



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Junta de Retiro para Maestros
PO Box 191879 San Juan, PR 00919-1879
Teléfono (787) 754-8611

ASUNTO:	DECLARACIÓN SOBRE POLITICA PUBLICA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO	
PROPOSITO:	ESTABLECER LA NORMATIVA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y CREAR UN PROCEDIMIENTO PARA VENTILAR QUERELLA.	
Orden Administrativa Núm. 002-2003	Vigencia: 5 de noviembre de 2003	
Aprobado por:	 Harold González Rosado Secretario Ejecutivo	

I. BASE LEGAL

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 1, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres son iguales ante la Ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.

La Ley de Personal del Servicio Público, Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, enmendada, establece el mérito como el principio que regirá las acciones de personal en el servicio público. Cónsono con lo anterior, prohíbe el discrimen en el empleo por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.

La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derecho al empleo, tanto del hombre como de la mujer y prohíbe el discrimen por razón de sexo.

La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad de que todo patrono establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento de querellas en este tipo de caso.

En la esfera federal, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, aplicable a Puerto Rico, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Aunque no existe una ley federal que prohíba expresamente el hostigamiento sexual en el empleo, existen decisiones de los tribunales de los Estados Unidos sancionando este tipo de conducta por resultar discriminatoria por razón de género.

II. EXPOSICION DE MOTIVOS

El hostigamiento sexual constituye una manifestación del discrimen por razón de sexo. Esta modalidad es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que debe ofrecerse a todo empleado(a) en el lugar de trabajo. Además, constituye una actuación que atenta contra la dignidad humana. La Junta como patrono debe prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual en el empleo. De esta forma se cumple con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enunciada en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988. En cumplimiento con lo anterior, la Junta de Retiro para Maestros manifiesta su política pública sobre hostigamiento sexual en el empleo y el procedimiento de presentación de querellas. La Junta de Retiro para Maestros exhorta a todo su personal a fomentar y mantener una conducta que responda siempre a los más altos principios de convivencia humana y contribuya a la igualdad de condiciones en el empleo para beneficio y satisfacción de todos y una mayor eficiencia y calidad de los servicios públicos que nos han encomendado. Todos tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un ambiente de dignidad, respeto, tranquilidad y seriedad mutua.

III. APLICABILIDAD

La presente Orden Administrativa aplica por igual a todas las personas que prestan servicios en la Junta, las que acuden en busca de servicios y a los que nos visitan.

IV. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

La Junta de Retiro para Maestros desaprueba y prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo. Esta es una práctica ilegal e indeseable que atenta contra la dignidad del ser humano. Es contraria a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público y está reñida con la norma invariable que prevalece en la Junta de ofrecer igualdad de oportunidades en el empleo sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen, condición social, ideas políticas o religiosas o impedimentos. Es pues, una conducta altamente censurable, ajena a los mejores intereses de todos los componentes de la Junta de Retiro para Maestros porque es ilegal, afecta la productividad, la eficiencia, la armonía, la satisfacción en el ambiente de trabajo y la seguridad de todos.

Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna, independientemente de su nivel jerárquico, genere o propicie un ambiente de trabajo matizado por el hostigamiento sexual en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, nadie en la Junta tiene que tolerar, permitir, aceptar o someterse a este tipo de conducta prohibida.

Así mismo, ningún visitante, funcionario, empleado o supervisor someterá a algún empleado de igual, inferior o superior jerarquía o a algún visitante a hostigamiento sexual de clase alguna o viceversa. El empleado o funcionario que viole las normas que expresamente lo prohíben se atenderá, por consiguiente, a las consecuencias de sus actos, lo que conllevará la imposición de medidas correctivas o disciplinarias y cualquier otra acción necesaria conforme cada caso lo amerite.

También, está terminantemente prohibido tomar represalias de cualquier índole contra las personas que utilicen el procedimiento para querellarse por conducta de hostigamiento sexual en el empleo y contra los testigos o aquellos que cooperen o colaboren en el proceso de investigación y adjudicación de la querrela.

Todo el personal y en especial el que se desempeña como supervisor tiene la responsabilidad ineludible, sin excepción de clase alguna, de prevenir, desalentar, evitar y repudiar desde su inicio enérgicamente cualquier práctica de hostigamiento sexual. Los supervisores y funcionarios de confianza de la Junta para cumplir afirmativamente con el deber de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual e intimidación, se abstendrán totalmente de este tipo de

conducta. Además, tienen que demostrar que tomaron acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación o querrela, lo cual incluye, pero sin limitarse, lo siguiente:

1. Cerciorarse de que cada empleado bajo su supervisión tiene conocimiento y entiende a cabalidad la política pública aquí contenida y el procedimiento aplicable. Que esta se le ha notificado por escrito en fecha cierta, reteniendo la evidencia del recibo de cada empleado.
2. Velar por el fiel cumplimiento de esta política pública manteniéndose al tanto del comportamiento de los empleados.
3. Informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, a través del procedimiento que por la presente se establece, cualquier querrela que reciba sobre hostigamiento sexual. Desalentar la radicación de querrelas está prohibido terminantemente.

Igualmente es deber de todo empleado y funcionario de esta agencia informar al supervisor inmediato o a la Oficina de Recursos Humanos de la Junta de cualquier acto de hostigamiento sexual en el empleo que le conste de propio y personal conocimiento.

V. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y SUS MODALIDADES

El hostigamiento sexual en el empleo, según dispone la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos 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 la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan 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.

El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual. La primera de ellas es la de “toma y dame”, también conocida como “quid pro quo” (una cosa a cambio de otra). Ejemplo de esta situación es que se le prometa un aumento de sueldo al empleado(a) a cambio de aceptar un requerimiento sexual de cualquier tipo o que se le niegue un beneficio por no acceder a dicha petición.

La otra modalidad de hostigamiento sexual se conoce como ambiente hostil. En esta variante la conducta del hostigador(a) tiene como efecto o propósito interferir de forma irrazonable con el desempeño del trabajo de la persona hostigada o crear un ambiente de trabajo intimidante, molesto u ofensivo. Ejemplo de este tipo de hostigamiento es que aunque el supervisor(a) no amenace al empleado(a) con quitarle un beneficio específico del empleo, su figura de autoridad es lo suficientemente intimidante para crearle el miedo real de que eso pueda suceder.

El ambiente hostil podría generarse entre compañeros de trabajo con chistes de mal gusto, ofensas, letreros obscenos u ofensivos.

Los actos no bienvenidos que podrían constituir hostigamiento sexual, varían. Mientras más severo o grave sea el acto no deseado, menos persistencia podría requerirse para que constituya hostigamiento sexual. Ejemplos de algunos actos no deseados ni bienvenidos son:

1. lenguaje obsceno de naturaleza sexual tal como chistes de mal gusto, comentarios y piropos, proposiciones de naturaleza sexual, etc.
2. gestos obscenos o lascivos, miradas insistentes por ejemplo, a los genitales, los senos, etc.
3. dibujos obscenos
4. tocar-roces-pellizcos
5. invitaciones a salir

6. agarrar-apretar
7. besar-acariciar
8. intentos de efectuar actos sexuales o la relación sexual como tal
9. exposición de genitales
10. relaciones sexuales
11. tentativa de violación
12. violación

Para determinar si la alegada conducta constituye o no hostigamiento sexual en el empleo, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, basado en el estado de derecho vigente en la materia.

V. COORDINADOR(A) EN EL ÁREA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La Junta de Retiro para Maestros pondrá en práctica los métodos necesarios para crear conciencia y dar a conocer la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo. A este fin se nombrará un(a) Coordinador(a) en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo.

Las funciones de este(a) Coordinador(a) serán:

1. Velar por la implantación y cumplimiento de la política pública establecida en esta Orden Administrativa.
2. Implantar un programa continuo para la divulgación de esta Orden Administrativa y de educación sobre hostigamiento sexual a todos los niveles de la Junta.

3. Ofrecer asesoría y orientación sobre el hostigamiento sexual en el empleo a los empleados, supervisores y aspirantes a empleo que lo soliciten ya sea por sí mismo o coordinando con recursos especializados en la materia.
4. Velar porque la Junta cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 y de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985.
5. Dar seguimiento a los casos de querellas sobre hostigamiento sexual en la Junta y velar porque se cumpla la reglamentación interna al respecto.
6. Recomendar al Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos 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 que las mismas estén en efecto durante el término establecido.
7. Someter Informe Anual sobre sus deberes, gestiones u obligaciones que aquí se le asignan.

VI. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR, INVESTIGAR Y ADJUDICAR QUERELLAS

A. Introducción

La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo empleado de la Junta independientemente del nivel jerárquico, status o categoría y a personas no empleadas por La Junta de Retiro para Maestros, tales como visitantes y contratistas, éstos últimos a través de las cláusulas del contrato. Todos se ajustarán a lo establecido en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 sobre hostigamiento sexual. Cualquier empleado que tenga conocimiento o considere que ha sido objeto de hostigamiento sexual en el empleo, en cualquiera de sus modalidades, debe radicar una querella siguiendo el procedimiento aquí establecido. Cuando la queja fuere presentada por un aspirante a empleo o visitante, se aplicará el mismo trámite.

Todo el procesamiento de la querrela 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.

B. Radicación de la Querrela

1. Las querrelas de los empleados se radicarán ante el supervisor inmediato, el Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual o en la Oficina de Recursos Humanos. Si llega a conocimiento del supervisor inmediato o la Oficina de Recursos Humanos, lo referirán inmediatamente al Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual.
2. El Coordinador(a) en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo de inmediato orientará al querellante de sus derechos y los remedios disponibles bajo la ley.
3. La querrela será referida inmediatamente por el Coordinador(a) a la persona designada por el Secretario(a) Ejecutivo(a) de la Junta para hacer las investigaciones de rigor en estos asuntos.
4. Una vez recibida o radicada la querrela, ésta y todo el procedimiento posterior hasta la decisión final será de naturaleza confidencial en el grado mayor posible.
5. Los aspirantes a empleo o visitantes radicarán la querrela ante el Coordinador en el Área de Hostigamiento Sexual o la Oficina de Recursos Humanos y se seguirá este procedimiento.
6. La querrela será por escrito.

C. Proceso de Investigación

1. La investigación se llevará a cabo como norma general inmediatamente, dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables a partir de la radicación de la querrela escrita.
2. La investigación abarcará todos los hechos denunciados e incluirá la toma de declaraciones juradas al querellante, al querellado y a todas las personas que conozcan algo sobre 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. Todas las declaraciones y cualquier otro documento que se recopile formarán parte del expediente de investigación.

3. 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 querrela.
4. Durante la investigación no se indagará en el historial o comportamiento sexual anterior de la víctima ni se tomará esto en cuenta para ningún propósito del procedimiento.
5. Los empleados y funcionarios de la Junta deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de hostigamiento sexual en el empleo.
6. El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible, en salvaguarda de los derechos de las partes afectadas, excepto lo necesario para efectuarla.
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 con 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 quince (15) 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. El Secretario(a) Ejecutivo(a) podrá fijar un término distinto, en aquellas casos en que sea debidamente justificado, no mayor de diez (10) días laborables adicionales.

D. Derechos de la Parte Querellante:

- a. El que haya cesado la conducta constitutiva de hostigamiento sexual no es motivo para el archivo o sobreseimiento de la querella, ésta será investigada con rigurosidad;
- b. No se interrogará a la parte querellante sobre su historial de comportamiento sexual;
- c. El que el querellante haya accedido a las insinuaciones e invitaciones, no constituirá fundamento para no llevar a cabo una investigación;
- d. No se tomarán represalias contra la parte querellante ni se tomará medida alguna que afecte adversamente a dicha parte;
- e. El querellante podrá retirar por escrito su querella, lo que conllevará el archivo inmediato de la misma, si la Junta entiende que no hay motivos razonables para continuar la investigación.

E. Derechos de la Parte Querellada:

- a. Recibir notificación en la que se informará a la parte querellada de las alegaciones en su contra y se le concederá la oportunidad para contestar la misma;
- b. Solicitar la celebración de una vista informal que gozará de imparcialidad para ofrecer su versión de los hechos y en la que tendrá derecho a presentar prueba;
- c. La advertencia de que podrá comparecer asistido(a) de abogado;
- d. Inspeccionar la querella, los documentos y evidencia pertinentes al caso;
- e. Conocer las medidas disciplinarias que podrá tomar la Agencia de la parte querellada no cooperar con la investigación por no facilitar los nombres de los testigos u otra prueba que sea pertinente a la investigación, o de no comparecer a la vista administrativa;

- f. Se le debe advertir que la vista no podrá ser suspendida, excepto si se solicita por escrito con expresión de las causas que justifican la suspensión y que dicha solicitud deberá someterse por los menos dos (2) días antes de la fecha señalada para la vista.

F. Informe, Recomendaciones y Determinaciones

1. Una vez finalizada la investigación de la querella, el investigador(a) informará por escrito sus hallazgos y formulará las recomendaciones correspondientes al Secretario(a) Ejecutivo(a) de la Junta de Retiro para Maestros. Este 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 otras acciones 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 Secretario(a) Ejecutivo(a) de la Agencia podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones que le formule el investigador(a) tomando en consideración el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen.
3. De existir base razonable para la aplicación de una acción correctiva o sanción disciplinaria, se procederá conforme a lo dispuesto en el inciso VIII de esta Orden sobre Sanciones Disciplinarias, contra la parte que ha incurrido en conducta prohibida constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo y de todo aquel personal que hubiera actuado en contravención a las normas que rigen en la materia; o incumplido con sus deberes y obligaciones.
4. El empleado o funcionario de esta Junta que obstruya una investigación relacionada con una querella de hostigamiento sexual en el empleo, estará incurso en violación a las normas de conducta que aquí se establecen y podrá ser sancionado de conformidad con las disposiciones de esta orden administrativa.

5. Si se determina que los actos de hostigamiento sexual en el empleo provienen de terceras personas no empleadas por o ajenas a la Junta de Retiro para Maestros, el Secretario(a) Ejecutivo(a) tomará las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho.

VII. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER AL QUERELLANTE

1. Después de radicada una querrela por hostigamiento sexual en el empleo, se tomarán medidas provisionales cuando éstas resulten necesarias para proteger a la persona querellante de posibles actos de represalia mientras se investiga el caso y a fin de evitar que continúe expuesta a la conducta denunciada en situaciones como las siguientes:
 - a. Cuando el querellado sea el supervisor directo del querellante.
 - b. Cuando se alegue ambiente hostil provocado por el supervisor o por los compañeros de trabajo.
 - c. En casos en que haya habido agresión.
2. Las medidas provisionales se establecerán a base de los hechos de cada caso.
3. El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos, vía recomendación del Coordinador(a) en el Área de Hostigamiento Sexual en el Empleo, a iniciativa propia o a solicitud del supervisor, del investigador que atienda la querrela o del querellante, será responsable de recomendarle al Secretario(a) Ejecutivo(a) la medida provisional que sea pertinente y de implantarla debidamente, según fuere autorizado.
4. Las medidas provisionales no deberán considerarse como una sanción. Puede dejarse sin efecto, variarse o convertirse en permanentes, conforme lo requiera cada caso.

VIII. SANCIONES DISCIPLINARIAS

El hostigamiento sexual en el empleo constituye un acto lesivo a la dignidad del ser humano y violenta la enérgica política pública establecida en su contra. Tenemos derecho a trabajar en un lugar que nos asegure un clima de dignidad y respeto.

La violación de este Reglamento constituirá una falta grave que en su primera violación podrá conllevar desde una reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo y destitución del puesto que ocupa el empleado. Reincidir en esta conducta constituirá causa suficiente para destitución.

INFRACCIÓN	PRIMERA VIOLACIÓN		SEGUNDA VIOLACIÓN
	Mínimo	Máximo	Mínimo
Hostigamiento Quid Pro Quo	Destitución		
Hostigamiento Mediando Intimidación y/o Violencia	Destitución		
Divulgar Información Confidencial	Suspensión por 15 días	Destitución	Destitución
Coautores o Celestinos	Suspensión de 30 días	Destitución	Destitución
Entorpecer Investigación	Suspensión por 30 días	Destitución	Destitución
Negarse a Tomar un Taller o Adiestramiento	Reprimenda Escrita	Suspensión de 30 días	Destitución
Someter Querella Frívola	Suspensión por 30 días	Destitución	Destitución
Tomar Represalias Contra Querellantes o Testigos	Suspensión por 30 días	Destitución	Destitución
Desacatar el Cumplir con una Medida Provisional	Suspensión por 30 días	Destitución	Destitución

El término “suspensión” en la tabla de infracciones previamente expuesta, se entenderá como suspensión de empleo y sueldo.

Si el querellado es un empleado(a) por contrato e incurriese en la conducta proscrita, se rescindiré su contrato y no se le renovará éste ni se otorgará contrato alguno con la Junta. Todo contrato de servicios misceláneos, consultivos o profesionales incluirá una cláusula que establezca que el mismo quedará sin efecto de probarse la querella.

Para efectos de reincidencia, se tomará en consideración la(s) sanciones disciplinarias incurridas, independientemente del tiempo transcurrido y del lugar en que era empleado dentro del sistema gubernamental de Puerto Rico.

Artículo I - Términos Prescriptivos

Los empleados(as) o funcionarios(as) de la Junta de Retiro para Maestros, así como los ex-empleados(as), contratistas o visitantes, podrán someter una querella por hostigamiento sexual dentro de un término de doce (12) meses de ocurrido el último acto(s).

Artículo II - Trámite y Disposición de los Expedientes de las Querellas

Una vez concluida la investigación, la Oficina de Recursos Humanos archivaré el expediente de la querella de hostigamiento sexual, en un sobre con el mayor grado de confidencialidad, cuya identificación será el número de seguro social del querellado y la palabra confidencial. Esta será la manera en que el expediente de la querella de hostigamiento sexual se tramitará entre las Oficinas concernidas de la Junta. Este contendrá todas las declaraciones, evidencia y datos pertinentes a la investigación.

Artículo III – Apelación

Toda parte afectada por la determinación final de la Junta, podrá presentar los recursos que correspondan ante los foros pertinentes, dentro del término de treinta (30) días contados a partir del recibo de la notificación de la decisión. El apelante notificará la presentación de la solicitud de revisión a la agenda y a todas las partes dentro del término para solicitar dicha revisión conforme a la Reglamentación vigente en el foro apelativo pertinente.

Artículo IV – Separabilidad

Si cualquier artículo, parte o párrafo de esta Orden Administrativa fuese declarado inconstitucional, inválido o nulo por un tribunal, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, menoscabará ni invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden, sino que su efecto se limitará al inciso, artículo o parte así declarado inconstitucional o nulo.

V. PUBLICIDAD

Copia de esta Orden Administrativa será colocada en todos los tableros de avisos de la Junta en lugar visible y accesible a todos los empleados y visitantes en general. Igualmente copia de esta Orden será entregada a todos los empleados y funcionarios de esta Junta y a todo aquel que ingrese posteriormente.

El Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos colocará los expedientes de estos casos en un archivo aparte y estos tendrán naturaleza confidencial.

VI. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deja sin efecto cualquier norma en conflicto con ésta y sustituye la política pública de la Junta de Retiro para Maestros sobre el Hostigamiento Sexual y el Procedimiento para Atender Querellas, aprobada el 1 de abril de 1997.

VII. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia después de su firma.

En testimonio de lo cual, expido la presente, bajo mi firma en la Ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy día 5 de noviembre de 2003.