



COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES DE PUERTO RICO

**REGLAMENTO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EL
PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS EN LA COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES
DE PUERTO RICO**

**APROBADO
12 de agosto de 2022**

ÍNDICE

Introducción	3
Artículo I - Título	3
Artículo II - Base Legal.....	3
Artículo III – Política Pública	4
Artículo IV - Prohibición De Discrimen.....	5
Artículo V - Aplicabilidad	5
Artículo VI - Interpretación	6
Artículo VII - Definiciones	6
Artículo VIII- Conductas Prohibidas y Modalidades de Hostigamiento Sexual.....	10
Artículo IX - Funciones del Coordinador	11
Artículo X - Procedimiento para Presentar, Investigar y Adjudicar Querellas	12
Radicación de la Querella.....	12
Proceso de Investigación.....	13
Informe, Recomendaciones y Determinaciones	15
Artículo XI - Medidas Provisionales para Proteger al Querellante	16
Artículo XII- Confidencialidad	17
Artículo XIII - Obligación de Cooperar con la Investigación.....	17
Artículo XIV - Licencia Especial Sin Sueldo	18
Artículo XV - Publicación	18
Artículo XVI – Derogación	19
Artículo XVII- Vigencia	19
Artículo XVIII - Aprobación	19

INTRODUCCIÓN

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece de manera categórica que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la Ley y que no podrá discriminarse por motivo de raza, identidad de género, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, y dispone como política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo; y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra los principios constitucionales enunciados. Esta Ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas, impone responsabilidades y fija penalidades por las violaciones a sus disposiciones.

ARTÍCULO I - TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como el *“Reglamento para el manejo de casos de Hostigamiento Sexual en el Empleo y el Procedimiento de Querellas en La Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico”*.

ARTÍCULO II - BASE LEGAL

1. La Constitución de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, prohíbe el discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social e ideas políticas o religiosas.
2. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como la *“Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo”*.

3. Ley Núm. 131 de 13 de mayo de 1943, conocida como la “Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico”.
4. Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como “Ley Contra el Discrimen en el empleo” según enmendada por la Ley Núm. 4 – 2017.
5. Ley Núm. 69 de 6 de junio de 1985, según enmendada hace extensiva la prohibición de discrimen por sexo a todas las agencias gubernamentales, incluyendo a los que llevan cabo actividades tradicionales de gobierno.
6. La Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, prohíbe el discrimen en el empleo por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, por impedimento físico o mental y cualquier tipo de discrimen en el empleo en el sector público.
7. La Ley Núm. 83-2019, según enmendada, conocida como “Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave”.
8. Ley Núm. 58-2020, conocida como “Código Electoral de Puerto Rico de 2020”.

ARTÍCULO III – POLÍTICA PÚBLICA

La dignidad del ser humano es inviolable. Art. II, Sec. 1, Const. P.R., Este derecho, componente del derecho a la personalidad, goza de la más alta protección bajo nuestra Constitución. En consecuencia, desde la óptica constitucional, la dignidad de la persona ha sido elevada a una categoría especial, esto es, de ella se desprenden el resto de los derechos que le corresponde a cada persona, motivo por el cual su inviolabilidad está garantizada.

Es por esto que, la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, en adelante (CEE) reconoce el derecho de todo empleado a estar protegido contra todo tipo de hostigamiento sexual. A estos efectos, se reitera dicha política pública, por lo cual nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo libre de estas prácticas que afecte el desempeño del empleado y atente contra su dignidad.

ARTÍCULO IV - PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN

La Constitución y las leyes del Gobierno de Puerto Rico prohíben el discrimen por orientación sexual, identidad de género, raza, color, nacionalidad, origen, condición social, edad, ideas políticas o religiosas, información genética, ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, ser militar, veterano, servir o haber servido en las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América, o tener incapacidad física o mental.

ARTÍCULO V - APLICABILIDAD

Este Reglamento es de aplicabilidad a todos los empleados, funcionarios, contratistas independientes y personas que ejercen funciones o presten servicios en CEE indistintamente del tiempo que lleven laborando, naturaleza del empleo, su jerarquía, clasificación, categoría ni la duración del contrato de empleo.

Este reglamento también aplicará a los Comisionados Propietarios y Alternos que ofrecen sus servicios mediante nombramiento o contrato de servicios profesionales otorgado por el Presidente de la CEE.

En el caso de las personas o entidades que prestan sus servicios por contrato, se incluirá una cláusula en el contrato donde se disponga claramente que conocen las disposiciones de la citada Ley Núm. 17-1989, *supra*, y se obligan a cumplir con la misma.

En el caso de las corporaciones u otras entidades jurídicas la obligación se extiende a sus representantes o persona que actúen en su nombre y rindan servicios en la CEE.

ARTÍCULO VI - INTERPRETACIÓN

Las palabras y frases se interpretarán, según el contexto y el significado utilizado por el uso común y corriente. Las voces usadas en este Reglamento en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular. Si el lenguaje empleado es susceptible de dos o más interpretaciones, debe ser interpretado para adelantar los propósitos de este Reglamento.

ARTÍCULO VII - DEFINICIONES

Para propósitos de este Reglamento se definen los siguientes términos:

1. Ambiente Hostil u Ofensivo de Trabajo – Ambiente donde 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 crea un ambiente de trabajo tenso, intimidante, hostil u ofensivo en el lugar de empleo.
2. Aspirante a Empleo – Persona que visite la CEE, para solicitar empleo, conforme a convocatorias publicadas al efecto.
3. Autoridad Nominadora - Presidente de la CEE.
4. CEE- Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico
5. Contratista - Toda persona, natural o jurídica, sus representantes o empleados, que mantenga una relación contractual con el CEE, incluyendo el personal por

contrato de servicios misceláneos y los que laboren bajo contratos profesionales y consultivos.

6. Coordinador - Persona designada por el Presidente para velar por la implantación y cumplimiento de la política pública contra el acoso laboral en la CEE.
7. Días - Se computarán como laborables.
8. Empleado - Se refiere a las personas que ocupan puestos en el CEE, que comprende los empleados públicos de carrera, confianza, balance institucional, los de nombramiento transitorio y los que se encuentran en periodo probatorio.
9. Familiar - Consiste en los hijos o hijas, cónyuge o su pareja unida por relación de afectividad, madre o padre del empleado o empleada; y menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.
10. Funcionario - Se refiere a las personas que ocupan cargos o empleos en el CEE que intervienen en la formulación e implantación de política pública.
11. Hostigamiento Sexual - consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
 - (a) Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.

(c) Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

12. Hostigamiento Sexual Cibernético o Electrónico – Comunicación, conducta o expresión que fluya por medios de telecomunicación o herramientas de trabajo que usen medios electrónicos y otros afines en el mundo de la empresa que cause un ambiente de trabajo hostil para una persona o personas relacionadas en la CEE.

13. Intimidación – Acto dirigido a provocar en una persona o algún allegado el temor de sufrir algún daño con el propósito que se someta al acercamiento de tipo sexual o que se abstenga de reportarlo por temor a represalias.

14. Investigador – Persona designada por la Autoridad Nominadora para que realice la investigación de la querrela de hostigamiento sexual.

15. Medidas Disciplinarias – toda medida correctiva impuesta por la Autoridad Nominadora o la persona a quien ésta delegue, cuando la conducta de un funcionario o empleado no se ajusta a las normas establecidas en las leyes, reglamentos o normativa.

16. Oficial Examinador – Persona designada por el Secretario o su representante autorizado para presidir la vista administrativa adjudicativa relacionada con las querellas de hostigamiento sexual.

17. PAE (Programa de Ayuda al Empleado) – Programa de servicios en la CEE cuyo propósito es ayudar a los empleados y funcionarios, y a su familia inmediata, a prevenir, identificar y resolver situaciones personales o laborales que afectan su desempeño y promover estilos de vida saludables que estimulen la productividad.
18. Querella – Reclamación oficial de un funcionario, supervisor, empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante informando que fue o es objeto de hostigamiento sexual o que presencié dichos actos contra otra persona, para que se inicie una investigación por los hechos alegados.
19. Querellado – Empleado o funcionario, supervisor, aspirante a empleo, contratista o visitante a quien se le imputa hostigar sexualmente a otra persona.
20. Querellante – Empleado o funcionario, supervisor, aspirante a empleo, contratista o visitante que reclama ser objeto de hostigamiento sexual.
21. “Quid pro quo” – Latinismo o término en latín que significa el ejercicio de un “toma y dame”, o un intercambio.
22. Represalia – Acción que puede incluir el despido, suspensión, amonestación, sanción o imposición de condiciones de trabajo más onerosas o cuando se discrimine en cualquier forma porque el empleado se haya querellado o haya prestado testimonio como resultado de una querella, reclamación o procedimiento administrativo de hostigamiento sexual.
23. Supervisor – Persona que ejerce algún control, dirija, evalúe, o cuya recomendación sea tomada en consideración para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación, horario, lugar o condiciones de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado.

24. Visitante - Toda persona que no es funcionario, empleado o contratista de la CEE, según definido por este Reglamento, que acude a las facilidades de manera ocasional a realizar alguna gestión.

ARTÍCULO VIII - CONDUCTAS PROHIBIDAS y MODALIDADES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual, no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando:

1. someterse a tal conducta se convierte explícita, o implícitamente, un requisito o condición de empleo;
2. el someterse a, o rechazar, tal conducta por parte del individuo se convierte en fundamento para la toma de decisiones en empleo o respecto del empleo que afecta a esa persona; o
3. tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño del individuo en el trabajo, o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.
4. El hostigamiento sexual puede incluir:
 - a) abuso verbal (propuestas, comentarios libidinosos, insultos sexuales);
 - b) abuso visual (mostrar material pornográfico o gestos);
 - c) abuso físico (tocar, pellizcar, acosar); o
 - d) la agresión sexual o tentativa de agresión sexual.
5. Las siguientes dos modalidades de hostigamiento sexual han sido reconocidas en nuestra jurisdicción:

- a) *QUID PRO QUO*: El Quid pro Quo se refiere al tipo de hostigamiento en que el hostigador le propone directa o indirectamente a la víctima que sostenga una relación que envuelva conducta sexual a cambio de poder mantener su empleo u obtener algún beneficio en el mismo.
- b) *AMBIENTE HOSTIL*: Mediante la modalidad de Ambiente Hostil, la víctima está expuesta a abuso físico o verbal, y aunque no implica necesariamente pérdida de empleo o beneficios, crea un ambiente ofensivo y abusivo que afecta a la persona que lo recibe.

Con el fin de crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo el Presidente nombrará un Coordinador de Hostigamiento Sexual en el Empleo, quien será un funcionario o empleado del propio CEE.

ARTÍCULO IX - FUNCIONES DEL COORDINADOR

1. Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en este Reglamento.
2. Ofrecer orientación sobre el hostigamiento sexual en el empleo a los empleados y aspirantes a empleo que lo soliciten.
3. Recibir y tramitar las querellas de hostigamiento sexual.
4. Velar que se cumplan con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y cualesquiera otras legislaciones que sea aprobada y cónsona a la política pública de cero tolerancias al hostigamiento sexual y cualquier tipo de discrimen.
5. Dar seguimiento sobre el estado de los procesos de las querellas sobre hostigamiento sexual en el CEE.

6. Recomendar las medidas provisionales que sean procedentes para evitar que la persona querellante continúe expuesta a la conducta denunciada o para protegerla de posibles actos de represalia una vez radicada la querella, y asegurarse de que las mismas estén en efecto durante el término establecido.

ARTÍCULO X - PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

Cualquier empleado, aspirante a empleo, contratista o visitante que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el CEE, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido.

Todo el procesamiento de la querella hasta la resolución final se llevará a cabo diligentemente y todos los interventores evitarán que se prolongue irrazonablemente la adjudicación del asunto ante su consideración.

A. Radicación de la Querella

1. El empleado que entienda ha sido víctima de hostigamiento sexual presentará su querella ante el Coordinador de la CEE. Si la persona contra quien se radica la querella es el Coordinador o algún empleado relacionado con ésta, la querella se referirá al Director de Recursos Humanos. Si la persona contra quien se radica la querella es el Director de Recursos Humanos o algún empleado relacionado con éste, la querella se referirá al Presidente quien podrá delegar el asunto a otro funcionario que designe. El Director de Recursos Humanos y/o el Coordinador podrá solicitar su inhibición si entiende que existe algún conflicto de interés.
2. Los aspirantes a empleo que entienda ha sido víctima de hostigamiento sexual presentará su querella ante la Oficina de Recursos Humanos de la CEE.

3. La querella será presentada en el formulario provisto para estos fines.
4. Una vez presentada la querella, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final serán de carácter confidencial.
5. El Coordinador de inmediato orientará al querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley.
6. La querella será referida para investigación a un tercero designado por el Presidente de la CEE, el cual deberá comenzar la investigación de inmediato. El investigador podrá ser un empleado o contratista independiente de la CEE.

B. Proceso de Investigación

1. El Investigador comenzará la investigación inmediatamente y llevarla a cabo como norma general, dentro de un plazo no mayor de quince (15) días laborales a partir de la radicación de la querella. El término puede ser prorrogable por justa causa y deberá de consignar las razones por escrito y notificar a las partes concernientes.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirán la toma de declaraciones al querellante, al querellado y a todas las personas que puedan tener conocimiento de los hechos alegados o posibles testigos que se vayan detectando durante el curso de la investigación. A toda persona a la que se le tome declaración se le harán las advertencias de rigor respecto a la confidencialidad del procedimiento. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.
3. En un término no mayor de cinco (5) días, el Coordinador le informará a la parte querellada que se presentó una querella en su contra, proveerá copia de esta y

dará la oportunidad de contestar las alegaciones por escrito admitiendo, negando o explicando sus razones. La parte querellada no deberá tener contacto con la parte querellante, ni los testigos, durante la investigación y debe estar advertido de las posibles consecuencias de corroborarse las alegaciones.

4. La investigación se realizará con todo rigor independientemente de que el hostigamiento haya cesado o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella.
5. Durante la investigación no se indagará el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima, ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
6. Los empleados y funcionarios del CEE deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.
7. Durante el curso de los procedimientos, ante el alegato de posibles represalias, se tomarán medidas para proteger a los testigos y a las personas que colaboren en la investigación, tales como que no conste en el expediente del empleado su participación en la investigación. Además, el testigo o colaborador podrá presentar una querrela cuando se tomen decisiones sobre su status, condiciones de empleo o cuando se vean afectados por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.
8. Se establece el término de treinta (30) días a partir de la fecha en que se haya comenzado la investigación, como tiempo máximo para que se rinda un informe de la investigación, por escrito. Dicho término únicamente podrá ser prorrogado por justa causa.

C. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querrela, el investigador informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al Presidente de la CEE con copia al Director de Recursos Humanos. El informe incluirá determinaciones, a base de la información disponible y los hechos alegados, de si existe o no causa suficiente para Iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias u otros aplicables conforme a derecho. El informe estará acompañado del expediente del caso y de las comunicaciones que a tenor con lo recomendado deben cursarse a las partes correspondientes para notificarles la acción procedente.
2. El Presidente podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del Director de Recursos Humanos tomando en consideración las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de o conducta imputada que lo justifiquen.
3. De existir base razonable para la aplicación de una sanción disciplinaria se procederá a tenor con lo dispuesto en la reglamentación sobre las normas de conductas y medidas disciplinarias vigente en la CEE.
4. El funcionario o empleado del CEE que obstruya cualquier investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo se procederá a tenor con lo dispuesto en la reglamentación sobre las normas de conductas y medidas disciplinarias vigente en la CEE.

5. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas al CEE, el Presidente tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.
6. Las partes tendrán derecho a presentar una solicitud de apelación ante la Oficina del Oficial Examinador del CEE en un plazo de treinta (30) días, a contarse desde la fecha en que se notifica a las partes la determinación final.

ARTÍCULO XI - MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

1. Una vez presentada una querrela por hostigamiento sexual en el empleo se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la parte querellante de posibles actos de represalia o fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
 - a. cuando la parte querellada supervise a la parte querellante.
 - b. cuando se alegue ambiente hostil causado por el supervisor o por los compañeros de trabajo.
 - c. en casos en que se alegue agresión sexual o tentativa de agresión sexual.
2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos y particularidades de cada caso.
3. El Coordinador a iniciativa propia o a solicitud del investigador que atienda la querrela o del querellante, será responsable de recomendarle al Presidente la medida provisional que sea pertinente y de implantarla debidamente, según fuere autorizado.
4. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción contra la parte querellante o querellada.

5. Cualquier funcionario o empleado que a sabiendas radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra otra persona, estará sujeto a las disposiciones en el Reglamento de Normas de Conducta medidas disciplinarias.

ARTÍCULO XII - CONFIDENCIALIDAD

La querrela presentada se tramitará e investigará de manera confidencial y se protegerá la dignidad de las partes involucradas. La persona que intencionalmente revele a personas no autorizadas, la identidad de las partes involucradas en la querrela o que divulgue información recopilada o rendida en el curso de cualquier etapa de la tramitación de una querrela por hostigamiento sexual en el empleo, estará sujeta a medidas disciplinarias dispuestas en el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias vigentes en la CEE.

La CEE no podrá tomar represalias contra persona alguna que ofrezca información veraz y bien intencionada, sobre un posible acto de hostigamiento sexual.

ARTÍCULO XIII - OBLIGACIÓN DE COOPERAR CON LA INVESTIGACIÓN

Presentada la querrela por alegados actos de hostigamiento sexual, la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales llevará a cabo una investigación para determinar la validez de las alegaciones. Esta investigación procederá en total confidencialidad. La persona a quien se le requiera prestar testimonio o alguna evidencia por el investigador asignado al caso tiene el deber y obligación de cooperar proveyendo ésta.

El incumplimiento con lo aquí requerido estará sujeta a medidas disciplinarias dispuestas en el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias vigentes en la CEE.

ARTÍCULO XIV - LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO

1. Los empleados podrán solicitar y acogerse a una licencia especial, si cumple con todos los siguientes requisitos:
 - a) Ha sufrido, o tiene un familiar que sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave;
 - b) El empleado usa la licencia para atender la situación antes descrita; y
 - c) El empleado no es el causante de la situación.
2. Se le podrá conceder al empleado la Licencia Especial sin sueldo de hasta un máximo de quince (15) días laborables anuales adicionales a las otras licencias a las cuales tiene derecho por ley. Dicha licencia podrá ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.
3. El empleado que se acoja a la licencia especial podrá disfrutar de los mismos a través de horario fraccionado, flexible o intermitente. El empleado deberá de informar y acordar con la Oficina de Recursos Humanos de la CEE dicho horario fraccionado, flexible o intermitente.
4. El empleado tendrá discreción de solicitar cualquier otro tipo de licencia que pueda ser utilizada para los mismos fines a la cual tuviera derecho, ya sea con o sin paga.

ARTÍCULO XV - PUBLICACIÓN

Copia de este Reglamento será notificado a todos los empleados y funcionarios del CEE, a toda persona reclutada posterior a su firma y a toda otra persona que la solicite.

ARTICULO XVI – DEROGACIÓN

Por la presente quedan derogadas cualquier otra norma, manual, regla o reglamento, y sus enmiendas, que estén en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

ARTÍCULO XVII - VIGENCIA

Este Reglamento estará en vigor una vez se haya publicado en la página cibernética de la Comisión en un término que no exceda de diez (10) días contados a partir de su aprobación, siguiendo lo dispuesto en el Artículo 3.2 del “Código Electoral de Puerto Rico”.

ARTÍCULO XVIII- APROBACIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 12 de agosto de 2022.



Hon. Francisco J. Rosado Colomer
Presidente CEE