



ÁREA LOCAL NORTE CENTRAL

## REGLAMENTO PARA PROHIBIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN CONEXIÓN LABORAL NORTE CENTRAL

## Tabla de Contenido

Artículo 1- Introducción	3-4
Artículo 2- Título	4
Artículo 3- Base Legal	4
Artículo 4- Aplicabilidad	4
Artículo 5- Propósito	5
Artículo 6- Declaración de Política Pública	5
Artículo 7- Definiciones	5-7
Artículo 8- Conducta que constituye Hostigamiento Sexual	7-8
Artículo 9- Prohibiciones	8
Artículo 10- Factores para Determinar Hostigamiento Sexual	8-9
Artículo 11- Coordinación General	9
Artículo 12- Procedimiento y Requisitos para llevar a cabo las querellas sobre Hostigamiento Sexual de CLNC	9-13
Artículo 13- Hostigamiento Sexual por Persona no Empleadas por CLNC	13-14
Artículo 14- Acciones Disciplinarias	14
Artículo 15- Confidencialidad	14
Artículo 16- Querellas Frívolas o Información Falsa	14
Artículo 17- Interpretación de Palabras y Frases	14-15
Artículo 18- Separabilidad	15
Artículo 19- Derogación	15
Artículo 20- Vigencia	15

## **Artículo 1 - Introducción**

La práctica de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus formas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra el hombre o la mujer en el campo de trabajo. El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente confiable y adecuado que debe existir en el área de trabajo.

Conexión Laboral Norte Central consciente de su responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios aspirantes a empleo, personas que ofrecen servicios a Conexión Laboral Norte Central, que acuden en busca de servicios o quemeramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual, ha preparado el siguiente reglamento.

El mismo consta de diferentes apartados que explican el propósito de contar con un reglamento, su base legal, a quienes aplica, definiciones de términos, disposiciones generales y el procedimiento interno para la divulgación de la política pública y la radicación y solución de querellas, entre otros.

A través de este Reglamento se pretende:

1. No incurrir en prácticas discriminatorias contra empleados, funcionarios aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios en Conexión Laboral Norte Central, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes, por razón de sexo en su modalidad de hostigamiento sexual.
2. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual Conexión Laboral Norte Central sostenga una relación contractual.
3. Eliminar o desalentar prácticas discriminatorias por parte de directores, ejecutivos, jefes o supervisores de unidades, oficinas, programas o dependencias municipales y personas no empleadas por Conexión Laboral Norte Central.
4. Proveer un mecanismo de querellas que permita a las personas que entiendan que son víctimas de hostigamiento sexual exponer, dentro de su ambiente de trabajo y con garantía de confidencialidad, cualquier incidente que, a su juicio, constituya hostigamiento sexual, de manera que le tomen las medidas que correspondan en cada caso.
5. Divulgar la política pública de no discrimen utilizando los medios de comunicación accesibles a Conexión Laboral Norte Central
6. Prevenir el discrimen mediante el ofrecimiento de orientaciones a los

empleados sobre las leyes que prohíben el mismo.

## **Artículo 2 - Título**

Este documento se conocerá como "Reglamento para Prohibir el Hostigamiento Sexual en Conexión Laboral Norte Central", en adelante "Reglamento".

## **Artículo 3 - Base Legal**

- Sección 1 del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- "Workforce Innovation and Opportunity Act" (Ley Pública Federal 113-128 del 22 de julio de 2014, 128 Stat. 1425 et seq.)
- "Ley para Establecer el Programa de Desarrollo de la Industria Cinematográfica, el Programa de Desarrollo de la Juventud y el Programa de Desarrollo y Adiestramiento de la Fuerza Labora" (Ley Núm. 171 de 2 octubre de 2014, según enmendada)
- "Código Municipal de Puerto Rico" (Ley Núm. 107 de 14 de agosto de 2020, según enmendado)
- Ley de Hostigamiento Sexual, Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada;
- Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico, Ley Núm. 131 del 13 de mayo de 1943, según enmendada;
- Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada;
- Boletín Administrativo Núm. OE-2022-034 del 13 de junio del 2022, para Establecer la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y Derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2014-064
- Las Guías Federales de la Equal Employment Opportunity Comisión (EEOC) que definen qué es el Hostigamiento Sexual y cuando un patrono es responsable.

## **Artículo 4 - Aplicabilidad**

Este Reglamento aplica a todos los empleados de Conexión Laboral Norte Central, incluyendo los que tengan estos estatus: irregular, transitorio, probatorio o regular, trabajen jornada parcial o completa u ocupen puestos en los Servicios de Carrera y Confianza. Además, aplica a aspirantes a empleo, visitantes, contratistas, suplidores, participantes de programas y servicios que ofrece Conexión Laboral Norte Central.

## **Artículo 5 – Propósito**

A través de este Reglamento, Conexión Laboral Norte Central persigue:

1. No discriminar contra empleados, aspirantes a empleo ni contra personas que ofrecen servicios en Conexión Laboral Norte Central, que acuden en busca de servicios o que meramente son visitantes.
2. No auspiciar prácticas discriminatorias por parte de visitantes, directores, contratistas, suplidores de bienes y servicios y cualquier persona natural o jurídica con la cual Conexión Laboral Norte Central sostenga una relación contractual.
3. Orientar y divulgar el contenido de la política pública y el Reglamento.
4. Implantar mecanismos para la radicación y solución de querellas.
5. Advertir sobre las sanciones a las que se exponen aquellos que violen las disposiciones de las leyes estatales y federales que prohíben el hostigamiento sexual.

## **Artículo 6 – Declaración de Política Pública**

Conexión Laboral Norte Central entiende que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una práctica ilegal y discriminatoria, contraria a los mejores intereses institucionales, la cual no habrá de permitirse ni tolerarse, independientemente del nivel, jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas. Tampoco se permitirá que persona alguna genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo debido a hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades.

## **Artículo 7 – Definiciones**

Los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa.

1. **Acción Disciplinaria** – Significa la medida tomada para reprender al empleado o funcionario cuando incurra en infracción a las normas de conducta que causa situaciones de hostigamiento sexual.
2. **Ambiente Hostil** – Significa cuando la conducta del hostigador tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o cuando se crea un ambiente de trabajo o estudios intimidante, desfavorable u ofensivo.
3. **Conexión Laboral Norte Central (CLNC)** – Designación por parte del Gobernador a un área geográfica, compuesta por uno o varios municipios, dentro de la que se dan las actividades de desarrollo de la

fuerza laboral.

4. **Autoridad Nominadora** – Significa el Director Ejecutivo del CLNC.
5. **Destitución** – Significa la separación total y absoluta del servicio impuesta a un empleado o funcionario como medida disciplinaria, por justa causa y previa formulación de cargos.
6. **Empleado** – Significa toda persona que ocupa un puesto o trabaja para el CLNC ya sea en calidad de empleado regular, confianza, transitorio, irregular o en período probatorio. Para efectos de las protecciones que confiere la Ley Núm. 17-1988, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible y se incluye también a los aspirantes a empleo.
7. **Investigador(a)** – Significa la persona en quien la Autoridad Nominadora delega la responsabilidad de investigar la querrela por hostigamiento sexual y rendir un informe.
8. **Funcionario(a)** – Significa los directores de las unidades administrativas del ALDL.
9. **Director(a) de Oficina de CLNC** – Significa funcionarios(as) pertenecientes al Servicio de Confianza que tienen a su cargo la implantación de la política pública y la administración dentro de CLNC.
10. **Ley Núm. 17-1988** – Significa la Ley Número 17 del 22 de abril de 1988, conocida como “Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”.
11. **Oficina de Administración de Recursos Humanos** – Significa la Oficina a cargo de los asuntos de personal en CLNC.
12. **Perjudicado(a)** – Significa la persona contra quien se haya practicado un discrimen por razón de sexo, en su modalidad de hostigamiento sexual, a tenor con las leyes mencionadas en la base legal de este Reglamento.
13. **Querrela** – Significa una queja o acusación contra CLNC por haber incurrido en una práctica de hostigamiento sexual, a tenor con todo lo establecido en este Reglamento.
14. **Querrellado** – Significa persona, empleado o funcionario contra quien se radica una querrela de hostigamiento sexual a tenor con lo dispuesto en este Reglamento.
15. **Querellante** – Significa la persona que radica la querrela de hostigamiento sexual a tener con lo dispuesto en este Reglamento.
16. **Supervisor(a)** – Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación,

despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o puede desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo o cualquier persona que día a día lleva a cabo tareas de supervisión. También significa aquel empleado o funcionario que tiene a su cargo la tarea de inspeccionar el trabajo y la ejecución de sus subalternos; orientar a éstos; aprobar o desaprobar ausencias o vacaciones; originar la imposición de medidas disciplinarias y prevenir conductas o acciones inapropiadas, entre otras.

17. **Vista Administrativa Informal** – Significa proceso mediante el cual el empleado o funcionario tiene la oportunidad de ser escuchado y refutar los hechos que pudieran dar base a la imposición de la medida disciplinaria.

### **Artículo 8 – Conducta que Constituye Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual; cuando surge una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona. La persona se somete para no exponerse a perder oportunidades, perder beneficios y otras condiciones de su trabajo.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de una persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto al empleo que afecta a esa persona.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona.
4. Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo u ofensivo, que afecta algún término o condición de su empleo, aunque no cause efecto económico, o que atente contra su dignidad.

El hostigamiento sexual puede expresarse de las siguientes formas:

1. Manifestaciones simples como: piropos, guiñadas e insinuaciones sexuales indeseadas, bromas o chistes de naturaleza sexual, comentarios y comportamiento que insinúen la intención de hacer acercamientos sexuales y similares.
2. Expresiones de agresión sexual más directa y más violentas como: frases de cariño no invitadas ni deseadas, pellizcos, roces corporales no deseados, invitaciones insistentes a salidas que no se desean, besos,

abrazos y apretones forzados. Exposición de fotos o rótulos ofensivos de carácter sexual.

3. Casos extremos de violencia física y psíquica, que incluyen actos sexuales no consentidos o deseados.

### **Artículo 9 – Prohibiciones**

- Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal de CLNC sin distinción de género, niveles o años de servicios.
- Se prohíbe, además, el hostigamiento sexual por parte de todo empleado bajo contrato, subcontrato y contratista independiente o sus agentes que rindan servicios en o para CLNC durante la vigencia de sus contratos.

### **Artículo 10 – Factores para Determinar Hostigamiento Sexual**

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración lo siguiente:

1. Se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales y el contexto en el cual la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará basada en los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el estado de derecho vigente al momento de los hechos.
2. Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono. No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.
3. La existencia de algún tipo de presión o acercamiento de naturaleza sexual.

Esta puede ser de carácter verbal como puede ser de contacto físico.

1. Que esta conducta o acercamiento no sea deseada por la víctima.
2. Que emana de la relación de empleo. O sea, que la conducta hostigadora se dé por una relación de empleo existente, donde la víctima sea empleada y tenga un contacto con el (la) hostigador(a) por ser éste (a) un (a) supervisor(a), un (a) compañero(a) de trabajo, un(a) cliente.
3. La conducta puede estar enmarcada en los tipos de reclamaciones de Hostigamiento Sexual que han determinado los Tribunales sobre la modalidad del Quid Pro Quo, ambiente Hostil y cualquier otra que

pueda surgir.

## **Artículo 11 – Coordinación General**

La Oficina de Administración de Recursos Humanos implantará la política pública de CLNC sobre hostigamiento sexual en el empleo y coordinará las querellas de una forma rápida, eficiente y uniforme. Dicha Oficina tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar e implantar un programa efectivo de educación continua y asesoría para todos los empleados, funcionarios y jefes de dependencia de CLNC.

Dicho programa incluirá una orientación general a todo empleado de nuevo ingreso sobre la política pública del CLNC en torno al hostigamiento sexual en el empleo y las disposiciones relevantes de este Reglamento o cualquier otro vigente.

2. Como parte de la orientación que CLNC ofrece a los empleados, funcionarios y jefes de dependencia, les entregará a éstos copia del Reglamento y cualquier otra literatura relacionada con hostigamiento sexual en el empleo.
3. Mantener en el expediente del empleado, funcionario y jefe de dependencia, copia del acuse de recibo del Reglamento y evidencia o registro de asistencia sobre aquellas orientaciones que se ofrezcan sobre hostigamiento sexual.
4. Velar porque CLNC cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17-1988, y cualquier otra Ley aplicable en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo, así como cualquier otra disposición de ley a tenor con nuestro ordenamiento legal vigente.
5. Velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos mediante reglamento para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este Reglamento.
6. Dar seguimiento a las querellas radicadas.

## **Artículo 12 – Procedimiento y Requisitos para Llevar a Cabo las Querellas sobre Hostigamiento Sexual del ALDL**

### **1. Radicación y Solución de Querellas**

- a) Todo empleado o funcionario de CLNC que entienda ha sido o está siendo víctima de hostigamiento sexual en el lugar de empleo tendrá derecho a presentar una querella escrita al Director de Recursos Humanos de CLNC. Para ello podrá utilizar el Formulario para la Radicación de Querella Sobre Hostigamiento Sexual que se hace formar

parte de este Reglamento.

- b) En caso de que el alegado hostigador fuera empleado de la Oficina de Administración de Recursos Humanos o fuera el propio Director de Recursos Humanos, se podrá presentar la querrela directamente al Director Ejecutivo de CLNC.
- c) De tratarse de una persona que no sea empleada de CLNC, deberá someter su querrela ante el Director de Recursos Humanos, en su ausencia ante el Director Ejecutivo. En caso de ser menor de edad, el representante legal o tutor radicará la querrela en su nombre.
- d) La querrela deberá presentarse por escrito por el querellante ante el Director de Recursos Humanos o en su ausencia al Director Ejecutivo dentro del término jurisdiccional de seis (6) meses a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos.
- e) En el caso de que a juicio del Director de Recursos Humanos o Director Ejecutivo exista evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, éste designará a un Investigador que recibirá toda la prueba y rendirá un informe final de su investigación con sus recomendaciones.
- f) Si el Investigador en su informe concluye que el mismo refleja que existe evidencia de estar ante una situación de hostigamiento sexual, el Director Ejecutivo iniciará un proceso de intención de formulación de cargos contra la parte querrellada notificándole su derecho a acudir a una Vista Administrativa Informal y designación de un Oficial Examinador. De no reflejar que existe dicha evidencia, el Director Ejecutivo así lo notificará al querellante, quien podrá acudir al organismo apelativo correspondiente.

## **2. Designación del Investigador y Proceso de Investigación**

- a) La Autoridad Nominadora designará un Investigador dentro del término de veinte (20) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba el Informe de Querrela. El Investigador llevará a cabo una investigación del caso de manera confidencial y objetiva.
- b) La persona designada como Investigador deberá poseer conocimientos básicos sobre hostigamiento sexual y debido proceso de Ley.
- c) El Investigador rendirá un informe confidencial de la investigación a la Autoridad Nominadora en un término no mayor de sesenta (60) días laborables contados a partir de la designación.
- d) El Investigador podrá exigir declaraciones juradas sobre los hechos acontecidos al querellante, al querrellado y a cualquier otra persona que tenga conocimiento personal de los hechos alegados.
- e) Se le advertirá a toda persona a la que se le tome declaración o que de alguna manera colabore con la investigación, sobre sus derechos bajo la

Ley.

- f) El Investigador acumulará toda aquella evidencia que sea necesaria para obtener un cuadro claro de los hechos.
- g) Cualquier participación de un empleado o funcionario en la investigación o proceso de la misma no constará en su expediente de personal. Estos deberán cooperar al máximo en cualquier investigación que se realice en caso de hostigamiento sexual.
- h) Cualquier funcionario, empleado podrá presentar una querrela ante el Director de Recursos Humanos cuando se tomen decisiones sobre su status o condiciones de empleo o cuando éstos se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

### **3. Solicitud de Inhibición**

- a) Cualquiera de las partes podrá solicitar la inhibición de la persona designada como Investigador, cuando se entienda que existe conflicto de intereses o cualquier otra situación que impida que la investigación se realice de manera objetiva e imparcial. En la eventualidad de que proceda la inhibición, el Director Ejecutivo o su representante autorizado procederá a designar un nuevo Investigador.
- b) La solicitud de inhibición deberá presentarse ante el Director Ejecutivo o su representante autorizado dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se designó al Investigador y se les notifique a las partes.

### **4. Resolución de la Querrela en Cualquier Etapa del Proceso**

- a) La parte querellante podrá retirar su querrela en cualquier parte del procedimiento mediante escrito a estos efectos al Director de Recursos Humanos o en su ausencia, al Director Ejecutivo. Se deberá demostrar que el acto de retirar la querrela se hace de manera libre y voluntaria. Una vez retirada la querrela se dará por terminado el proceso y el caso será archivado.
- b) Si luego de la investigación correspondiente se entiende que no existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, el Investigador hará la recomendación a la Autoridad Nominadora para que se desestime el caso.

### **5. Medidas Provisionales**

- a) Cuando exista la posibilidad de que se tomen represalias contra la parte querellante por haber radicado la querrela o dependiendo de la

gravedad del caso, la Autoridad Nominadora o su representante autorizado, el cual puede ser el Director de Recursos Humanos podrá tomar medidas provisionales. Estas podrán darse en los siguientes casos:

- i. cuando la parte querellada sea el supervisor directo de la parte querellante;
  - ii. cuando el ambiente hostil sea provocado por el supervisor o compañero de trabajo;
  - iii. cuando haya habido agresión o amenaza de cualquier naturaleza; y
  - iv. en cualquier otro, a juicio de la Autoridad Nominadora.
- b) Las medidas provisionales se dictarán en cualquier momento después de haberse radicado la querrela y serán efectivas hasta tanto finalice el proceso formal o posteriormente si fuese necesario, a juicio de la Autoridad Nominadora, a consecuencia de los resultados de la determinación final.
- c) Las medidas provisionales pueden incluir entre otras:
- i. que el querellante se reporte a otro supervisor en casos que el supervisor directo, o compañero de trabajo sea el querrellado;
  - ii. asegurar que el querellante no estará en ningún momento a solas con el querrellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otra persona o por escrito u otros medios (teléfono, grabaciones, etc.).

## **6. Informe de Investigación**

- a) Una vez recopilada toda la prueba testifical y documental, el Investigador procederá a pasar juicio sobre la misma y emitirá sus recomendaciones a la Autoridad Nominadora, entre las cuales podrá incluir acciones correctivas y/o disciplinarias a tomar en el caso.
- b) El informe del Investigador deberá contener:
  - i. Nombres de las partes envueltas;
  - ii. Fecha y lugar en que se reunió con las partes y testigos;
  - iii. Nombre de los testigos, si alguno;
  - iv. Los hechos que dieron lugar a la querrela;
  - v. La controversia a los efectos de si se violó o no la Ley de Hostigamiento Sexual;
  - vi. Determinaciones de Hechos;
  - vii. Conclusiones de Derecho;
  - viii. Recomendaciones a la Autoridad Nominadora (puede incluir

- recomendaciones sobre acciones correctivas y disciplinarias a imponer).
- c) La Autoridad Nominadora adoptará una determinación o decisión luego de examinar el informe rendido. Las partes envueltas serán notificadas de la acción dentro de un término de veinte (20) días a partir de la fecha en que la Autoridad Nominadora reciba el informe del Investigador. La notificación se hará personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.
  - d) Si la conclusión del informe fuera que existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora iniciará un proceso de intención de formulación de cargos y notificación de derecho a acudir a una vista administrativa informal, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Conducta y Acciones Disciplinarias de CLNC vigente .
  - e) Si la conclusión del informe fuera que no existe prueba suficiente para creer que hubo hostigamiento sexual, la Autoridad Nominadora así lo notificará a las partes involucradas. La determinación de la Autoridad Nominadora será final y no estará sujeta a reconsideración. Las partes tienen derecho de apelar la determinación tomada ante los organismos apelativos correspondientes dentro de un término de treinta (30) días calendarios a partir de la fecha de recibo de la notificación.

### **Artículo 13 – Hostigamiento Sexual por Personas no Empleadas por el CLNC**

1. Los empleados de CLNC deberán notificar al Director de Recursos Humanos del CLNC o el Director Ejecutivo de no encontrarse el primero sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos personas no empleadas por CLNC.
2. La querrela se tramitará de acuerdo con lo establecido en el Artículo XI del Reglamento aplicable a este asunto. El Director Ejecutivo tomará las medidas que correspondan dependiendo del control del CLNC con respecto al querrellado y de cualquier otra responsabilidad legal que el CLNC pueda tener.
3. El Director Ejecutivo podrá ordenar a cualquier visitante que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado o funcionario del CLNC que abandone inmediatamente los predios. También podrá prohibir la entrada a cualquier persona o visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual contra un empleado o visitante del CLNC.
4. Cuando la conducta objeto de hostigamiento sexual ocurra en una de las entidades gubernamentales y se cometa por un empleado o funcionario de dicha entidad gubernamental, el Director Ejecutivo

notificará la querrela a la autoridad nominadora correspondiente. Sin embargo, la misma se tramitará e investigará siguiendo el procedimiento y la reglamentación del CLNC.

#### **Artículo 14 - Acciones Disciplinarias**

En los casos en que el Investigador recomiende a la Autoridad Nominadora la imposición de acciones disciplinarias, el Director Ejecutivo podrá, en el uso de su discreción, imponer:

1. Aquellas acciones disciplinarias mencionadas en el Reglamento de Conducta y Acciones Disciplinarias de CLNC para los Empleados y Funcionarios vigente que le aplique o que se hayan dispuesto en cualquier Legislación aplicable.
2. Este Reglamento y el Manual antes mencionado no limitarán las infracciones y acciones correctivas y disciplinarias que puedan ser aplicadas por la Autoridad Nominadora.

#### **Artículo 15 - Confidencialidad**

Todas aquellas notificaciones, informes, declaraciones, memorandos, formularios, resoluciones, y demás documentos que se recopilen durante el curso de la investigación y el proceso se mantendrán bajo estricta confidencialidad. Sólo tendrán acceso a la información mencionada en el inciso anterior, el Investigador, el Director Ejecutivo, el Director de Recursos Humanos, y las partes involucradas.

#### **Artículo 16 - Querellas Frívolas o Información Falsa**

Cualquier empleado o funcionario que a sabiendas radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra un funcionario o empleado del CLNC u otra persona, o que a sabiendas, provea información falsa en todo o en parte incurrirá en una violación al Reglamento de Personal del Servicio de Carrera, y a la reglamentación relacionada con acciones y medidas disciplinarias, así como, se llevará la acción legal pertinente por perjurio y cualquier otro delito penal, o acción cometida de índole civil.

#### **Artículo 17 - Interpretación de Palabras y Frases**

Las palabras y frases contenidas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado sancionado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y neutro, salvo los casos en que tal

interpretación resultare absurda; el número singular incluye al plural y el plural al singular.

### **Artículo 18 - Separabilidad**

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal; tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Reglamento declarada nula en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

### **Artículo 19 - Derogación**

Cualquier circular, norma, o reglamento incompatible con las disposiciones de esta política queda por el presente derogado.

### **Artículo 20 - Vigencia**

Este Reglamento comenzará a regir inmediatamente sea aprobado por la Junta Local.

En Arecibo, PR hoy 24 de enero de 2024.

  
\_\_\_\_\_  
Miguel Ramos Morales  
Presidente Junta Local