



JUNTA LOCAL DE DESSARROLLO LABORAL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MANATÍ-DORADO

CÓDIGO DE ÉTICA

I. INTRODUCCIÓN

La **Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (Ley WIOA P.L. 113-128)** fue autorizada el pasado 22 de julio de 2014. La misma está diseñada para asistir a las personas en búsqueda de empleo, a tener acceso a servicios de empleos, educación, adiestramientos y de apoyo que le ayuden a tener éxito en el mercado laboral. Además la ley asiste a los patronos a tener acceso a los trabajadores con destrezas que necesitan para competir efectivamente en la economía y los mercados globalizados.

La **Sección 107 del Título I** de la referida legislación dispone todo los aspectos relacionados a la creación y funcionalidad de una Junta Local de Desarrollo Laboral como parte del Sistema Local de Desarrollo Laboral del Área Local Manatí-Dorado. Dado a las características y perfil profesional requeridos a los miembros de la Junta Local y a las responsabilidades que se les asigna, se hace necesario que el componente de la Junta adopte un **CÓDIGO DE ÉTICA** que ofrezca protección efectiva a cada miembro de la Junta y para garantizar el respeto al derecho y a la obediencia a la ley en los procesos de toma de decisión sobre los asuntos relacionados al Sistema Local de Desarrollo Laboral.

II. TITULO

Este Código se conocerá como el **CÓDIGO DE ÉTICA** de la Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

III. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

Siguiendo las disposiciones de la **Sección 107(d)** de la **Ley WIOA**, la Junta Local deberá:

1. En sociedad con la Junta de Alcaldes preparar y presentar ante el Programa Estatal de Desarrollo Laboral, el Plan Local correspondiente al Área Local y en consistencia con la **Sección 108** de la **Ley WIOA**;
2. De aplicar, si el Área Local fuera parte de una Región de Planificación, según definida en la **Ley WIOA**, preparar y presentar ante el Programa Estatal de Desarrollo Laboral, el Plan Regional correspondiente a la Región en colaboración con otras Áreas Locales;
3. Preparar estudios y análisis de desarrollo laboral en el mercado de empleo regional que incluya:
 - a. Análisis y actualizaciones periódicas de las condiciones económicas, nivel de destrezas y conocimientos necesarios; los tipos de actividades de desarrollo laboral, incluyendo actividades educativas y de adiestramiento; análisis de las fortalezas y debilidades de estas actividades para identificar las necesidades educativas y de desarrollo de destrezas de los trabajadores y la necesidad de los tipos de trabajadores que tienen los patronos;
 - b. Asistir al Programa Estatal de Desarrollo Laboral en identificar las características del mercado ocupacional del Área Local bajo el Programa Wagner Payser para ser integrado en el Plan Estatal;
 - c. Otros estudios, análisis y recopilación de datos estadísticos relacionados a las necesidades de los trabajadores en el mercado laboral regional y en coordinación y consulta con todos los sectores representativos del mercado laboral, según entienda necesario, como parte del ejercicio de sus responsabilidades,
4. Convocar a los miembros del Sistema de Desarrollo Laboral Local para que participen y asistan en la preparación del Plan Local y para identificar fuentes de recursos adicionales para complementar las actividades de adiestramiento y empleo de desarrollo laboral,
5. Dirigir los esfuerzos para comprometer a los patronos en el Área Local y la Región Geográfica para:
 - a. Promover la participación del sector privado empresarial en la Junta Local, particularmente de representantes con autoridad para establecer política pública, tener autoridad para realizar reclutamientos en representación de los sectores ocupacionales de alta demanda en el Área Local;

- b. Establecer enlaces efectivos con patronos en el Área Local para apoyar que estos participen activamente utilizando los servicios del Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local y dar apoyo al desarrollo efectivo de las actividades de adiestramiento y empleo;
 - c. Asegurar que las actividades de adiestramiento y empleo en el Área Local atiendan las necesidades de los patronos y apoyar el desarrollo económico regional mediante el mejoramiento de los niveles de comunicación, coordinación y cooperación entre el sector de patronos, las entidades de desarrollo económico y los proveedores de servicios;
 - d. Desarrollar e implantar estrategias efectivas de servicios para atender las necesidades y limitaciones de los trabajadores y patronos, de manera que los patronos tengan acceso a trabajadores diestros y preparados en el Área Local y ampliar las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores y participantes del Sistema de Desarrollo Laboral en áreas de alta demanda ocupacional;
6. Establecer estrategias efectivas de colaboración con las entidades educativas secundarias y post-secundarias del Área Local para establecer procesos de desarrollo de carreras para los participantes Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes mediante la alineación de los ofrecimientos de empleo, adiestramiento, educación y servicios de apoyo;
7. Dirigir los esfuerzos de establecer estrategias e iniciativas efectivas para atender las necesidades de los patronos, trabajadores y buscadores de empleos e identificar e informar sobre estrategias efectivas para estos propósitos en otras Áreas Locales;
8. Promover el uso efectivo de sistemas de información tecnológica para mejorar la calidad del servicio provisto a los patronos, trabajadores, buscadores de empleos y todos los socios del Sistema de Desarrollo Laboral del Áreas Local;
9. En sociedad con la Junta de Alcaldes del Áreas Local:
- a. Llevar a cabo actividades de monitorias y auditorías de las actividades de adiestramiento y empleo desarrolladas bajo los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes en el Áreas Local;

- b. Asegurar la administración adecuada y el uso correcto de los fondos asignados al Áreas Local bajo los Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes;
 - c. Asegurar la administración, uso e inversión adecuada de los fondos asignados para maximizar el nivel de desempeño del Áreas Local en los niveles de ejecución correspondientes al Áreas Local;
10. Negociar y acordar con el Programa Estatal de Desarrollo Laboral y la Junta de Alcaldes, los niveles de ejecución correspondientes al Áreas Local;
11. Negociar con los Socios del Sistema de Desarrollo Laboral los métodos de financiamiento de la infraestructura del Centro de Gestión Única del Áreas Local;
12. Seleccionar los siguientes tipos de proveedores de servicios según las disposiciones de Ley y Reglamentación aplicables a los mismos:
- a. Proveedores de Servicios de Adiestramiento para Jóvenes;
 - b. Proveedores de Servicios de Adiestramiento para Adultos y Trabajadores Desplazados;
 - c. Operador del Centro de Gestión Única (CGU)
13. En coordinación con el Programa Estatal de Desarrollo Laboral, asegurar que existen suficientes proveedores de servicios para los servicios de carreras y de adiestramiento para Adultos y Trabajadores Desplazados en el Áreas Local, de forma que se maximice la oportunidad del participante de ejercer su derecho a seleccionar el proveedor de servicios que mejor atiende sus necesidades de desarrollo laboral;
14. Coordinar servicios de empleos, adiestramiento y actividades educativas con los Proveedores de Servicios en el Áreas Local;
15. Reclutar y mantener un Staff adecuado para llevar a cabo las funciones cotidianas de la Junta Local asegurar el cumplimiento con las disposiciones administrativas y programáticas aplicables;
16. En coordinación con la Junta de Alcaldes y alineado al Plan Local, desarrollar un presupuesto para cubrir los costos asociados a sus actividades y responsabilidades;

17. Evaluar en una base anual la accesibilidad física y programática de los servicios disponibles en la red de Centros de Gestión Única en el Áreas Local;
18. Establecer los Comités de Trabajo internos que le facilite llevar a cabo sus funciones y cumplir con sus responsabilidades reglamentarias; y
19. Hacer disponible al público general regularmente a través de reuniones abiertas, información sobre sus actividades, incluyendo información sobre los planes, membresías, designaciones y certificación del Centro de Gestión Única, aprobaciones de contratos o propuestas de proveedores elegibles y otra información que se le solicite.

IV. DEFINICIONES

Para efectos de este **CÓDIGO DE ÉTICA**, los siguientes términos tendrán los significados incluidos:

ANÁLISIS DE COSTO: La revisión y evaluación de cada elemento dentro del costo para determinar cuán razonable, aplicable y permisible son dichos costos.

BIENES: Aplicable en general a cualquier cosa que pueda constituir riqueza y/o fortuna.

CONFLICTO DE INTERÉS DIRECTO: Surge cuando un miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema o algún miembro de la unidad familiar, busca, obtiene o negocia un acuerdo financiero entre cualquier entidad en el cual se tiene intereses económicos. También puede surgir cuando, mediante una propuesta, un miembro de la Junta, o un familiar inmediato, obtiene un interés financiero.

CONFLICTO DE INTERÉS INDIRECTO: Surge cuando se trata con organizaciones sin fines de lucro. Si el miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario de la Junta, o un familiar inmediato, trabaja en la Junta de Directores, o Junta de Síndicos de la Organización y se busca, obtiene o negocia cualquier arreglo financiero con la Junta.

CONFLICTO ORGANIZACIONAL: Surge cuando una Organización (representada por uno o más individuos participando en proceso de licitación) puede beneficiarse económicamente, directa o indirectamente, de la otorgación de un contrato.

CONFLICTO PERSONAL: Existe cuando un miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema tiene intereses opuestos duales.

MIEMBROS DE LA JUNTA: Persona escogida por el Oficial Electo, nombrado de acuerdo a la **Sección 107 de la Ley WIOA**, con voz y voto como miembro de la Junta Local de Desarrollo Laboral.

CONTRATO: Entrar en acuerdo, convenio para prestar un servicio o para ejecutar una obra material. Documento que contiene todos los elementos esenciales y condiciones necesarias para lograr un acuerdo mutuo.

CONTRIBUCIÓN: Incluye pago, regalo, suscripción, préstamo, adelanto o cualquier promesa o acuerdo de concederlo.

DIRECTOR: Director Ejecutivo del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

ÉTICA:

- a. Disciplina filosófica que tiene como objeto los juicios de valor cuando aplican a la distinción entre el bien y el mal.

- b. Parte de la filosofía que a partir de unos principios, vivencias, actitudes o influencias intenta determinar las normas o el sentido del obrar humano, tanto individual como social natural o filosófico.

FAMILIA INMEDIATA: Incluye cónyuge, hijos(as), padres, hermanos(as), hermanastro(as), hijos de crianza y cualquier otra persona dependiente directamente del miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema.

HIJO DEPENDIENTE: Una persona soltera, menor de 21 años, que viva bajo el mismo techo del miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario de la Junta.

HONORARIOS: Pago en dinero, o en otra forma, recibido por un miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema o su cónyuge, por su presencia en una actividad, por pronunciar un discurso, conferencias, escribir artículos o asistir a reuniones.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: Información disponible al miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema que solo

pueda ser obtenida mediante su afiliación a la Junta o al Sistema, y la cual no es de conocimiento del público en general.

INGRESO: Todo ingreso de cualquier procedencia, incluyendo, pero no limitado a las siguientes categorías: salarios, remuneración por servicios, ingresos brutos derivados de negocios, ganancias derivadas de transacciones en propiedad, intereses, rentas, dividendos, regalías, anualidades, ingreso de contratos de seguro de vida, pensiones, participación proveniente de una sociedad e ingreso correspondiente a un interés en una sucesión o fideicomiso. No se considera ingreso las contribuciones hechas a organizaciones políticas o candidatos conforme a la autorización provista por las leyes electorales vigentes.

INTERÉS ECONÓMICO DIRECTO: Existe cuando el miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema es parte en el contrato.

INTERÉS ECONÓMICO INDIRECTO: Existe cuando se tenga algún interés en las ganancias producto de un contrato.

INTERÉS O PARTICIPACIÓN CONTRATANTE: La propiedad de más del 50% de una entidad, negocio bien o la propiedad de una parte suficiente para otorgar el control efectivo de las decisiones.

LICITACIONES: Acción y efecto de ofrecer precio por un servicio o material en subasta.

OFICIAL DE ENLACE: Miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario designado por la Junta o por el Sistema para coordinar y poner en vigor el programa y Código de Ética.

PARTICIPACIÓN DIRECTA O INDIRECTA: Envolvimiento a través de la toma de decisiones, aprobación, denegación, recomendación, preparación de cualquier requisición de compras, influencia sobre el contenido de alguna especificación o estándar de licitación, ofrecimiento de consejos, investigación, auditoria o en cualquier otra capacidad consultiva.

PERSONA PRIVADA: Incluye las personas naturaleza las jurídicas o grupos de personas, un individuo, sociedad, corporación o una organización pública o privada.

QUERELLANTE: Persona real o jurídica, que radica una querrela en contra de un miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Sistema.

REEMBOLSOS: Cualquier pago, o cosa de valor, recibida que sea un regalo, para cubrir gastos de viajes y gastos relacionados con el mismo.

REGALO: Incluye, entre otros, dinero, bienes o cualquier objeto, oportunidades económicas, propinas, descuentos o atenciones especiales.

RESPONSABILIDAD OFICIAL: Autoridad directa administrativa u operacional, sea de carácter intermediario o final ejercitada ya sea sólo o con otros, personalmente o a través de subordinados, para aprobar, denegar o dirigir programas a niveles locales, estatales y federales.

SERVICIO: Lo que se hace en provecho de alguien, por atención o por amistad, utilidad que uno tiene de lo que otro hace en atención suya.

SISTEMA: Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

UNIDAD FAMILIAR: Incluye el miembro de la Junta, oficial, funcionario, empleado o voluntario del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, hijos dependientes de éste, o aquellas personas que comparten con él su residencia legal o que sus asuntos financieros estén bajo su control legal.

V. PROPÓSITO DEL CÓDIGO

Se establece este **CÓDIGO DE ÉTICA** para reglamentar la conducta de los miembros de la Junta, así como de los oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios de la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí/Dorado.

VI. JURISDICCIÓN Y ALCANCE:

Se establece este **CÓDIGO DE ÉTICA** en cumplimiento con la **Ley WIOA (P.L. 113-128)** del 22 de julio de 2014, conocida en inglés como "The Workforce Innovation and Opportunity Act"

Este **CÓDIGO DE ÉTICA** regirá las actuaciones de los miembros de la Junta, así como de sus oficiales, funcionarios, empleados y voluntarios, además de lo que disponga la constitución del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las leyes, reglamentos y memoriales administrativos en vigor. Se establecen ciertas disposiciones en cuanto a la aprobación de normas para regir la conducta de los miembros de la Junta, así como de sus oficiales, funcionarios, empleados y voluntarios del Sistema

VII. PROHIBICIONES ÉTICAS DE CARÁCTER GENERAL:

- A. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, aprovechará los deberes y facultades de su cargo para obtener, directa o indirectamente, para él o para un miembro de su unidad familiar, beneficios o privilegios.
- B. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, solicitará, ni aceptará, bien alguno de valor económico como pago por realizar los deberes y responsabilidades de su cargo.
- C. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, aceptará o solicitará, de persona alguna, directa o indirectamente, para él, para algún miembro de su unidad familiar, o para cualquier otra persona, negocio, entidad, bien alguno de valor económico, incluyendo regalos, préstamos, promesas, favores o servicios a cambio de que la actuación de ellos influenciada a favor de esa, o cualquier otra, persona.
- D. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, revelará o usará información confidencial, adquirida por razón de su cargo, para obtener, directa o indirectamente, ventaja o beneficio económico para él, para un miembro de su unidad familiar o para cualquier otra persona, negocio o entidad.
- E. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, aceptará o solicitará un empleo o relaciones contractuales de negocio con una persona, organización o entidad que haga negocio con el Sistema cuando él tenga la facultad para decidir o influenciar las actuaciones de la Junta, o de algún comité de trabajo de la Junta.
- F. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, podrá llevar a cabo contrato alguno en el que él, o algún miembro de su unidad familiar; tenga algún interés pecuniario directa o indirectamente.
- G. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, podrá ser parte o tener algún interés en las ganancias o beneficios productos de un contrato con cualquier proveedor de servicios, actual o potencial.

- H. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, podrá representar, directa o indirectamente, a persona privada alguna para lograr la aprobación de una propuesta o de un contrato, si él o algún miembro de su unidad familiar ha participado o participará o probablemente participará en su capacidad oficial en la disposición del asunto.

VIII. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA REPRESENTACIÓN DE INTERESES CONFLICTIVOS CON LAS FUNCIONES DE LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

- A. Todo miembro de la Junta, así como sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, o miembro de su unidad familiar, que participen, directa o indirectamente, en la utilización de fondos federales, a través de los Programas auspiciados bajo la **Ley WIOA**, vendrá obligado a notificarle el ente nominador y al Presidente de la Junta Local todo conflicto de interés directo (real) o indirecto (aparente).
- B. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, podrá divulgar los nombres de los licitadores.
- C. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios podrá divulgar información sobre, pero no limitado a:
- a. Información técnica (dentro de los proyectos), costo por unidad, costos totales de los proyectos, data del personal o cualquier otra data que pueda interpretarse como exclusiva y confidencial para cada licitador en particular.
 - b. Todo licitador recibirá la misma información, a la misma vez durante una Conferencia Pre-Subasta.
- D. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, divulgará el proceso de evaluación y selección de propuesta que pueda crear una situación de ventaja para algún licitador en particular.
- E. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, utilizará la información obtenida, a través de su cargo, de las comunicaciones de un

licitador. Toda información pertinente será compartida con todos los licitadores por igual.

- F. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, o algún miembro de su unidad familiar, buscará, obtendrá o negociará un acuerdo financiero entre la Junta y cualquier entidad en el cual se tienen intereses económicos. Quedarán excluidos del cumplimiento de esta disposición todo aquel miembro de la Junta Local que por disposiciones expresas de la **Ley WIOA** ocupe un lugar en la Junta mientras sirve como proveedor de servicios del Sistema. Las disposiciones de cumplimiento deberán estar validadas por el Programa Estatal de Desarrollo Laboral.
- G. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, buscará u obtendrá algún interés financiero a través de la presentación de una propuesta al Sistema o a la misma Junta. Quedarán excluidos del cumplimiento de esta disposición todo aquel miembro de la Junta Local que por disposiciones expresas de la **Ley WIOA** ocupe un lugar en la Junta mientras sirve como proveedor de servicios del Sistema. Las disposiciones de cumplimiento deberán estar validadas por el Programa Estatal de Desarrollo Laboral.
- H. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, o algún miembro de su unidad familiar, podrá servir como miembro oficial, funcionario, empleado o voluntario de una Junta de Directores, o Junta de Síndicos de cualquier organización sin fines de lucro que busca, obtiene o negocia un arreglo financiero con la Junta.
- I. Ningún miembro de la Junta, votará en los asuntos concernientes a algún servicio que él, o alguna organización a la cual él represente directamente, o, votará o pasará juicio sobre toda materia que puede proveerle algún beneficio económico. En el caso en que algún miembro de la junta forme parte del Comité Evaluador de algún proyecto de servicios que represente, directamente, este se inhibirá de tomar parte del proceso evaluativo y adjudicativo, informándolo al Comité previo al inicio del proceso e incluyéndose esta decisión como parte de las Minutas e informes de trabajo del Comité para el referido proceso.
- J. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, o algún miembro de su

unidad familiar, podrá hacer aparte un contrato, evitándose así una situación de interés económico directo.

- K. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, o algún miembro de su unidad familiar, podrá tener algún interés en las ganancias de un contrato, evitándose así una situación de interés en las ganancias de un contrato, evitándose así una situación de interés económico indirecto.
- L. A todo miembro de la Junta, así como a todos sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, se le prohíbe una participación directa o indirecta con toda organización, ente, negocio u otra persona con intenciones de presentar una propuesta o entrar en contrato con el Sistema o la Junta. Esta participación incluye pero no está limitado a los siguientes elementos:
- i. Envolvimiento a través de la toma de decisiones,
 - ii. aprobación, denegación, recomendación, preparación de cualquier requisición de compra,
 - iii. influencia sobre el contenido de alguna especificación o estándar de licitación,
 - iv. ofrecimiento de consejos, investigación, auditoria o en cualquier otra capacidad consultiva.
- M. Ningún miembro de la Junta, así como ninguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, solicitará o aceptará reembolsos de parte de un licitador, o proveedor de servicios actual o potencial, para cubrir sus gastos personales de viajes y gastos relacionados con los mismos.

IX. SANCIONES

Si algún miembro de la Junta, así como sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, viola alguna de las disposiciones de este **CÓDIGO DE ÉTICA**, será sujeto a sanciones.

Se radicará la querrela ante el COMITÉ EJECUTIVO Y PLANIFICACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DEL AREA LOCAL MANATÍ-DORADO. Este Comité tendrá un período de cinco (5) días laborables para atender la

querella. Se entrevistará tanto al querellante como al querellado. La sanción máxima será la recomendación de la remoción del querellado ante la Junta de Alcaldes Directores de Alcaldes del Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local Manatí-Dorado. Se le notificará por escrito al querellante, querellado y al Comité Ejecutivo y de Planificación de la Junta Local.

Si una de las partes entiende que, una vez concluida la investigación y los resultados de la misma, no ha recibido trato justo, tendrá diez (10) días para notificarlo ante los funcionarios y oficiales correspondientes del Programa Estatal de Desarrollo Laboral.

De radicarse una querella, el querellante aceptará el proceso establecido por dicha agencia para atenderla. Una vez resuelta la querella y de la investigación demostrar que el miembro de la Junta Local, o alguno de sus oficiales, funcionarios, empleados o voluntarios, o algún miembro de su unidad familiar, ha recibido bienes, honorarios, regalos, reembolsos o cualquier otro ingreso no permitido por los servicios de su cargo, la Junta Local podrá reclamar los mismos a través de todos los medios legales permitidos.

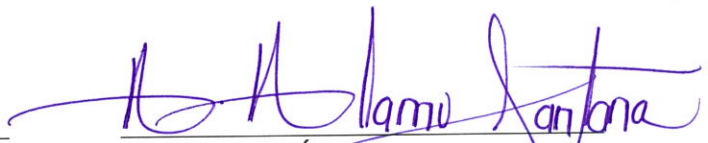
De no lograr el reembolso de la cantidad acordada por medios directos, el Sistema, a través de su Director, podrá radicar querella y someter documentos ante el Departamento de Justicia del Gobierno de Puerto Rico, para que procedan de acuerdo a sus reglamentos, leyes y estatutos.

Este **CÓDIGO DE ÉTICA** de la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado se convierte en parte integral del Reglamento Interno de la Junta Local.

Aprobada hoy lunes, 4 de abril de 2016 en Dorado, PR.



Sr. Erasmo Rafael Lamberty Sánchez
Presidente
Junta Local de Desarrollo Laboral



Sra. Aileen Álamo Santana
Oficial Ejecutiva
Junta Local de Desarrollo Laboral