

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE HUMACAO
LEGISLATURA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN

Yo, CARMEN S. ORTIZ TORRES, Secretaria de la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, por la presente **CERTIFICO:**

Que la que se acompaña es copia fiel y exacta de la **Ordenanza Núm. 21, Serie 2009-10**, la cual fue aprobada por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, en Sesión Ordinaria celebrada los días 24 y 25 de noviembre de 2009.

VOTACIÓN

VOTOS AFIRMATIVOS:

1. Hon. Julio C. Burgos Gutiérrez
2. Hon. Olga del Moral Sánchez
3. Hon. José A. González Hernández
4. Hon. Grace Napolitano Matta
5. Hon. Roberto Díaz Díaz
6. Hon. Héctor Sepúlveda Ramos
7. Hon. Víctor M. Velázquez Casillas
8. Hon. Narciso J. Rodríguez Velázquez
9. Hon. Carmen N. Carrillo Arzuaga
10. Hon. Luis E. "Gardy" Fontánez
11. Hon. Ángel G. Rodríguez Medina
12. Hon. Francisco Díaz Jaime
13. Hon. Willie A. Rosario Arroyo- Presidente

EN CONTRA:

Ninguno

AUSENTES:

14. Hon. Miguel Rodríguez Vega
15. Hon. Daniel Santiago Rojas
16. Hon. Ciary Y. Pérez Peña (*Ausente al momento de la votación*)

ABSTENIDOS:

CERTIFICO CORRECTO:

CARMEN S. ORTIZ TORRES
SECRETARIA

Sello Oficial

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE HUMACAO
LEGISLATURA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO

Proyecto Núm. 14
Ordenanza Núm. 21

Serie 2009-2010

Presentado por: Administración.

“PARA ESTABLECER EL REGLAMENTO INTERNO Y POLÍTICA PÚBLICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, PUERTO RICO; Y PARA OTROS FINES.”

POR CUANTO: El Artículo 2.004 de la Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, en adelante Ley 81, dispone que corresponde a cada municipio ordenar, reglamentar y resolver cuanto sea necesario para atender las necesidades locales y para su mayor prosperidad y desarrollo.

POR CUANTO: El Artículo 3.009 (m) de la Ley Núm. 81, antes citada, faculta al Alcalde a diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo a las disposiciones de la Ley 81 y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

POR CUANTO: La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, según enmendada, tiene como propósito el prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidades y fijar penalidades al que incurra en dicha conducta. Esta ley y la conducta que prohíbe, está enmarcado en el principio constitucional de que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley.

POR CUANTO: El hostigamiento sexual en el empleo se puede definir como cualquier conducta sexual no deseada que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona. Este se manifiesta de varias formas, entre éstas el discrimen por razón de sexo, contra el hombre o contra la mujer, aunque la víctima típica tiende a ser la mujer.

POR TANTO: Las disposiciones del Capítulo 223 de la Ley 81, cubren la normativa en cuanto al establecimiento de un sistema autónomo para la administración del personal municipal, sin embargo, no incluye

directrices con respecto a cómo se trabajarán los casos de hostigamiento sexual en el empleo del gobierno municipal y en tal virtud es necesario aprobar la correspondiente reglamentación interna a tales fines que habrá de enmarcar a los funcionarios y empleados de la rama legislativa y la rama ejecutiva.

POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO,

PUERTO RICO:

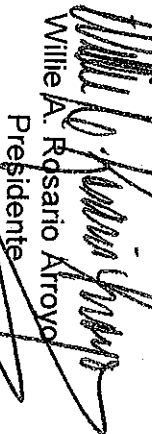
SECCIÓN 1: Se establece el Reglamento Interno y Política Pública sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio Autónomo de Humacao, cuyo texto se une y se hace formar parte de esta Ordenanza, exponiéndose, que sus disposiciones son extensivas a los empleados y funcionarios de la rama legislativa y la rama ejecutiva.

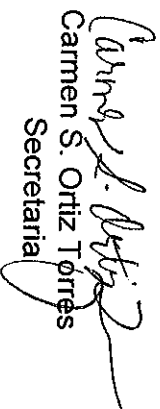
SECCIÓN 2: Esta Ordenanza entrará en vigor una vez sea firmada por el Alcalde.

SECCIÓN 3: Esta Ordenanza deroga cualquier ordenanza o reglamento de naturaleza similar que entre en conflicto con la presente.

SECCIÓN 4: Copia certificada de esta Ordenanza será enviada a la Oficina de Administración de Recursos Humanos, Secretaría Municipal, Programa de Ayuda al Empleado, al Departamento de Estado, a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y a todas las oficinas municipales concernientes para su conocimiento y acción. Será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos divulgar y entregar copia de este Reglamento a los empleados(as) y funcionarios(as) del Municipio de Humacao.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO, EL 24 DE NOVIEMBRE DE 2009.


Willie A. Rosario Arroyo
Presidente


Carmen S. Ortiz Torres
Secretaría

PRESENTADA ESTA ORDENANZA ANTE MI CONSIDERACIÓN, EL 30 DE
~~NOVIEMBRE DE 2009~~ **Y FIRMADA POR MÍ, EL 01 DE DICIEMBRE DE 2009.**


Marcelo Trujillo Panisse
Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE HUMACAO
LEGISLATURA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO

**REGLAMENTO INTERNO Y POLÍTICA PÚBLICA SOBRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como Reglamento Interno sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo del Municipio Autónomo de Humacao.

ARTÍCULO II – BASE LEGAL

De conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, (29 L.P.R.A., Secc. 155 y SS), Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 y la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, el Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y al amparo de las facultades que le concede al Municipio de Humacao la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", se adopta la Política Pública contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo.

ARTÍCULO III – DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

El Municipio de Humacao está comprometido en ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo y no discriminar por razón de edad, sexo, color, raza, origen nacional, creencias religiosas y políticas, impedimentos físicos o mentales o condición de veterano. Como parte importante de esta declaración de propósitos, se declara que el hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal e indeseable, que atenta con el principio establecido en la Sección 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de que la dignidad del ser humano es inviolable, por lo que está terminantemente prohibida en el Municipio de Humacao. Todos nuestros empleados deben gozar de una sana convivencia en igualdad de condiciones de empleo, en un ambiente que estimule la prestación de servicios de excelencia a nuestros ciudadanos.

POR TANTO, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 17, *supra*, así como al amparo de las facultades que le concede al Municipio la Ley Núm. 81, *supra*, se establece un procedimiento administrativo interno para atender las quejas de hostigamiento sexual e implantar un programa de educación y asesoría sobre la política pública del Municipio.

ARTÍCULO IV – DEFINICIONES

Para propósitos de este reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que se expresa a continuación:

- A. Alcalde – Autoridad Nominadora.
- B. Oficina – Gobierno Municipal Autónomo de Humacao.
- C. Empleado o personal – todo empleado de carrera, confianza y transitorio que trabaja para el Municipio y que recibe compensación por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye personas preseleccionadas para empleo.
- D. Visitante – toda persona no empleado que acude a la Oficina en cualquier gestión y no es un empleado.

- E. Supervisor -- todo empleado(a) o funcionario(a) de la Oficina que ejerce algún grado de supervisión o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- F. Patrono – Municipio Autónomo de Humacao, Puerto Rico.
- G. Querrela – procedimiento administrativo interno para tramitar, investigar y dilucidar alegaciones sobre Hostigamiento Sexual en la Oficina.
- H. Querellante – cualquier empleado(a) o funcionario(a) de la Oficina o persona no empleada, afectado(a) por un acto de hostigamiento sexual según definido por este reglamento.
- I. Querrellado – empleado(a) o funcionario(a) de la Oficina o cualquier otra persona contra quien se alega la comisión de actos constituidos de hostigamiento sexual en el empleo.

Cualquier disposición de este reglamento que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femininas y viceversa.

ARTÍCULO V – POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA CONDUCTA QUE CONSTITUYE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO.

Esta política aplica a todo el personal, funcionarios, empleados transitorios, por contrato, subcontrato, participantes, solicitantes, personas no empleadas y proveedores de servicios bajo los programas que administra el Municipio de Humacao.

Se declara como Política Pública de la Oficina que el hostigamiento sexual en el empleo constituye una ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano, es una forma de discrimen por razón de sexo, y por consiguiente, esta conducta debe ser prohibida en las relaciones de empleo en la Oficina. Queda terminantemente prohibido incurrir en conducta que constituya hostigamiento sexual en el empleo, en todas sus modalidades, en los lugares de trabajo de la Oficina, sus instalaciones y propiedades. El hostigamiento sexual en el empleo consiste de cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo y que afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona afectada. Se puede dar de diferentes formas: de supervisor a empleado y viceversa; y, de visitante a visitante. Este se manifiesta de diversas formas, desde insinuaciones de tipo sexual directas o indirectas que pueden llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada, como por ejemplo. El hostigamiento sexual en el empleo:

1. La conducta física intencional de naturaleza sexual, como por ejemplo: tocar, pellizcar, dar palmadas, acariciar, agarrar, rozar o empujar el cuerpo de otro(a) empleado(a).
2. Las violaciones, refirérase al delito, la agresión sexual, las imputaciones o los intentos de cometer estos ataques.
3. Insinuaciones, proposiciones o comentarios sexuales inoportunos, como por ejemplo; gestos, ruidos, comentarios, chistes u observaciones de tipo sexual, acerca de asuntos sexuales dirigidos, hechos en presencia de cualquier empleado(a) que indique, o haya indicado, que dicha conducta le es inoportuna u ofensiva.
4. El pedido de actos o favores sexuales.
5. Las amenazas, peticiones o sugerencias que indiquen que la situación de trabajo de una persona depende de la tolerancia o consentimiento de insinuaciones sexuales, del tratamiento preferencial al acceder a una conducta sexual incluyendo el pedir o intentar pedir a cualquier empleado(a) a que participe en una actividad sexual para recibir compensación o recompensa.

6. Las reproducciones gráficas o publicaciones sexuales en cualquier parte del lugar de trabajo, como por ejemplo, el mostrar fotografías, afiches, calendarios, grafiti, objetos, materiales promocionales, materiales de lectura u otros materiales que sean pornográficos, sexualmente indecentes o sexualmente degradantes.

El hostigamiento sexual en el empleo ocurre cuando existe cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y 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 se convierte, de forma implícita o explícita, en un término o condición del empleo de una persona.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para 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 o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

ARTÍCULO VI – PROHIBICIONES

Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual por parte de:

- A. Todos los Directores de unidades administrativas, Oficinas y Departamentos Municipales y el Secretario(a) de la Legislatura Municipal.
- B. Supervisores.
- C. Empleados de Oficina.
- D. Visitantes a la Oficina.
- E. Toda persona que ocupe un cargo público electivo de nivel municipal.

SALVEDAD – La prohibición sobre hostigamiento sexual, así como las sanciones dispuestas mediante este Reglamento, son de aplicación a todo empleado o funcionario de la Oficina, sin distinción de niveles o años de servicios.

ARTÍCULO VII – FACTORES PARA DETERMINAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

- ✦ La totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los comentarios, gestos, acercamiento o requerimientos, y el contexto, en el cual, la alegada conducta ocurrió. La determinación de la legalidad de la conducta imputada se hará tomando en consideración el estado de derecho vigente.

ARTÍCULO VIII – DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL MUNICIPIO

A. El Municipio deberá:

- ✦ Expresar claramente a sus supervisores y empujados que el patrón tiene una política enérgica contra el hostigamiento sexual.
- ✦ Poner en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo.
- ✦ Dar suficiente publicidad, en el lugar de trabajo y a los aspirantes a empleo, de los derechos y protección que se les confiere y otorga la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, *supra*, bajo la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 y al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959 y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

- ✦ Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querrelas de hostigamiento sexual.

B. La Oficina de Recursos Humanos deberá:

- ✦ Implantar la política pública sobre el hostigamiento sexual en el empleo de la Oficina y coordinar las querrelas de una forma rápida, eficiente y uniforme.
- ✦ Diseñar e implantar un programa masivo de educación y asesoría a todos los empleados de la Oficina. Esto incluye, orientación general e individual a cualquier empleado(a) o funcionario(a) a solicitud de las partes.
- ✦ Velar porque la Oficina cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, y velar por el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos al amparo de este reglamento.

ARTÍCULO IX – DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

Todos los empleados(as) o funcionarios(as) del Municipio de Humacao, deberán observar las siguientes normas de comportamiento como condición de empleo:

- ✦ Cumplir a cabalidad con lo establecido en este reglamento y mantener las áreas de trabajo libres de conducta que constituyan un hostigamiento sexual.
- ✦ Evitar conducta de naturaleza sexual en su interacción con otros empleados o visitantes en las relaciones de empleo.
- ✦ Evitar acercamientos verbales o físicos de naturaleza sexual al Director de Recursos Humanos o su sustituto, quien radicará la querrela en el formulario para tales efectos y tomará las acciones que sean necesarias para corregir el problema.
- ✦ Las falsas acusaciones de acoso sexual pueden tener serios efectos en personas inocentes. Si después de una investigación se llega a la conclusión de que una persona que ha hecho imputaciones a otra de hostigamiento sexual, lo ha hecho de una manera maliciosa y con conocimiento de que las mismas eran falsas, quedará sujeta a una acción disciplinaria.

ARTÍCULO X – DESIGNACIÓN DE UN OFICIAL INVESTIGADOR

El Alcalde designará como oficial investigador, a un(a) funcionario(a) que no esté involucrado con los hechos. Deberá ser una persona con conocimientos en el campo de hostigamiento sexual en el empleo y de administración de personal. De considerarlo conveniente, podrá designar a una persona, que no sea empleado(a), funcionario(a) o contratista de la Oficina.

ARTÍCULO XI – PROCEDIMIENTO DE QUERRELLA

Una persona que entienda ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, podrá presentar una querrela de acuerdo con los procedimientos que se describen a continuación:

- ✦ Comunicará de inmediato los hechos a su supervisor inmediato, al Alcalde, al Asesor Legal o cualquier otro funcionario(a) de alta jerarquía.
- ✦ El asunto será referido a la División de Recursos Humanos o de Asesoramiento Legal para la preparación de una querrela.

- ✦ La querrela deberá describir los hechos o actos constitutivos de hostigamiento sexual con claridad y especificidad; deberá ser firmada por el querellante y juramentada.
- ✦ El Alcalde referirá el asunto al Oficial Investigador por el (ella) designado. Este notificará al querellado y tomará declaración. Rendirá un informe escrito al Alcalde sobre el particular.
- ✦ Realizará la investigación de los hechos y si se determina que es necesario la designación de una persona externa a la agencia como Oficial Investigador, se le informará al querellante y querellado dentro de los tres (3) días laborables posteriores a la presentación de la querrela, personalmente o mediante correo certificado.
- ✦ Cualquiera de las partes podrá impugnar la designación del investigador, no más tarde de dos (2) días laborables después de recibir conocimiento sobre la identidad del Oficial Investigador (sea Interno o Externo) solicitar se asigne uno nuevo, cuando se evidencien las razones para creer que existe conflicto de interés, o cualquier otra situación que no permita llevar con parcialidad y objetividad la investigación. De proceder la impugnación, el tiempo de radicación del informe comenzará a contar a partir de que la designación sea final.
- ✦ Durante la investigación, no se podrá interrogar al querellante sobre su historial de conducta sexual con anterioridad a los hechos relevantes de la querrela.
- ✦ De entender el Alcalde, a la luz del informe, que procede la aplicación de medidas disciplinarias, éste(a) notificará por escrito al empleado los cargos, mediante entrega a la mano o correo certificado con acuse de recibo. El empleado tiene derecho a solicitar una vista informal al Alcalde, dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que reciba la notificación antes mencionada.
- ✦ El Alcalde, deberá conceder la vista informal dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha de recibo de la solicitud. El empleado tendrá la oportunidad de exponer su versión sobre los hechos. Ante lo expuesto, se determinará si la base es razonable para creer que los cargos son verdaderos y sostienen la medida disciplinaria. El Alcalde podrá delegar en un Oficial Examinador autorizado para celebrar la vista informal. Este a su vez, rendirá un informe escrito con recomendaciones al Alcalde.
- ✦ Si los hechos sostienen la medida disciplinaria, el Alcalde formulará los cargos al empleado, advirtiéndole de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa de los Sistemas de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (C.A.S.A.R.H.), en el término de treinta (30) días a partir de la notificación final.

ARTÍCULO XII – PROTECCIÓN DE TESTIGOS

Toda persona que colabore en la investigación de una querrela sobre hostigamiento sexual en el empleo, tendrá los siguientes derechos y será advertido sobre los mismos durante la investigación:

- ✦ Se le tomará una declaración jurada sobre su versión de los hechos.
- ✦ Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- ✦ Podrá presentar una querrela, antes los foros correspondientes, si se ve afectado(a) por su participación en la investigación, ya sea por acciones de supervisores o compañeros de trabajo o sobre su condición de empleo.

ARTÍCULO XIII – MEDIDAS PROVISIONALES

Con el propósito de proteger al querrelante de posibles represalias, se establecen las siguientes medidas:

- ✦ En casos de que el supervisor directo sea el querrellado, el querrelante se reportará a otro supervisor (siguiendo cadena de mando).
- ✦ Se tomarán las medidas para que ambas partes (querrellado y querellante) no tengan que relacionarse a solas en el curso de sus respectivos trabajos.
- ✦ Estas medidas provisionales podrá prohibirle la entrada a los predios de la Oficina al alegado hostigador y ofrecerá el debido asesoramiento legal sobre los derechos que le asisten al empleado perjudicado.

ARTÍCULO XIV – SANCIONES

Según el resultado de la investigación:

- ✦ Todo empleado que incurra en hostigamiento sexual en el empleo será destituido.
- ✦ Si se establece conducta impropia o lesiva a las relaciones interpersonales en el trabajo, el Alcalde tomará las medidas disciplinarias indicadas en la Ordenanza Núm. 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003, según enmendada.

ARTÍCULO XV – CONFIDENCIALIDAD

Cualquier empleado o funcionario de la Oficina que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querrela, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad. Ello, para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este reglamento, podrá ser sancionado de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética del Reglamento del Personal de la Oficina.

Nada de lo dispuesto en este Artículo deberá interpretarse como una limitación o impedimento para llevar a cabo el proceso de investigación de una querrela por hostigamiento sexual en el empleo radicada al amparo de este Reglamento.

ARTÍCULO XVI – APLICABILIDAD

Sin agotar los remedios administrativos establecidos en este reglamento, el querellante será apercebido de que el trámite administrativo establecido en este reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley Núm. 17, antes citada.

ARTÍCULO XVII – MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La violación de las disposiciones de esta política pública, la radicación de querrelas frívolas y el ofrecer información falsa u ocultar información pertinente para investigación o adjudicación de una querrela sobre hostigamiento sexual en el empleo, puede conllevar la imposición de medidas disciplinarias que pueden incluir, la amonestación verbal, la reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo o la destitución del servicio público, según dispuesto en nuestro Reglamento de Normas de Conducta y Acciones, independientemente de cualquier acción civil contemplada en cualquiera de las leyes citadas. Se le ofrecerá a la parte imputada, la oportunidad de ser oído según las disposiciones de la ley aplicables y la jurisprudencia relacionada con el trámite de medidas disciplinarias.

ARTÍCULO XVIII – CLÁUSULA DE SALVEDAD

De ser declarado nulo o inconstitucional por un tribunal competente cualquier artículo o parte de este Reglamento, continuará en vigor sus disposiciones restantes.

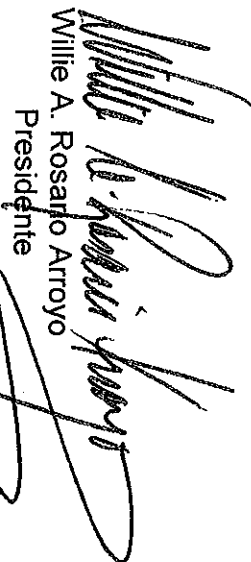
Este Reglamento deroga cualquier otra disposición similar, la cual entre en conflicto con la presente.

ARTÍCULO XIX – FECHA DE EFECTIVIDAD

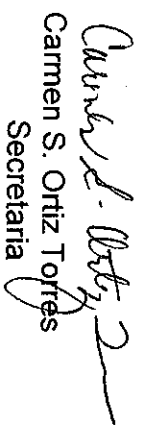
Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente y dejará sin efecto aquellas establecidas con fechas previas.

ARTÍCULO XX – PROMULGACIÓN

Aprobada y promulgada de conformidad de conformidad con las disposiciones de la Ley aplicables, hoy 1 de DICIEMBRE de 2009, en Humacao, Puerto Rico.



Willie A. Rosario Arroyo
Presidente



Carmen S. Ortiz Torres
Secretaria



Marcelino Trujillo Parris
Alcalde