



Yo, Salvador Antonetti Zequeira, Secretario de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Síndicos, en su reunión ordinaria del sábado, 21 de febrero de 2009, habiendo considerado la propuesta del Presidente de la Universidad y las recomendaciones de su Comité de Ley y Reglamento, acordó que:

Se propone aprobar una nueva *Política Institucional y Procedimientos en contra del Hostigamiento Sexual y Represalia en la Universidad de Puerto Rico*, con los propósitos de establecer la política de la Universidad de Puerto Rico en torno al hostigamiento sexual y represalia y de regir la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querellas por alegados actos de hostigamiento y represalia llevados a cabo por miembros de la comunidad universitaria contra estudiantes, empleados, contratistas o personas que acuden a la Universidad para recibir servicios u orientación, según indicado en el documento anejo que contiene el texto de la reglamentación propuesta, y que es parte integral de esta certificación; *disponiéndose además*, que en la fecha de efectividad de esta nueva Política quedarán sin efecto las Cartas Circulares Número 88-05 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925) y Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995 de Presidente de la Universidad de Puerto Rico y toda certificación, carta circular, reglamento, procedimiento o parte del mismo que esté en conflicto con estas disposiciones.

Una vez que, de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, se publiquen avisos en español y en inglés en un periódico de circulación general de Puerto Rico y en la Red de Internet, sobre la acción propuesta, se de oportunidad para someter comentarios por escrito por un término de treinta (30) días, y la Junta de Síndicos considere los comentarios sometidos, la Junta procederá a decidir sobre la aprobación de las disposiciones definitivas de esta nueva Política y Procedimientos.



De no recibirse ningún comentario en el referido periodo, se darán por aprobada definitivamente la reglamentación propuesta y se autoriza al Secretario del cuerpo a emitir la certificación correspondiente a esos efectos para presentarla al Departamento de Estado para su radicación conforme a la LPAU.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 24 de febrero de 2009.




Salvador Antonetti Zequeira
Secretario

**POLÍTICA INSTITUCIONAL Y
PROCEDIMIENTOS EN CONTRA DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y REPRESALIA
EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**



**POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS EN CONTRA DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y REPRESALIA EN LA UPR**

CERTIFICACIÓN NÚM. 45 (2008-2009)

PÁGINA i

ÍNDICE

Artículo I – Título	1
Artículo II – Base Legal.....	1
Artículo III – Propósito	1
Artículo IV – Definiciones	1
Artículo V - Política Institucional y Objetivos	3
Artículo VI – Interpretación	3
Artículo VII – Confidencialidad	3
Artículo VIII - Conducta Prohibida.....	4
Artículo IX – Procedimiento Informal.....	5
Artículo X– Disposiciones Generales	6
Artículo XI – Procedimiento Formal	7
Artículo XII – Oficial Examinador	8
Artículo XIII – Vista Administrativa.....	8
Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador	8
Artículo XV – Autoridad Nominadora	9
Artículo XVI – Situaciones No Previstas	9
Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos	9
Artículo XVIII – Política sobre Represalia	9
Artículo XIX – Separabilidad	10
Artículo XX – Disposiciones Generales.....	10
Artículo XVI – Vigencia	10

POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PROCEDIMIENTOS EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y REPRESALIA EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

Artículo I – Título

Este documento se conocerá como “Política Institucional y Procedimientos en Contra del Hostigamiento Sexual y Represalia en la Universidad de Puerto Rico”.

Artículo II – Base Legal

Este Reglamento se promulga en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3 de la Ley Núm. 1 del 20 de enero de 1966, 18 L.P.R.A. § 602 y ss, conocida como "Ley de la Universidad de Puerto Rico" y la Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, 3 L.P.R.A. §149a-149k, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza”.

Artículo III – Propósito

Este Reglamento regirá la presentación, investigación y adjudicación de quejas y querrelas por alegados actos de hostigamiento y represalia llevados a cabo por miembros de la comunidad universitaria con estudiantes, empleados, contratistas o personas que acuden a la Universidad de Puerto Rico para recibir servicios u orientación.

Artículo IV – Definiciones

- A. Autoridad Nominadora – Rector o Rectora de la unidad académica en donde surjan los hechos. De surgir los hechos en la Administración Central de la Universidad de Puerto Rico o alguna unidad institucional adscrita a ésta, se referirá entonces al Presidente.
- B. Contratista – Toda persona natural o jurídica que labore bajo contrato para la Universidad de Puerto Rico, incluyendo el personal que labore bajo contratos de servicios profesionales o personales.
- C. Empleado o funcionario – Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, como empleado de carrera, de confianza, transitorio, a tiempo parcial, temporero, por jornal o cualquier otro tipo de nombramiento dentro del esquema de la Universidad de Puerto Rico.
- D. Estudiante – Toda persona que esté tomando uno o más cursos de cualquier naturaleza o propósito en cualquiera de las unidades del Sistema de la Universidad de Puerto Rico. Las personas que se dan de baja de la institución luego de alegadamente incurrir en conducta en contravención de las disposiciones de esta Política Institucional, o que no están matriculadas oficialmente durante un

- periodo lectivo en particular, pero mantienen una relación de continuidad con la Institución, o a quienes se les ha notificado que han sido admitidos a la Universidad, también serán considerados “estudiantes”. Se consideran estudiantes, además, las personas que viven en las residencias estudiantiles de la Universidad, aunque no estén matriculadas.
- E. Investigador- Persona designada por el Director de la Oficina de Recursos Humanos o el Director de Asuntos Legales para que realice la investigación inicial de una queja sobre alegado hostigamiento o represalia.
 - F. Oficial Examinador – Persona designada por el Presidente de la Universidad de Puerto Rico o su representante autorizado para presidir un procedimiento administrativo formal, previa presentación de una querrela por hostigamiento y formulación de cargos a esos efectos.
 - G. Profesor – Miembro del personal docente, según definido en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.
 - H. Queja – Reclamación escrita de un funcionario, estudiante, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante de la Universidad de Puerto Rico, en la cual alega que fue o es objeto de hostigamiento sexual o represalia por un empleado o contratista de la Universidad de Puerto Rico.
 - I. Reclamante – Persona que presenta una Queja mediante la cual reclama ser objeto de hostigamiento sexual o represalia.
 - J. Querrela – Reclamación oficial presentada por la autoridad nominadora contra el querellante, luego de realizada una investigación de los hechos alegados en una Queja, y de entender que deben formularse cargos contra éste o ésta.
 - K. Querellante – Autoridad nominadora o representante autorizado de la Universidad de Puerto Rico que presenta Querrela en caso de hostigamiento sexual o represalia.
 - L. Querellado – Persona a quien se le imputa hostigar sexualmente a otra persona o tomar represalias en contra de alguien.
 - M. Represalia – Cuando el patrono o profesor toma una decisión adversa sobre los términos y condiciones del empleo o estudios del reclamante porque éste se haya quejado o haya prestado testimonio en alguna querrela, reclamación o procedimiento administrativo.
 - N. Supervisor – Persona que ejerce algún grado de control, dirija, evalúe o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o

condiciones de trabajo, sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar el empleado.

- O. Visitante – Persona que acude a la Universidad de Puerto Rico, pero que no es estudiante, empleado, funcionario o contratista de la misma.

Artículo V - Política Institucional y Objetivos

El hostigamiento sexual en el empleo y en el ambiente de la academia es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los mejores intereses de la Universidad de Puerto Rico. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo o de estudio caracterizado por hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

En el fiel cumplimiento de esta responsabilidad se divulgará la presente política a todos los empleados y estudiantes se les orientará sobre la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y ambiente de estudios. Todo funcionario será responsable de notificar inmediatamente cualquier queja o acto de hostigamiento sexual conocido.

Artículo VI – Interpretación

Estas reglas serán interpretadas de acuerdo con las disposiciones y propósitos que confieren autoridad, de modo que garanticen a las partes promoventes y a los empleados, funcionarios y estudiantes la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado.

Artículo VII – Confidencialidad

Los procesos investigativos y los expedientes, tanto de la queja como de la querrela, serán de carácter confidencial.

Los expedientes de investigación se guardarán en un archivo específicamente designado para ello en la Oficina Central de Recursos Humanos. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de estos a ninguna oficina de la Universidad.

Una vez se notifique la determinación de la Autoridad Nominadora imponiendo la medida disciplinaria, el expediente y el informe de investigación no serán confidenciales y estarán sujetos a inspección, previo solicitud escrita.

No se podrá ofrecer información sobre querellas por hostigamiento sexual presentadas que estuvieran en la etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

Artículo VIII - Conducta Prohibida

- A. El hostigamiento sexual en el empleo o estudios consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales, o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
1. Cuando el someterse a dicha conducta o acercamiento indeseado se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo o estudios de una persona.
 2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta o acercamiento indeseado por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudios respecto del empleo o estudios que afectan a esa persona.
 3. Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar o interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo o estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo o estudios intimidante hostil u ofensivo.
- B. El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas del mismo sexo o de sexos opuestos y existen dos (2) modalidades:
1. “Quid pro Quo” - Hostigamiento que implica favores sexuales como una condición o requisito para obtener beneficios en el empleo o los estudios. Este tipo de hostigamiento se manifiesta cuando la sumisión o aceptación de esta conducta se convierte, de forma explícita o implícita, en uno de los términos o condiciones de empleo o estudios de una persona, o bien cuando la sumisión, aceptación o rechazo de la conducta prohibida se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o estudios que afectan a esa persona.
 2. Ambiente hostil u ofensivo de trabajo o estudios - Hostigamiento que, aunque no tenga un impacto económico o académico, cree un ambiente hostil u ofensivo en el trabajo o en el ambiente de estudio. Así pues, constituye hostigamiento sexual someter a la persona a expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa que tenga el efecto de alterar su condición de empleo o estudio o le cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y/u ofensivo, incluyendo el uso de los recursos de la tecnología de la información de la Universidad o medios electrónicos privados para causar un ambiente de trabajo o estudios hostil.

Artículo IX – Procedimiento Informal

- A. Toda persona que entienda ha sido objeto de actuaciones constitutivas de hostigamiento en la Universidad de Puerto Rico, podrá quejarse para que se investigue, de ser necesario, y se tome la correspondiente acción por parte de las autoridades universitarias. Esto aplica a la relación profesor-estudiante, estudiante-estudiante, empleado-estudiante, empleado-empleado y supervisor-empleado o viceversa.
- B. Si el reclamante fuera un empleado o funcionario de la Universidad, deberá dirigirse a su supervisor, decano o director de la oficina a la cual esté adscrito. Dicho funcionario deberá referir el asunto inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. En cualquier caso, el reclamante podrá recurrir inicialmente al Director de la Oficina de Recursos Humanos correspondiente.
- C. Si el reclamante fuera estudiante, deberá referir su queja a la Oficina del Procurador Estudiantil o al Decanato de Estudiantes.
- D. Si el reclamante fuera contratista o visitante, deberá referir su queja a la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional donde surgieron los hechos objeto de la queja.
- E. La queja deberá contener el nombre del reclamante, dirección residencial y postal, teléfono, nombre de testigos y del acusado de hostigamiento, una relación sucinta de los hechos y la fecha en que ocurrieron.
- F. Los procesos informales serán confidenciales y no se divulgará información alguna a terceros ajenos a la situación.
- G. Con el propósito de proteger al reclamante, en la medida en que sea posible y conveniente, se podrán establecer medidas provisionales para velar por el bienestar de los implicados, tales como:
 - i. Procurar que la parte reclamante se reporte a otro supervisor y las comunicaciones entre la parte querellada y su supervisor se hagan a través de este otro supervisor, en casos en que sea el supervisor la parte querellada.
 - ii. Procurar que la relación de trabajo sea en presencia de otras personas, de manera que la parte reclamante no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada en el curso de su trabajo.
 - iii. Cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares del caso resulte necesaria.

Estas medidas provisionales podrán ser tomadas *motu proprio* por los Rectores o Presidente, según sea el caso, o podrán solicitarse por las partes inmediatamente después de presentada la queja o querrela y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querrela. Cualesquiera de estas medidas no constituirá una sanción contra la parte a la cual se le apliquen.

- H. La investigación deberá contar con declaraciones juradas por el reclamante y por la persona contra la que se presenta la queja y cualquier persona que conozca en parte o la totalidad de los hechos alegados.
- I. Se le dará oportunidad a la persona contra quien se presenta una queja para exponer su posición y defensas. Disponiéndose, sin embargo, que en esta etapa de los procedimientos, no se tendrá derecho a las garantías del debido proceso de ley reconocidas en los procedimientos formales.
- J. No obstante, si el reclamante no participa de la investigación o decide retirar la queja, se continuará el proceso investigativo tomando en consideración este hecho y toda la evidencia disponible.
- K. En un plazo razonable, la oficina a cargo de la situación, según sea el caso, le rendirá un informe a la autoridad nominadora con el resultado de la investigación y sus recomendaciones.
- L. Si se determina que procede la formulación de cargos para imponer sanciones disciplinarias de suspensión, destitución o separación definitiva de la Universidad, se iniciará con el procedimiento formal. En cualquier instancia, se le notificará a las partes la determinación de la autoridad nominadora.

Artículo X– Disposiciones Generales

- A. Todo supervisor o funcionario que conozca de un acto de hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico tendrá la responsabilidad de someter inmediatamente la información a la Oficina de Recursos Humanos del recinto o de la Administración Central, según sea el caso.
- B. Cualquier empleado que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual deberá notificar inmediatamente dicha situación a la Oficina de Recursos Humanos del recinto o de la Administración Central. Cualquier estudiante que tenga conocimiento directo o que haya sido testigo de un acto de hostigamiento sexual deberá notificar inmediatamente dicha situación a la Oficina del Procurador Estudiantil. El no informar prontamente se entenderá como una violación a la política aquí esbozada y acarreará la acción disciplinaria correspondiente.

- C. Los actos de hostigamiento sexual pueden provenir de supervisores a empleados y/o a terceros, como por ejemplo visitantes, de profesores a estudiantes, de estudiantes a estudiantes y de empleados a estudiantes, entre otros. Toda queja, información o notificación sobre alegados actos de hostigamiento sexual que se reciba será motivo de una pronta y minuciosa investigación y luego, de determinarse la veracidad de lo alegado, se tomará la acción o medida correctiva que corresponda para la solución del problema. En caso de que los actos de hostigamiento sexual provinieran de terceros no empleados de la Universidad, se tomarán aquellas medidas correctivas necesarias que estén razonablemente en alcance de la Universidad. La anterior relación de posibles escenarios no debe considerarse taxativa.
- D. No será investigada aquella queja que sea anónima o frívola de su faz.
- E. Previo a que todo empleado o contratista comience a prestar servicios en la Universidad de Puerto Rico, deberá certificar que recibió copia de este Reglamento de parte de la Oficina de Recursos Humanos de la unidad institucional correspondiente.
- F. El que el reclamante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones, no constituirá fundamento para no llevar a cabo una investigación.
- G. No se tomarán represalias contra el reclamante por motivo de haber presentado la queja.
- H. En cualquier momento, el reclamante podrá retirar por escrito su queja.
- I. Toda persona a quien se le requiera prestar testimonio o algún tipo de evidencia por el investigador asignado al caso, tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.

Artículo XI – Procedimiento Formal

- A. El procedimiento formal comenzará con la formulación de una querrela por la autoridad nominadora correspondiente de aquella unidad institucional en que el querellado preste servicios o curse estudios, o por una persona en que la autoridad nominadora correspondiente formalmente delegara tal facultad, según fuera el caso.
- B. La querrela deberá contener una relación concisa de la conducta que alegadamente observó el querellado, una relación específica de las disposiciones reglamentarias alegadamente violentadas, y advertirá al querellado de la sanción disciplinaria propuesta, de su derecho a representación por abogado y advertirá, además, al querellado que de no formular una contestación a la querrela incoada en el término de quince (15) días laborables, contados desde su notificación, el

Oficial Examinador procederá a señalar y celebrar la vista administrativa del caso en rebeldía.

- C. La querrela será notificada al querrellado en un plazo no mayor de quince (15) días calendarios computados desde el momento en que la misma se formule.

Artículo XII – Oficial Examinador

Concurrentemente con la formulación de la querrela correspondiente, la autoridad nominadora de la dependencia institucional en que el querrellado preste servicios, designará un Oficial Examinador a los fines de entender en el trámite de la querrela y recibir la prueba correspondiente.

El Oficial Examinador notificará al querellante y al querrellado la fecha, hora y lugar en que habrá de celebrarse una vista administrativa, a los fines de recibir toda la prueba que quieran someter las partes respecto de los hechos que se imputan en la querrela y les apercibirá que todo planteamiento de derecho deberá ser sometido no más tarde de cinco (5) días laborables antes de la fecha de la vista.

Artículo XIII – Vista Administrativa

- A. Durante la vista, cada parte por sí o por conducto de su representante, podrá presentar aquella prueba documental, material o testifical que estime prudente. Durante el procedimiento, no regirán las reglas formales de evidencia, salvo que el Oficial Examinador entienda que estas reglas o algunas de ellas sean necesarias para la tramitación ordenada del proceso administrativo. En todo caso, la admisión de prueba durante el proceso se regirá por unas normas amplias sobre pertinencia, materialidad y relevancia que la prueba que se pretende ofrecer pudiera tener en torno a la controversia objeto del procedimiento.
- B. Durante la vista administrativa, cada parte tendrá el derecho de ser oído, confrontar la evidencia en su contra y contrainterrogar los testigos que presente la parte contraria.

Artículo XIV – Informe del Oficial Examinador

Luego de concluir la vista ante el Oficial Examinador, éste rendirá un informe escrito a la autoridad nominadora de la unidad institucional en que el querrellado preste servicios. Dicho informe contendrá una relación de los hechos probados, una relación de las conclusiones de derecho formuladas y una recomendación en torno a la disposición del caso. Salvo justa causa, el informe deberá ser rendido en un término no mayor de sesenta (60) días calendario, contados desde que el caso quede sometido para su resolución.

Artículo XV – Autoridad Nominadora

La autoridad nominadora de la unidad institucional en que el querellado preste servicios decidirá el caso luego de evaluar el informe del Oficial Examinador e impondrá la sanción disciplinaria, si alguna, que corresponda, según dispuesto en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico o el Reglamento General de Estudiantes y advertirá al querellado de su derecho a apelar la decisión ante el foro y dentro del término señalado por la reglamentación universitaria sobre procedimientos apelativos.

Artículo XVI – Situaciones No Previstas

Toda situación no contemplada por este Reglamento deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y disposiciones presente en la legislación especial contra el hostigamiento sexual. En todo caso no previsto, la decisión que se tome considerará el interés público, el interés universitario en el orden institucional y el derecho de todo individuo a un debido procedimiento de ley. En la medida que sea posible, se deberá propender un trámite rápido del procedimiento. En todo aquello no contemplado en este Reglamento, aplicarán las disposiciones reglamentarias de la Universidad.

Artículo XVII- Otros Remedios; Términos Prescriptivos

La presentación de una querrela bajo este procedimiento no impide la utilización por la parte querellante de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los tribunales. En cualquier caso, la presentación de una queja o querrela bajo este Reglamento no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación o regulación administrativa.

Artículo XVIII – Política sobre Represalia

- A. La Universidad de Puerto Rico procurará mantener un ambiente de trabajo y estudios libre de represalias como consecuencia de iniciar o participar en procedimientos investigativos o adjudicativos.
- B. Todo supervisor deberá velar que no se incurra en actos de represalias en su área por parte de cualquier empleado, supervisor, estudiante o persona que brinde servicios por contrato profesional o tercera persona relacionada con la institución.
- C. El empleado que sienta que ha sido o es víctima de represalia en el empleo deberá presentar una queja ante su supervisor, decano o director de la oficina a la cual está adscrito. Estos funcionarios deberán referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente. No obstante, el empleado puede recurrir inicialmente al Director de Recursos Humanos de la oficina correspondiente. Se dispone, que este inciso del Reglamento aplica exclusivamente a los empleados de la Universidad.

- D. El estudiante que sienta que ha sido o es víctima de represalia en los estudios deberá presentar una queja ante la Oficina del Procurador Estudiantil de su recinto. Este funcionario deberá referir inmediatamente el asunto a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, en caso de que el alegado hostigamiento provenga de un empleado. Se dispone, que este inciso del Reglamento aplica exclusivamente a los estudiantes de la Universidad.
- E. Toda queja sobre alegados actos de represalia que se reciba será motivo de una investigación.
- F. La investigación, procedimiento informal o formal que resultare de la misma se llevarán a cabo según lo dispuesto en el Artículo IX y XI de este Reglamento.

Artículo XIX – Separabilidad

Si cualquier artículo o segmento de este Reglamento fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal de justicia o autoridad con jurisdicción para ello, tal determinación no afectará, menoscabará ni invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará al artículo o segmento así declarado inconstitucional o nulo.

Artículo XX – Disposiciones Generales

Este Política Institucional y Procedimientos dejan sin efecto la Carta Circular Número 88-05 del 27 de mayo de 1988 (Reglamento Núm. 3925), la Carta Circular Número 95-06 del 12 de septiembre de 1995 y toda certificación, carta circular, reglamento, procedimiento o parte del mismo que esté en conflicto con estas disposiciones. Los procedimientos aquí establecidos tendrán precedencia sobre cualesquiera otros que resulten incompatibles.

Toda queja o querrela que esté bajo investigación al momento de entrar en vigor estas reglas, continuará hasta su resolución final bajo el procedimiento vigente a la fecha de la presentación de la queja o querrela. Los derechos procesales establecidos para la parte reclamante y para la parte querrelada les serán de aplicación a partir de la fecha de vigencia de esta Política.

Artículo XVI – Vigencia

Este Política Institucional y Procedimientos estarán vigentes en treinta (30) días a partir de su presentación en el Departamento de Estado.