ▶ d) Documentación donde conste alguna admisión o confesión por parte del autor de la conducta que provoca la situación de maltrato o documentación que pruebe actos realizados por el autor de la conducta.

- ▶ e) Documentación sobre tratamiento médico que haya recibido el empleado o su familiar con relación a la situación de maltrato para la que acude a requerir ayuda.
- ▶ f) Una certificación provista por un consejero debidamente certificado, trabajador social, profesional de la salud, líder religioso, director de un albergue, intercesor legal, representante legal u otro tipo de profesional debidamente cualificado que haya atendido o asistido al empleado o su familiar en relación con la situación de maltrato.
- ▶ g) Una declaración jurada provista por otro empleado testigo de la situación de maltrato del empleado o su familiar.
- ▶ h) Cualquier otro documento que demuestre de manera fehaciente que el empleado se encontraba realizando gestiones para sí o un familiar que fue víctima de una situación de maltrato.

Cont.

- ▶ Artículo 14. –
- ▶ Será responsabilidad de todas las agencias del Gobierno de Puerto Rico a las que le aplique la Ley 162-2010, según enmendada, conocida como “Ley para requerir la promulgación e implantación de Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en las Agencias del Gobierno de Puerto Rico”, incluir en su protocolo la obligación del patrono de orientar y divulgar a los empleados sobre la Licencia Especial que se establece en esta Ley.
- ▶ Los protocolos que se establezcan de conformidad con la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como “Ley que Prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo” y de conformidad con la Ley 217-2006, según enmendada, conocida como “Ley para la Implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo”, deberán incluir una orientación y divulgación por parte del patrono sobre la Licencia Especial que se establece en esta Ley.





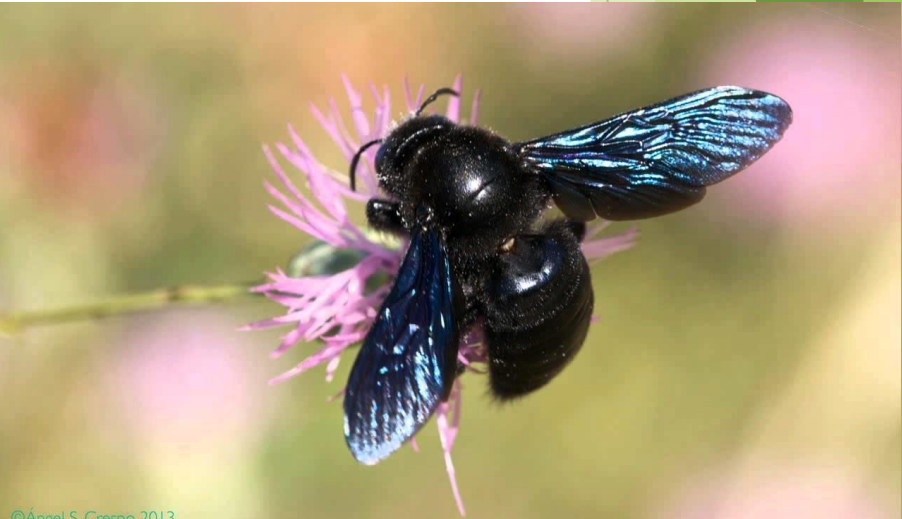




#205647765



designed by freepik.com



©Ángel S. Crespo 2013



HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Deberes del patrono

- Un procedimiento efectivo para recibir querrelas de hostigamiento sexual y atenderlas con prontitud.
- Investigar **inmediatamente** toda querrela de hostigamiento sexual.
- Tomar acción **inmediata y apropiada** para remediar la situación.
- Ofrecer la licencia

Acusación Criminal

La nueva
causa justificada
para despido

f

Edwin González Santiago v. Baxter

2019 TSPR 19

25 de abril de 2019

- ▶ Empleado empezó a trabajar y acuso recibo del recibo del Manual
- ▶ 6 de julio de 2014 se le presentaron siete (7) cargos; seis (6) graves y uno (1) menos grave , por alegados actos lascivos contra una menor de trece (13) años.
- ▶ 17 de julio la Directora de RH se reunió con el empleado para corroborar ciertos aspectos. **Se estaba comentando en la empresa la radicación de cargos.**
- ▶ Empleado lo aceptó.
- ▶ Ese mismo día se le **suspendió de empleo y sueldo** por violación a las normas
- ▶ 3 de octubre se radicaron cargos formales.
- ▶ Juicio se celebró un (1) año después.
- ▶ 17 de junio 2015 se ventiló el juicio.

Hechos (cont.)

Culpable de los cargos graves.

25 de junio 2015
Baxter formalmente lo despidió.

Empleado demanda

- Ley 80, Ley 100, alegó había sido autorizado por el Tribunal a seguir trabajando, y OSAJ lo fió.

En la contestación, se indicó que se despidió según las normas de la empresa (primera ofensa)

Patrono alegó además que la suspensión duró por lo largo del juicio.

Regla 110 de Procedimiento Criminal, 34 L.P.R.A. Ap. II R. 110

- ▶ [e]n todo proceso criminal, se presumirá inocente al acusado mientras no se probare lo contrario, y en todo caso de existir duda razonable acerca de su culpabilidad, se le absolverá.
- ▶ La máxima que rige nuestro ordenamiento a los fines de que la culpabilidad de una persona que ha sido acusada de delito sea demostrada con prueba suficiente y **más allá de toda duda razonable** es consustancial con la presunción de inocencia y constituye uno de los imperativos del debido proceso de ley. Pueblo v. León Martínez, 132 D.P.R 746 (1993).



SOLAMENTE
aplica a casos
criminales



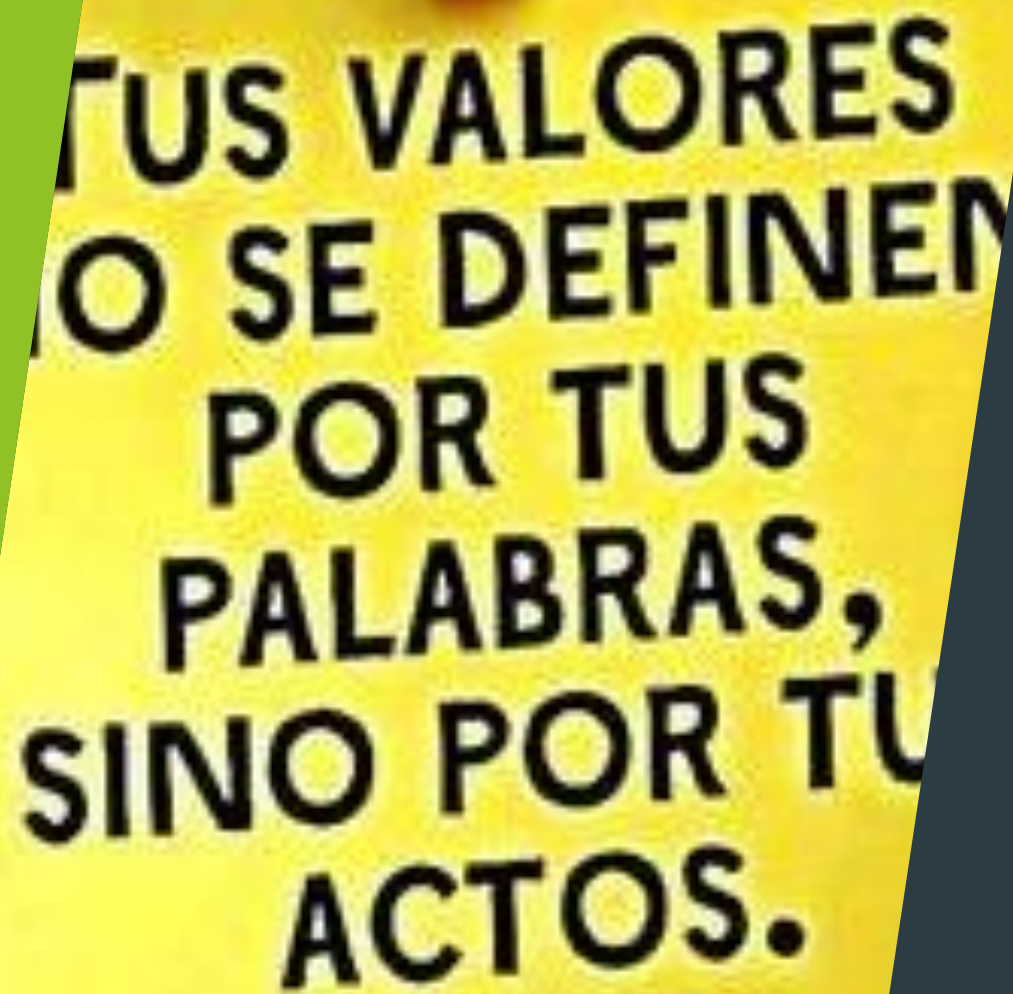
Manual de Personal (contenido)

- ▶ conducta definida que puede acarrear el despido.
- ▶ El manual no pretende, ni puede considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de Trabajo. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 2015 (193 DPR 920).
- ▶ Art. 2 Ley 80 “ No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Sección 185 (b) .
- ▶ “La falta es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su caracter , tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa” Feliciano Martes (2011)”
- ▶ “Por su gravedad y potencial agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que consituyen el funcionamiento de la empresa”
- ▶ Sería una imprudencia esperar que se repita el acto.

Ejemplos de conducta

- ▶ Agresión
- ▶ Amenaza
- ▶ Hostigamiento sexual
- ▶ Apropiación ilegal
- ▶ Violencia





TUS VALORES
NO SE DEFINEN
POR TUS
PALABRAS,
SINO POR TUS
ACTOS.


Valores Morales

- ▶ La conducta que infringe este tipo de valores justifica el despido en la primera instancia, aunque ella no haya sido prevista en las reglas y los reglamentos de la empresa, y sea una falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normas y bien funcionamiento de la empresa.
- ▶ Adicionalmente, hemos pautado que el patrono “tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, cuando el cumplimiento o violación de éstos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa.” Srio. del Trabajo v. GP Inds., Inc., supra, pág. 246.

En consecuencia, se ha determinado que la conducta que infringe este tipo de valores justifica el despido en la primera ocasión **“aunque ella no haya sido prevista en las reglas y los reglamentos de la empresa, [y sea una] falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa”**. (Énfasis nuestro). Íd.

Es decir, “una persona de inteligencia normal tiene que saber que asesinar a otro empleado en el lugar de trabajo, agredir físicamente al patrono sin razón alguna que justifique este hecho, hurtar mercancía del patrono ... constituyen faltas mayores o graves [en las] que no debe incurrir nunca.” A. Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, 7ma ed., San Juan, 2001, pág. 138. Por tanto, resultaría en un absurdo que la Ley pretendiera que este tipo de faltas se incluyan como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la empresa y que ante una primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado. Íd.

- ▶ Además, este Tribunal reconoció desde Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 542 (1979), que el despido como sanción por la primera falta podría considerarse justificado. Esto es, si el acto o falta que da pie al despido es “de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa”. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011), citando a Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra, pág. 544. (énfasis suplido). Es decir, que “...por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. En acciones de este tipo, por lo tanto, constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedir al empleado”. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 690 (2004); Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994); Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra, pág. 544. (énfasis suplido).
- ▶ Esta norma ha sido reiterada en varias ocasiones ante distintas faltas.^[30] Por ejemplo, en SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, supra, pág. 936, se validó un despido ante una amenaza y agresión que ocurrió en el lugar de trabajo con respecto a una empleada que estaba embarazada. En Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, supra, pág. 659, determinamos que fue justificado el despido de un empleado que incurrió en hostigamiento sexual, a pesar de ser la primera falta. Por su parte, en Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo, 170 DPR 734 (2007), se consideró justificado el despido por apropiación indebida de propiedad de un hospital, al llevarse a su casa dos cajas de cerveza.

A hand is shown writing the word "Conclusion" on a whiteboard. The word is written in a black, sans-serif font and is underlined with a black horizontal line. The hand is holding a white marker and is positioned to the right of the word. The background of the whiteboard is white with some faint, light-colored circular patterns.

Conclusion

- ▶ En primer lugar, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia concluyó erróneamente que no se justificaba la suspensión del señor González Santiago pues a este le cobijaba la presunción de inocencia.-Sin embargo, es norma reiterada que la presunción de inocencia solo aplica en los procesos criminales y no se extiende al ámbito laboral.- Según nuestro Derecho Constitucional se le “garantiza a todos los ciudadanos el derecho fundamental a la presunción de inocencia en **todo proceso criminal**”. Pueblo v. Santiago, 176 DPR 133, 142 (2009)(énfasis suplido); véase Art. II, Sec. 11, Const. PR, LPRA, Tomo 1. A esos efectos, nuestro esquema procesal penal reconoce la presunción de inocencia, específicamente en la Regla 110 de Procedimiento Criminal, la cual dispone que “[e]n todo proceso criminal, se presumirá inocente el acusado mientras no se probare lo contrario [...]” 34 LPRA Ap. II, R. 110 (énfasis suplido).

- ▶ Por tanto, no resulta necesario dirimir las controversias relacionadas a los manuales de Baxter, ya que estamos ante una falta cuya intensidad de agravio justifica el despido en la primera ocasión. Según expusimos, no resulta necesario incluir en un reglamento o manual de disciplina ciertas normas cuya violación constituye una falta mayor, toda vez que todo empleado conoce que existen conductas que constituyen faltas mayores o graves en las que no debe incurrir nunca.
- ▶ No hay duda de que una acusación criminal por el delito grave de actos lascivos contra una menor de edad, por su seriedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden y la eficiencia que constituyen el buen funcionamiento de un negocio. Rivera v. Pan Pepín, *supra*, pág. 690; Srio. del Trabajo v. GP Inds., Inc., *supra*, pág. 246; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, *supra*, pág. 650.
- ▶ En síntesis, las acusaciones de delito grave en contra del señor González Santiago justificaban su despido y nada en nuestro ordenamiento legal exigía que Baxter, en un proceso laboral, presumiera su inocencia tras conocer que el Estado había iniciado un procedimiento criminal en su contra. Igual ocurre con la posterior convicción por esos delitos graves.

A la página 20, la Juez Oronoz indicó lo siguiente:

“Por último, destacamos que el patrono, **a pesar de que podía despedirlo una vez se presentaron las acusaciones**, decidió válidamente aplicar una sanción menor y suspender al empleado como medida provisional mientras se ventilaba el procedimiento criminal en su contra. En este caso, debido a que el proceso criminal se prolongó por un espacio mayor a tres (3) meses, la suspensión se convirtió en un despido. No obstante, según lo expuesto, **el despido se considera justificado por tratarse de una decisión razonable** para mantener el buen y normal funcionamiento de la empresa.”



Curiosidades (Cont.)

► Opinión disidente. Hon. Luis F. Estrella

“ Me parece que, ante estos adelantos, validemos un despido automáticamente por una acusación de un delito, sin el debido ejercicio y evaluaciones de los posibles efectos, si algunos, que podría tener la misma en el desempeño de un empleado en sus labores y el buen funcionamiento de la empresa. Desafortunadamente, mediante la opinión mayoritaria, se permite una práctica que redundo precisamente en los despidos automáticos e injustificados que la Asamblea Legislativa ha intentado regular.

Hoy, se validó que el estigma de la acusación sea, por sí solo, justa causa par el despido. (énfasis suplido)





Mi mami
dice, que
no se dice
nada si
hubiese
salido
inocente.

Registros



El Artículo II Sec. 10 de la Constitución

- ▶ “No se violará el derecho del pueblo a la protección de sus personas, casas, papeles y efectos contra **registros, incautaciones y allanamientos irrazonables**.”
- ▶ No se interceptará la comunicación telefónica.
- ▶ Sólo se expedirán mandamientos autorizando registros, allanamientos o arrestos por autoridad judicial, y ello únicamente cuando exista causa probable apoyada en juramento o afirmación, describiendo particularmente el lugar a registrarse, y las personas a detenerse o las cosas a ocuparse.
- ▶ Evidencia obtenida en violación de esta sección será inadmisibile en los tribunales.”
- ▶ La protección contra registros e incautaciones irrazonables protege a las personas y no a los lugares. Pueblo v. Ortiz Rodríguez, 147 D.P.R. 433, 440 (1999). El alcance de la protección constitucional dependerá de si la persona afectada alberga subjetivamente una expectativa legítima de intimidad en un lugar y es razonable que abrigue tal expectativa. Ello constituye la piedra de toque de esta doctrina constitucional. Pueblo v. Bonilla Bonilla, 149 D.P.R. 318 (1999).
- ▶ En este análisis hay que determinar si las acciones de la persona afectada demuestran inequívocamente “la intención de alojar dicha expectativa.” Pueblo v. Ortiz Rodríguez, 147 D.P.R. 433, 442, (1999). Y, además, si bajo las circunstancias del caso en particular es razonable socialmente tener tal expectativa.



Caso Pueblo v. López Colón, 2018 TSPR 89

- ▶ Hechos:
- ▶ hombre comete delito, lo buscan a su hogar para arrestarlo, y en el proceso de arresto, se lleva la policia el telefono celular de este y el Sistema de camaras del hogar. La esposa del arrestado brindo la autorizacion de que se llevaran el celular.
- ▶ NOTA: la cuenta en donde estaba el celular, estaba a nombre de la esposa.
- ▶ Tanto del celular como de las cámaras del hogar se obtuvo evidencia para encausar al hombre.
- ▶ La defensa planteó la supresión de evidencia por que no se obtuvo orden para registro ni la autorización debida.

Cont.

- ▶ En su petición de supresión de evidencia, la Defensa planteó que la incautación del teléfono celular que dejó el peticionario en su casa al ser arrestado y conducido al cuartel constituyó un registro ilegal. En cuanto al asunto del consentimiento prestado por un tercero, la Defensa sustentó su postura en lo expuesto en Pueblo v. Ramos Santos, 132 DPR 363, 371 (1992), referente a que “[d]espués de todo, el derecho a que no se lleven a cabo registros y allanamientos irrazonables, sin orden judicial previa, es personal y sólo puede renunciar a él la persona a cuyo favor se da, y no un tercero a su nombre”.

TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA

- ▶ En el presente caso no está en controversia que los artefactos ocupados eran de uso común de la pareja. El testimonio de la señora Colón demostró que la DVR y las cámaras de seguridad habían sido adquiridas en común por ella y el acusado. Además, estableció que dichos artefactos electrónicos eran de uso común de la pareja y para el beneficio y disfrute de ambos. Nada en la prueba demostró que el acusado tuviera una expectativa de intimidad frente a la señora Colón en cuanto a las cámaras de seguridad o la DVR. Siendo este el caso la señora Colón tenía autoridad sobre el contenido de la grabación y por lo tanto podía consentir a su registro.
- ▶ En el caso del celular la señora Colón testificó y no es un hecho en controversia que la cuenta que brindaba servicio telefónico a dicho artefacto estaba a su nombre. Por lo tanto, debe entenderse que esta tenía autoridad sobre el celular y sobre su contenido por lo cual podía autorizar a su registro.
- ▶ En cuanto al consentimiento la señora Colón testificó que los agentes no actuaron de manera intimidante, sino que más bien fueron cordiales. Que solicitaron permiso para llevarse los aparatos electrónicos que registraron y que ella voluntariamente consintió a dicho registro y ocupación.
- ▶ Siendo pues que la señora Colón consintió sin mediar coacción al registro y la ocupación de los artefactos sobre los cuales tenía autoridad por ser la propiedad de aquellos no procede la supresión de la evidencia.

TRIBUNAL SUPREMO DE P.R.

- ▶ Tanto la Constitución de Puerto Rico como la Constitución de Estados Unidos contienen disposiciones que protegen a los ciudadanos contra registros e incautaciones irrazonables de sus hogares, vehículos, efectos personales o cualquier propiedad o lugar en el que el ciudadano tenga una expectativa razonable a la intimidad. A esos efectos, la Sec. 10 del Art. II de la Constitución de Puerto Rico, LPRR, Tomo 1, establece lo siguiente:
- ▶ No se violará el derecho del pueblo a la protección de sus personas, casas, papeles y efectos contra registros, incautaciones y allanamientos irrazonables.
- ▶ No se interceptará la comunicación telefónica.
- ▶ Sólo se expedirán mandamientos autorizando registros, allanamientos o arrestos por la autoridad judicial, y ello únicamente cuando exista causa probable apoyada en juramento o afirmación, describiendo particularmente el lugar a registrarse, y las personas a detenerse o las cosas a ocuparse.
- ▶ Evidencia obtenida en violación de esta sección será inadmisibles en los tribunales.

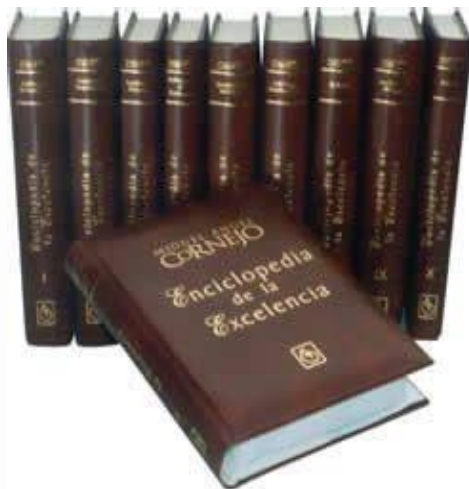
Cuarta Enmienda de la Constitución:

- ▶ No se violará el derecho del pueblo a la seguridad de sus personas, hogares, documentos y pertenencias, contra registros y allanamientos irrazonables, y no se expedirá mandamiento, sino en virtud de causa probable, apoyado por juramento o promesa, y que describa en detalle el lugar que ha de ser allanado y las personas o cosas que han de ser detenidas o incautadas.
- ▶ El propósito de estas disposiciones es proteger el derecho a la intimidad y dignidad del individuo, amparar sus documentos y pertenencias frente a actuaciones irrazonables del Estado e interponer la figura del juez para ofrecer una mayor garantía de razonabilidad a la intervención con los ciudadanos.

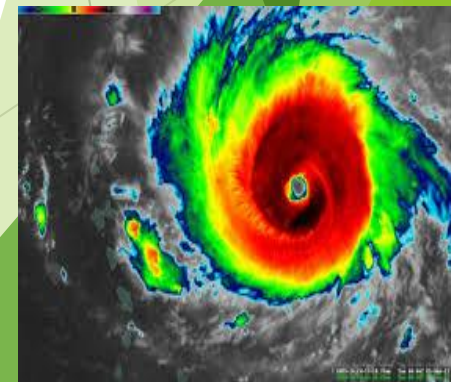


- ▶ En Riley v. California, 573 US __ (2014), el Tribunal Supremo de Estados Unidos atendió una controversia relacionada a la expectativa de intimidad (grado de intromisión) que tiene una persona sobre un teléfono celular en comparación a otros objetos que pueda tener consigo al momento de un arresto. Específicamente, indicó que **los teléfonos celulares se diferencian tanto cualitativa como cuantitativamente de otros objetos que pueda tener una persona consigo en la referida circunstancia.**^[25] Ello, debido a la gran cantidad de información que almacenan estos equipos.
- ▶ Así, el máximo foro federal describió estos aparatos electrónicos de la siguiente forma:

The term “cell phone” is itself misleading shorthand; many of these devices are in fact minicomputers that also happen to have the capacity to be used as a telephone. They could just as easily be called cameras, video players, rolodexes, calendars, tape recorders, libraries, diaries, albums, televisions, maps, or newspapers.



Nintendo®





Registro (con o sin Orden Judicial)

- ▶ Es norma conocida que el hecho de que un objeto haya sido incautado sin una orden previa de un tribunal, por sí solo, no conlleva la inadmisibilidad de la evidencia obtenida.^[31] Un registro sin una orden judicial activa una presunción de que éste fue irrazonable e inválido.^[32] No obstante, el Estado puede demostrar que las circunstancias particulares en ese caso justificaron la intervención policial sin la referida orden, constituyéndose así alguna de las excepciones a la norma general.^[33] Algunas de estas situaciones excepcionales son las siguientes: (1) un registro incidental a un arresto legal; (2) **un registro consentido voluntariamente de forma expresa o implícita**; (3) un registro en situación de emergencia; (4) una evidencia ocupada en el transcurso de una persecución; (5) una evidencia a plena vista; (6) cuando el agente del orden público obtiene conocimiento de la existencia del material delictivo por el olfato; (7) una evidencia arrojada o abandonada; (8) un registro o allanamiento de una estructura abandonada; (9) una evidencia obtenida durante un registro administrativo, siempre que se cumpla con las limitaciones expresadas por este Tribunal en Blassini et als. v. Depto. Rec. Naturales, 176 DPR 454 (2009); (10) un registro tipo inventario, o (11) una evidencia obtenida en un lugar público como resultado de la utilización de canes para olfatear. Cabe destacar que estas excepciones no responden a reglas automáticas y deben examinarse a la luz de los hechos específicos de cada caso

- ▶ Del testimonio de la esposa surge que, aunque la cuenta del teléfono celular estaba a su nombre, el mismo era **usado todo el tiempo por el peticionario**.
- ▶ En el caso de un teléfono celular, este asunto cobra más importancia aún. La capacidad de almacenamiento y de funciones que tienen estos equipos hace necesario que su usuario proteja la información que su teléfono celular contenga. Así, quien pretende reclamar el uso exclusivo del teléfono celular que excluya la “autoridad común” con el titular de la cuenta, debe haber tomado las debidas precauciones para proteger su derecho a la intimidad sobre el mismo. Para ello, la persona tiene siempre la opción de, en primer lugar, ponerle una contraseña al teléfono y no compartirla con el tercero titular de la cuenta.

Resolución del Tribunal Supremo

- ▶ De la prueba presentada en este caso no surge en qué condiciones se encontraba el teléfono celular al momento del registro. Es decir, desconocemos si el aparato tenía una contraseña y, de haberla tenido, no sabemos si el peticionario compartió la contraseña con su esposa o si antes de ser arrestado le dio alguna instrucción específica sobre qué hacer con el teléfono celular, que pueda llevar a pensar a una persona prudente y razonable, que este objetaba el registro del mismo por parte de la Policía.
- ▶ Por ello, procede devolver el caso al Tribunal de Primera Instancia para que evalúe si el peticionario realizó algún acto dirigido a proteger su derecho a la intimidad sobre el contenido digital de su teléfono celular o si, por el contrario, asumió el riesgo de que su esposa tuviera acceso al equipo y, por lo tanto, pudiera consentir válidamente al registro del teléfono celular.

**Procesos
Investigativos
entidades
gubernamentales**

FACULTADES INVESTIGATIVAS DEL SECRETARIO DE HACIENDA

Nuestro Código de Rentas Internas esboza las facultades investigativas del Secretario de Hacienda. Para propósitos de nuestra investigación, las facultades más relevantes son las siguientes:

Examen de Libros y Testigos

Facultad para Tomar Juramentos y Declaraciones

Cumplimiento de Citaciones y Requerimientos

NOTA: Asimismo, el Código de Enjuiciamiento Civil de Puerto Rico le brinda una garantía adicional al Secretario de Hacienda ante la expedición de una citación o requerimiento.

Solicitud al Tribunal de Primera Instancia para su Cumplimiento; Desacato al Tribunal

Carlos Webber v. E.L.A.,
190 D.P.R. 688 (2014)

- ▶ [...] aún aquellas agencias que poseen un poder investigativo amplio, incluyendo la facultad de requerir la producción de documentos mediante un *subpoena duces tecum*, no quedan, en el ejercicio de tal autoridad, "al margen de los postulados constitucionales que informan nuestro ordenamiento".

Rullán v. Fas Alzamora, 166 D.P.R. 742 (2006)

- ▶ El Tribunal Supremo ya ha resuelto que las personas poseen un derecho de intimidad sobre la información que tengan las instituciones bancarias, sobre su vida privada, sus transacciones y sus negocios. El fundamento detrás de ello es que dicha información revela los patrones y estilos de vida de cada uno de los clientes que utilizan los servicios de una institución bancaria, así como su situación económica.



EL EMPLEADOR UNICO

Empleador Único constituye la **única opción** que tenemos para lograr que nuestros empleados públicos puedan conservar su empleo. Esta medida se promulga al amparo de la facultad de esta Asamblea Legislativa para aprobar y promulgar legislación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad puertorriqueña.

Definiciones

- ▶ Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

(1) Acción Disciplinaria — sanción recomendada **por el supervisor del empleado e** **impuesta por la autoridad nominadora**. La sanción así impuesta formará parte del expediente de personal del empleado. Las sanciones a aplicarse consistirán en reprimendas escritas, amonestaciones orales, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

Cont.

- ▶ (7) Autoridad nominadora — todo jefe de agencia con autoridad legal **para hacer nombramientos** para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

- ▶ (29) Medida Correctiva – advertencia oral o escrita que hace **el supervisor al empleado** cuando este incurre o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas y no forma parte del expediente del empleado.

Supervisor del Empleado





Maternidad

- ▶ En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones.
- ▶ En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

PATERNIDAD

- ▶ Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo **de ocho (8) semanas**, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.
- ▶ En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.
- ▶ Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

- ▶ c. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.
- ▶ d. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.
- ▶ g. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.



Creatividad

