

GUIAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EMITIDAS POR EL DTRH

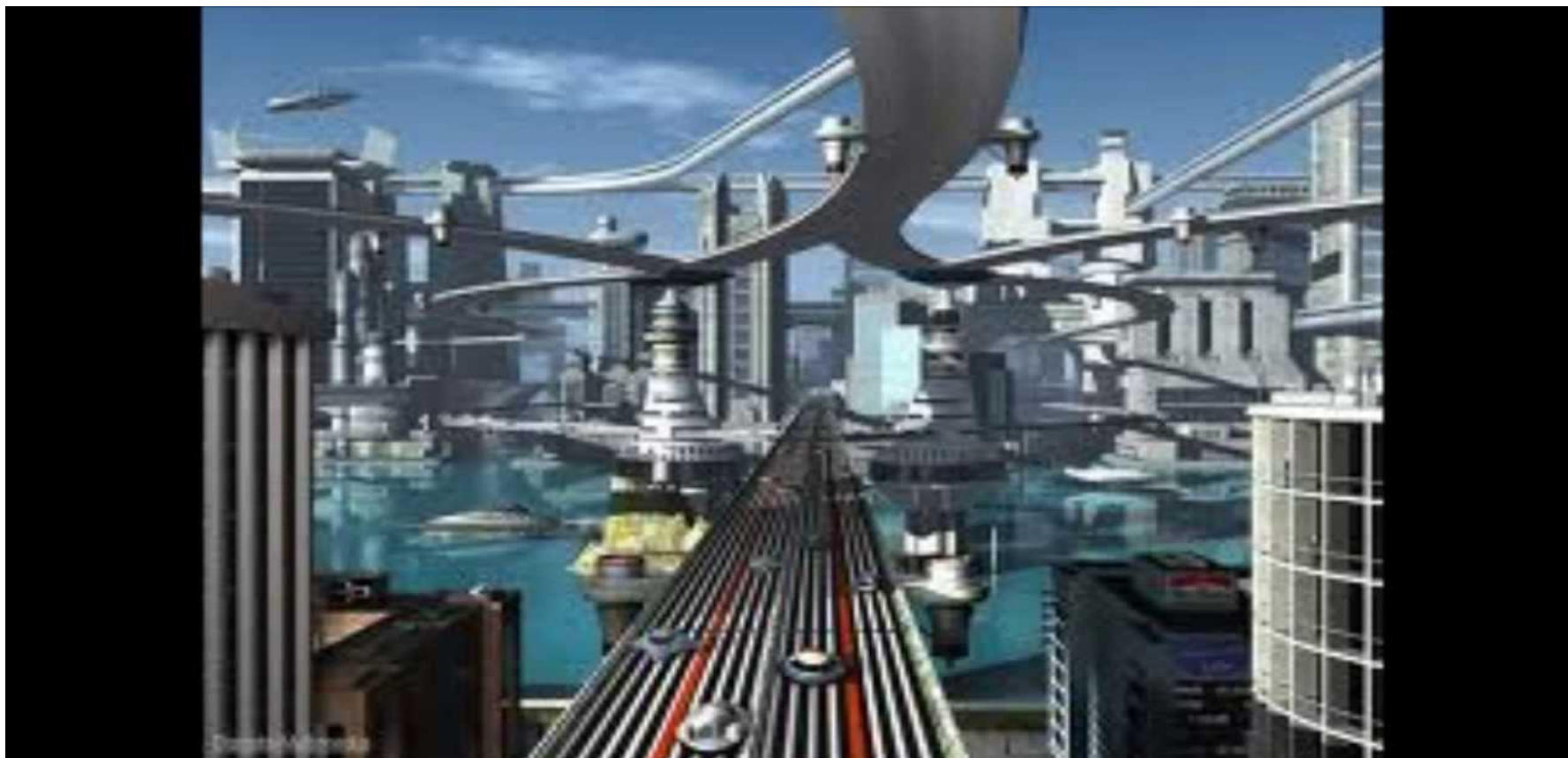


RODRÍGUEZ & MALDONADO-VÉLEZ
ATTORNEYS AND COUNSELORS AT LAW

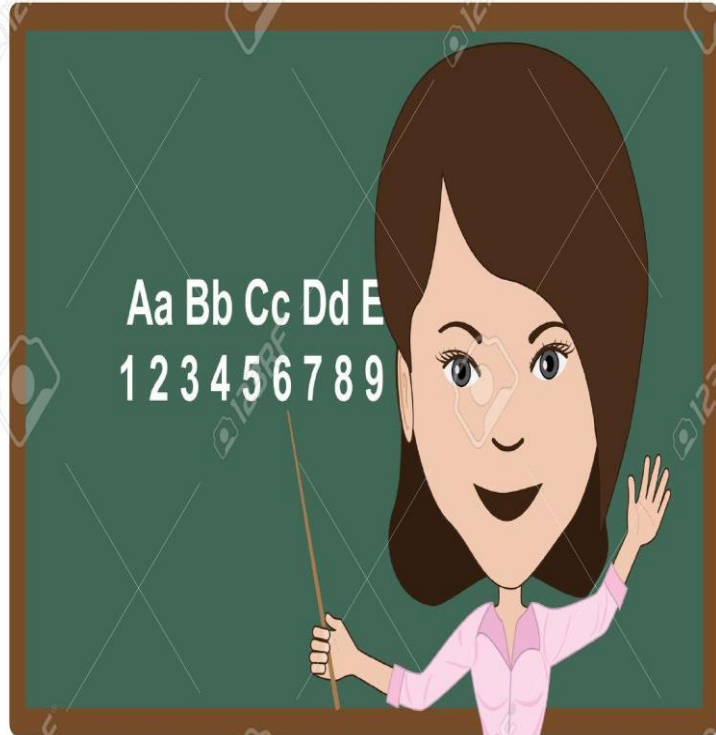
Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez, BBA, JD, CICA

rmaldonado@rmvlaw.net

PERSPECTIVAS FUTURAS EN LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS



Temas de Discutirse



- ▶ **Guías del Acoso Laboral del DTRH**
 - Contenido de la ley
 - Definiciones
 - Proceso

- ▶ **Procesos Investigativos**
 - Participación del personal
 - Obligación de divulgar
 - Sub-phoena
 - Testimonio (judicial-administrativo)

- ▶ **Aspectos Laborales Recientes**
 - Cumplimiento
 - Reclamaciones

Cont.

- ▶ **Registros y Allanamientos (equipos del Patrono)**
 - Política establecida
 - Uso de evidencia adquirida
- ▶ **Derecho a la No Auto-Incriminacion (Quinta Enmienda)**
 - Aplicabilidad
 - Procesos disciplinarios
 - Referidos a entidades
- ▶ **Acusación de Delito (la nueva causa de despido)**

OBJETIVOS



HOJA DE DEPÓSITOS

322-21
1510

EFFECTIVO

BILLETES

MONEDAS

LISTA DE CHEQUES

TOTAL DE OTRO LADO

ESENCIA DEL CAJERO
RECIBIDO

MENOS EFFECTIVO

DEPOSITO

16519 30937 3620000 J

LA NUEVA ERA

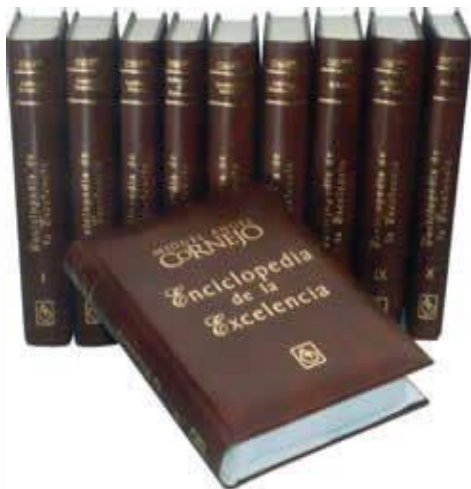
2021

A T H

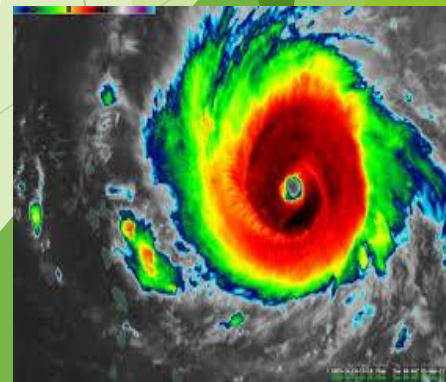
A Toda Hora

móvil





Nintendo®





SuperSiete

WSTE - PONCE - SAN JUAN





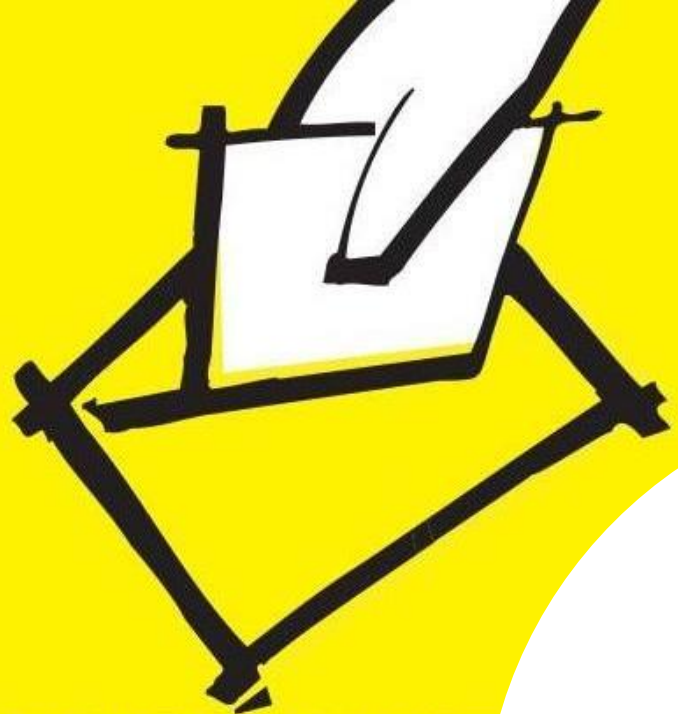
1952 Constitución del ELA



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).



**COMISION EST
DE ELECCIO**



2020



“Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”.

Ley Núm. 9 de 3 de enero de 2020

Artículo 7.- Disposiciones Generales

► Esta Ley no limitará los derechos adquiridos mediante cualquier otra disposición estatutaria o reglamentaria. El contenido de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora tiene un propósito **informativo** y no crea derechos sustantivos exigibles ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole, adicionales a los concedidos por la legislación protectora del trabajo. Además, los derechos enumerados estarán sujetos a la aplicabilidad y excepciones del estatuto laboral correspondiente.

Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en PR

Ley Núm. 90 de 7 de agosto de 2020

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en su productividad.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral.

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, el acoso se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada.

**¡NO al Acoso
Laboral!
Queremos
trabajar en
paz!!**

Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo **no está vinculado** a actos discriminatorios o de represalias contemplados en las leyes antes señaladas.

Derecho Constitucional de los Trabajadores

- ▶ Art II Sec. 16- Toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal.



ARTÍCULO 2- POLÍTICA PÚBLICA

- ▶ Se reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de PR, son derechos fundamentales de alta jerarquía.
- ▶ Reitera el deber de la Asamblea Legislativa de velar por el cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, particularmente en el empleo.





**DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS**
GOBIERNO DE PUERTO RICO

**GOBIERNO DE PUERTO RICO DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

GUÍAS SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO DE PUERTO RICO

ARTÍCULO 3- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- ▶ Aplicará a todo empleado sin importar:
 - ❖ Naturaleza del empleo
 - ❖ Categoría
 - ❖ Jerarquía
 - ❖ Clasificación
 - ❖ Duración del contrato de empleo

ARTÍCULO 4- DEFINICIONES



- ▶ “Empleado” - Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello.
- ▶ Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará **en la forma más amplia posible.**

"Patrono" - Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación. También, se incluye a todas las organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.



- ▶ **“Acoso Laboral”**— Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, **repetitiva** y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; **de forma reiterada** por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que **atenta contra sus derechos constitucionales protegidos**, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tar normal.



ARTÍCULO 5- RESPONSABILIDAD DEL PATRONO

- ▶ Será responsabilidad de todo patrono:
 - ❖ Tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo.
 - ❖ Adoptar e implementar las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar, y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo.
 - ❖ Investigar todas las alegaciones sobre el particular e imponer las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.



- ▶ Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas.
- ▶ Patrono será responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, si sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir la misma y el empleado falló en aprovechar las medidas preventivas o correctivas provistas.
- ▶ Patrono será responsable por los actos de acoso laboral hacia sus empleados por parte de terceras personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación.



Artículo 6-

Denegación de Inmunidad Patronal



- ▶ Patrono no podrá invocar la inmunidad patronal que confiere la “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935.
- ▶ Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo),



- Una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.



ARTÍCULO 7- ALCANCE DE LA PROTECCIÓN

- Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta ley, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115, conocida como “Ley de Represalias”.



Disposiciones de la Ley de Represalias

- ▶ Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.



- El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

EVIDENCE BASED



¿QUÉ SE CONSTITUYE CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO LABORAL?

- ▶ Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- ▶ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. **(evaluación?)**
- ▶ Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. **(apercibimiento de disciplina?)**
- ▶ Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. **(resultado?)**





- ▶ La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- ▶ Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- ▶ La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- ▶ La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada **sin ningún fundamento objetivo** referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.

- ▶ La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente **e** indispensable para el cumplimiento de labores.



NOTA:

Nótese que, aunque algunos ejemplos provistos por la Ley 90-2020 sujetan la conducta a que ocurra en público o en presencia de compañeros de trabajo, esto **no impide** que actos cometidos en privado o sin presencia de terceros puedan ser constitutivos de acoso laboral. Lo determinante es si la conducta cumple con todas las características que aborda la definición de acoso laboral. La lista que contiene el Artículo 8 de la Ley 90-2020 ofrece ejemplos evidentes y no limita los _actos que podrán considerarse acoso laboral.

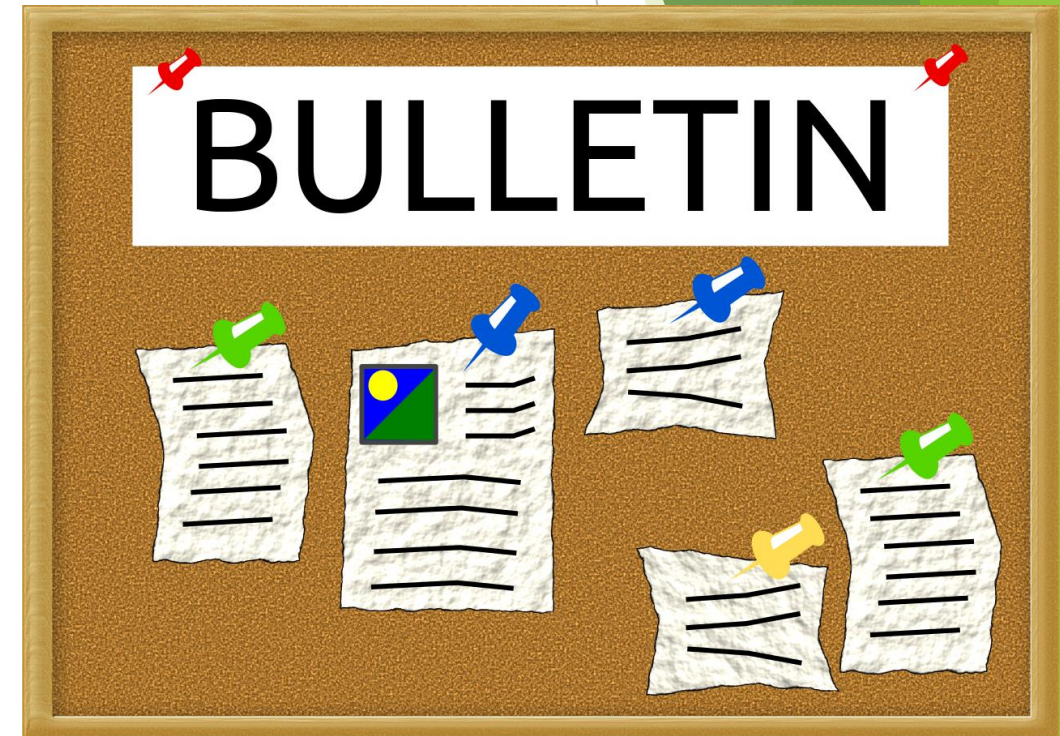
¿QUÉ NO SE CONSIDERARÁ ACOSO LABORAL?

- ▶ Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- ▶ La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- ▶ La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
- ▶ La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

- ▶ **Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.**
- ▶ **Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.**
- ▶ **Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.**

ARTÍCULO 9- DIFUSIÓN Y ASESORAMIENTO

- Todo patrono, público o privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.



ARTÍCULO VIII- PROCEDIMIENTO INTERNO DE QUERELLAS BAJO LA LEY 90-2020 QUE DEBEN ESTABLECER LOS PATRONOS

- ▶ Por lo tanto, las políticas que deberán establecer los patronos tienen un doble propósito: (1) orientar a los empleados sobre el acoso laboral para promover un ambiente de trabajo sano y evitar que ocurra el mismo; y (2) establecer el procedimiento interno para ventilar quejas o querellas por acoso laboral y la investigación de las mismas que aplicará en su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 10- PROCEDIMIENTO

- ▶ **Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.**

Step 1

- ▶ Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, **(agotamiento de remedios)** el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

Step 2

▶ **ÍNDICE**

▶		
	Política Interna Sobre el Acoso Laboral	3
▶	Propósito	3
▶	Objetivo	4
▶	Definiciones	5
▶	Alcance	8
▶	Protocolo para ventilar querellas de acoso laboral	8
▶	Procedimiento de Investigación de denuncias sobre acoso laboral	9
▶	Confidencialidad y prohibición de represalias	14
▶	Normas	14
▶	Deberes del patrono	15
▶	Publicación	15
▶	Separabilidad e incompatibilidad	16
▶	Aplicabilidad	16
	Interpretación	16
▶	Vigencia	17
▶	Acuse de Recibo	18

- **Empleado-** Toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello. Expresamente se excluye de esta definición a los contratistas independientes. Se dispone además que en todo momento que en este documento se mencione el término “empleado”, se referirá tanto al género masculino como al femenino.
- ▶ **Supervisor y/o Gerente-** Es la persona designada para supervisar los trabajos que realicen los empleados de la empresa. Son los encargados de ejecutar con su equipo de trabajo la política de prohibición de acoso laboral y demás reglamentación de la empresa.

- **Acoso laboral**- se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Esta conducta crea un entorno laboral intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.
- **Patrono (empresa)**- Significará (NOMBRE DE PATRONO), incluyendo oficinas centrales, sucursales, y demás centros de trabajo análogos, dentro de la estructura organizacional de la empresa.

- ▶ **Queja o querrela-** Es una reclamación formal hecha por un empleado, de manera verbal o por escrito, mediante la cual solicita que se inicie una investigación sobre situaciones de acoso laboral en el empleo que están afectando su desempeño y productividad. Las quejas de acoso laboral pueden hacerse verbalmente o por escrito. No obstante, si la queja es verbal, se exhortará a la persona a presentarla por escrito. Si la persona se niega, la empresa preparará la queja escrita basada en el informe verbal del empleado denunciante y éste deberá firmar el documento afirmando que el contenido es correcto. **NO??**
- ▶ **Mediación-** Es un proceso de intervención no adjudicativo mediante el cual un interventor(a) neutral asiste o ayuda a las partes en conflicto a lograr un acuerdo que les resulte mutuamente aceptable.
- ▶ **Agotamiento de remedios-** Acudir a los foros según el orden establecido en la Ley y en la presente Política para canalizar las inquietudes del empleado. Dicha doctrina determina la etapa en la cual la persona alegadamente afectada y/o víctima de acoso laboral puede acudir a los tribunales para ejercer sus derechos.

► **Conducta constitutiva de acoso laboral**- se considerará conducta que pudiera considerarse como hostigamiento laboral, la siguiente:

- i. Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- ii. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- iii. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- iv. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- v. La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- vi. Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- vii. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- viii. La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- ix. La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

Las acciones o actos enumerados, así como cualquier otro debe cumplir **con todos los requisitos de la definición que provee la Ley Núm. 90-2020** para que puedan constituir acoso laboral. Para que se consideren acoso laboral, los actos deben ocurrir de forma reiterada o ser habituales y no tratarse de hechos aislados.

- **Conducta que no se considera acoso laboral**- No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, sin ser un listado taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:
- i. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
 - ii. La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
 - iii. La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
 - iv. La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.
 - v. Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo, previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.
 - vi. Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
 - vii. Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Debido a la naturaleza dinámica de los trabajos y las diferentes realidades administrativas, existen numerosos escenarios adicionales que podrían no ser considerados acoso laboral. La empresa puede tomar aquellas decisiones y acciones razonables de administración del negocio y de recursos humanos que no estén prohibidas por ley.

EL HOSTIGAMIENTO

- ***SEXUAL***
- ***LABORAL***





DEFINICIÓN: HOSTIGAMIENTO SEXUAL (Ley Núm. 17)



- ▶ Cualquier tipo de acercamiento sexual **no deseado**; requerimientos de favores sexuales; cualquier conducta física o verbal, de naturaleza sexual; cuando ocurran una o más de las siguientes circunstancias:
- ▶ Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un **término o condición** del empleo de una persona.
 - ▶ 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.
 - ▶ Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de forma irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un **ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo**.



QUE
BOI
CHIN
CHE

Acusación Criminal

La nueva
causa justificada
para despido

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
- ▶ “Acoso Laboral”





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.

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, LPR, 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 LPR Ap. II, R. 110 (énfasis suplido).



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

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.”



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
- ▶ Ley 100 (Discrimen)
- ▶ Acoso Laboral

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.



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.

ASPECTOS IMPORTANTES DE LA INTEGRACIÓN

- **PROCESO INVESTIGATIVO**
- **CONFECCIÓN DEL INFORME**
- **INTEGRACIÓN**
- **APLICACIÓN**

INVESTIGACIÓN

1. Obtener evidencia

- Identificar la evidencia
 - A. Directa
 - B. Circunstancial
- Determinar su relevancia en el caso
- Cómo preservarla y presentarla
 - A. Utilice copias en la preparación
- IMP. No perder mucho tiempo en los documentos, ya que ellos no hacen los casos, los testigos hacen los casos, el documento tiende a aburrir
- ¿Cómo la obtengo?

Hay varias formas, pero la más apropiada es por medio del consentimiento escrito.

ENTREVISTAS

¿Qué es una entrevista?

Es una sesión de preguntas y respuestas básicamente diseñada para obtener información o corroborar la misma. Se diferencia de una conversación ordinaria en que la entrevista posee estructura.

ENTREVISTAS (cont.)

Preparación

- Estar seguro que tenemos todos los elementos previo a sentarnos con el testigo o persona con conocimiento.
- Clarificar que no hemos pasado por alto alguna pieza evidenciaria importante.
- Establecer una hipótesis y los elementos que debo obtener de X testigo en particular.
- Confección de preguntas modelos
- Identificación de evidencia a ser utilizada en el proceso.

ENTREVISTAS (cont.)

¿Cómo debe ser una buena entrevista?

- Lo suficientemente larga y profunda para obtener información relevante y escondida;
- Incluye solo lo relevante y excluye lo irrelevante;
- Lo más cercana a la fecha de los eventos;
- Objetiva.

ENTREVISTAS (cont.)

El entrevistador

- Con buena interacción, según llamado “people person”
- Los demás están dispuestos a compartir información
- Hacer el trámite forma informal
- Preguntas no acusatorias
- Demostrar ausencia total de preferencia o parcialidad
- Demostrar profesionalismo
- No interrumpir la contestación del entrevistado (depende el proceso)

ENTREVISTAS (cont.)

PROCESO

- Tipos de preguntas
 - a. Introdutorias
 - b. Informales
 - c. De cierre (de forma positiva)
 - d. Assesment - Si la pregunta es contestada con engaño, la pregunta debe ser evaluativa.
 - e. Admisión - obtener una admisión de un acto ilegal.. esta es una de las determinaciones más complicadas, ya que es reservada para personas cuyas responsabilidad es prácticamente cierta.

- Propósitos:
 1. Aclarar gente inocente
 2. Obligar al culpable de confesar
 3. Que firme una admisión.

ENTREVISTAS (cont.)

¿Dónde hacemos la entrevista?

- En el área de trabajo;
- Ambiente de profesionalismo;
- Área organizada;
- NOTA: no cierre la puerta con seguro, puede considerarse restricción a la libertad;
- Grabación de entrevistas;
- Solicite la autorización de los presentes.

ENTREVISTAS (cont.)

Tipos de comunicación

- Expresión – no enfoque en su conocimiento. Al escuchar las respuestas, controle la tentación de responder.
- Persuasión – difiere de la expresión en que ésta induce o convence a la respuesta.
- Terapia – hacer que el entrevistado se sienta bien y cómodo.
- “catarsis” –expresa ideas y sentimientos para remover la tensión del ambiente.

ENTREVISTAS (cont.)

Tipos de comunicación (cont.)

- Ritual – son sin ninguna relevancia
Ex. (introdutoria) buen día, vestimenta, etc.
- Intercambio de información
- Propósito central de la entrevista
 - “intercambio” es el propósito principal, es flujo de información de ambas partes.

ENTREVISTAS (cont.)

Inhibidores de la comunicación

- Cualquier barrera que impida el flujo de información relevante ya que el entrevistado no desea compartir la misma.

Ex.

- ✓ personalidad
- ✓ eventos previos
- ✓ ambiente
- ✓ forma de la pregunta

ENTREVISTAS (cont.)

Facilitadores de la comunicación

- Alcanzar las expectativas
 - Clarificar el porqué del proceso
 - Dejarlas saber a la otra persona
- Reconocimiento – necesidad de reconocimiento.
- Altruist appelas
 - Cuando se conoce lo que motiva al entrevistado.
- Nueva experiencia

ENTREVISTAS (cont.)

La mecánica de la entrevista

- Clave para una entrevista exitosa
- Las notas son importantes porque reducen la interpretación en el resultado final.
 - No tienen que ser *ad verbatim*, solo hechos pertinentes.
- Reglas
 1. Empezar cada entrevista en una hoja separada.
 2. no tomar demasiadas notas (literal)
 3. no se detenga para tomar notas

ENTREVISTAS (cont.)

La mecánica de la entrevista (cont.)

- Mantener contacto visual
- No emitir opiniones
- Tenga preguntas escritas
- No entreviste más de una persona a la vez
- Privacidad
- No invada el espacio personal
- Observar las reacciones, contacto físico

ENTREVISTAS (cont.)

Reacciones no escritas del proceso (ambas partes)

- a. Proxemic communication -utilizar espacio interpersonal para alcanzar significado. Non verbal clues
- b. Chronemic communication - el uso del tiempo (llegar tarde para establecer algún punto, entre otros, falta de interés.
- c. Pacing - establecer el ritmo.
- d. Silent probe- espacio entre respuesta y próxima pregunta.
- e. Kinetics - usar el movimiento del cuerpo para brindarle significado.
- f. Paralinguistics - cambio de volumen en el tono.

ENTREVISTAS (cont.)

Preguntas para información = No confrontación

- Abiertas
- Cerradas
- Leading
- Complejas
- Doblemente negativas (En general confunden al entrevistado)
- Con actitud (buscando armonía)

ENTREVISTAS (cont.)

PROBLEMAS EN LAS ENTREVISTA

- Resistencia Ex. Interrumpe y solicita el nombre.... No da el suyo completo (Jose M.)
- Estoy muy ocupado
- Yo no sé nada
- No recuerdo
- Cambie estrategia
- Desarme a la persona
- Haga falta un sí y difícil un **NO**.



ENTREVISTAS (cont.)

Entrevista volátil - con el potencial de hacer salir emociones del entrevistado

- Hay que tener dos (2) entrevistadores
- Reconfirme
- No lleve a cabo un estricto orden
- Preguntas hipotéticas en esos casos son recomendadas
- Concluya

ENTREVISTAS (cont.)

Preguntas de Cierre

- Vaya uno a uno sobre los hechos relevantes, en forma de resumen
- Si busca respuesta, que solo sea sí o no.
- No haga preguntas repetitivas y confusas, porque puede rehabilitar al testigo
- **NO PERMITA CLARIFICACIONES DE PREGUNTAS NO EFECTUADAS**

ENTREVISTAS (cont.)

BÚSQUEDA DE ADMISIÓN

1. Razonable probabilidad de que el acusado es el responsable.
2. (llevar papeles) “ bluff”
3. Declaración escrita
 - IMP. Ofrezca una excusa moralmente reconocida para tal acto
4. Acuse de forma directa
5. Repita la acusación
 - Observe la actuación



ENTREVISTAS (cont.)

BÚSQUEDA DE ADMISIÓN (cont.)

6. Despersonalice a la víctima
 - Es para evitar tener presente el cargo de conciencia
 - Ex. La Empresa (Agencia) y sus sobrantes y ganancias
7. Altruismo – reduce el sentimiento de culpa, cuando se actúa por otros.
8. Establezca motivo, elimine cuartadas, dejando clara la evidencia en su contra

NOTA: establecer que conoce que la actuación estaba incorrecta, notificación de normas, etc.

ENTREVISTAS (cont.)

Fuentes de información adicionales

- Records públicos
- Información por internet



EL INFORME

- En un orden establecido (anejos).
- Confiabilidad del informe y sus recomendaciones.
- Citas adecuadas de determinaciones de hechos, conclusiones de derecho basadas en la evidencia.
 - Manuales
 - Políticas
 - Capacitación
 - Eventos previos, cartas, etc.

EL INFORME

Ejemplo de Informe

10 de mayo de 2018

Fulano con Suerte
Autoridad Nominadora
Empresa (Agencia)

RE: INFORME SOBRE INVESTIGACIÓN Y
RECOMENDACIONES

EL INFORME (cont.)

Ejemplo de Informe (cont.)

I. INTRODUCCIÓN

En fecha anterior se nos refirió a nuestra atención cierta ocurrencia de eventos, a los fines de que procediéramos a investigar y remitir nuestra recomendación en torno a qué acción, si alguna, se debe tomar por parte de la Empresa.

Para efectuar esta encomienda, nos dimos a la tarea de revisar _____, _____, _____, así como se procedió con la identificación y entrevistas de aquellas personas involucradas en los eventos, ya sea en calidad de testigos o personas con conocimiento.

Habiendo procedido de conformidad con la encomienda, con el correspondiente análisis de las normas, leyes, reglamentos y testimonios aplicables, a continuación, nuestros hallazgos y recomendaciones que proceden a tenor con las normas de la empresa.

EL INFORME (cont.)

Ejemplo de Informe (cont.)

II. PRUEBA RECOPIADA

- Porción del informe en el cual se detalla toda evidencia utilizada para fines de sustentar la recomendación final
- Es recomendable citar partes más relevantes de las entrevistas
- Lo ayuda a justificar el porqué de su determinación
- Salvedad – reserva de que se basó en lo que dice ahí

Ex. La presente recomendación es basada de forma única y exclusiva en la información detallada en este informe por lo que de existir información adicional a la no detallada nos reservamos el derecho de revisar la misma, y de proceder, enmendar el presente informe

EL INFORME (cont.)

Ejemplo de Informe (cont.)

III. REGLAMENTACIÓN APLICABLE

- Se detallan normas vigentes, políticas, manuales, memorandos, reglamentos así como jurisprudencia aplicable.
- Sobre toda norma es indispensable indicar la fecha en que al empleado se le dio copia de la misma.

EL INFORME (cont.)

Ejemplo de Informe (cont.)

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

- Todo hecho sobre el cual usted entiende NO EXISTE CONTROVERSIA.
- Ya sea por credibilidad o por confirmación

NOTA: los jueces [al igual que los árbitros e investigadores] no deben ser tan inocentes como para creer lo que nadie más creería. Véase Granados v. Rodríguez Estrada I, 124 DPR 1 (1989); Véase además, Pueblo v. Rosado Figueroa, 138 DPR 914 (1995); CES UPR v. Gobernador, 137 DPR 83 (1994); Pueblo v. Gali Febus, 101 DPR 562 (1973).

EL INFORME (cont.)

Ejemplo de Informe (cont.)

V. CONCLUSIONES DE DERECHO

- Donde se unen los hechos sin controversia, con el derecho (reglamentación) aplicable.

VI. RECOMENDACIÓN

- Porción SIN DUDA que TIENE que estar a la par con todo informe del Patrono efectuado. Siempre y cuando se haya efectuado con la misma base.
- Previo al mismo, debe integrarse.

INTEGRACIÓN

1. Consulte con la OC/RH
2. Uniformidad en los escritos finales
 - ¿Confidencialidad?
3. Normas, Políticas y Reglamentos aplicables
 - Ex. Falta xx- incumplir con las normas y reglamentos de la Empresa.
4. Discuta hallazgos/conclusiones
5. Determine la medida correspondiente



GUÍA PARA LA HABILITACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA

Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo
Procuradora de las Mujeres



Procuradora de las Mujeres presenta guías para salas de lactancia en patronos públicos y privados

Se trata de un reglamento que entró en vigor esta semana



Tanto patronos públicos como privados deberán cumplir a partir de este mes de febrero con la Guía para la Habilitación de Salas de Lactancia de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para patronos.

Los patronos del sector público incluyen a las agencias del gobierno central, las corporaciones públicas, los municipios y la Rama Judicial.

Se trata de un reglamento que comenzó su vigencia el pasado 16 de febrero, informó la agencia mediante comunicado de prensa.

