



2010 MAR 16 PM 12:45

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente

ORDEN ADMINISTRATIVA -10 -40

A: SEÑORES SEÑORAS SENADORES, DIRECTORES DE OFICINA, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DEL SENADO

ASUNTO: ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO NÚM. 7 DENOMINADO “REGLAMENTO PARA LA PROHIBICIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO”

En virtud de la facultad que me confiere la Sección 9 del Artículo III de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Sección 6 de la Resolución del Senado 27, que adopta el Reglamento del Senado, aprobado el 12 de enero de 2009, la Resolución del Senado 28, aprobada el 12 de enero de 2009, así como la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, por la presente se adopta el Reglamento Núm. 7 denominado “Reglamento para la Prohibición Hostigamiento Sexual en el Empleo del Senado de Puerto Rico”, el cual se aneja a esta Orden.

Este Reglamento se promulga a los fines de darle vigor a la política del Senado de Puerto Rico contra el hostigamiento sexual en el empleo, y está dirigido a prevenir, prohibir, y atender rápida y eficazmente las querellas que se presenten.

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata y el original deberá ser radicada en la Secretaría y copia de la misma distribuida a los legisladores y oficiales correspondientes.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 16 de marzo de 2010.

THOMAS RIVERA SCHATZ
Presidente

RECIBIDO
SENADO DE PUERTO RICO
7/10/10 11:16 PM

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
SENADO DE PUERTO RICO**



**REGLAMENTO NÚM. 7
REGLAMENTO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO
DEL SENADO DE PUERTO RICO**

APROBADO EL 16 DE MARZO DE 2010

TABLA DE CONTENIDO

Artículo I. Título.....	2
Artículo II. Base Legal	2
Artículo III. Declaración de Política Públicas.....	3
Artículo IV. Propósito	3
Artículo V. Aplicabilidad	3
Artículo VI. Definiciones	4
Artículo VII. Hostigamiento Sexual en el Empleo y sus Modalidades	5
Artículo VIII. Prohibiciones	6
Artículo IX. Factores para Determinar Conducta de Hostigamiento Sexual.....	6
Artículo X. Funciones y Deberes del Coordinador de Política Pública y Querellas.....	6
Artículo XI. Procedimiento para Presentar, Investigar y Adjudicar una Querella.....	7
Artículo XII. Medidas Disciplinarias o Sanciones.....	11
Artículo XIII. Disposiciones Generales.....	11
Artículo XIV. Divulgación.....	12
Artículo XV. Derogación.....	13
Artículo XVI. Separabilidad.....	13
Artículo XVII. Vigencia.....	13

REGLAMENTO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

Artículo I. Título

Este Reglamento se conocerá como el Reglamento Núm. 7 y podrá ser citado como: “Reglamento Sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo del Senado de Puerto Rico.”

Artículo II. Base Legal

Este Reglamento se promulga en virtud de lo dispuesto en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, que dispone que la dignidad del ser humano es inviolable, que todos los hombres (seres humanos) son iguales ante la Ley y que no se podrá establecer discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo (género), nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas; de la Sección 9 del Artículo III de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que autoriza a cada Cuerpo Legislativo a adoptar las reglas propias para sus procedimientos y gobierno interno; de la Sección 6 del Reglamento del Senado de Puerto Rico, Resolución del Senado 27, aprobada el 12 de enero de 2009, que dispone que el Presidente del Senado será el Jefe Ejecutivo del Cuerpo en todos los asuntos legislativos y administrativos, pudiendo delegar aquellas funciones que estime necesarias para el fiel cumplimiento de su encomienda, y que tendrá a su cargo todo lo relacionado al personal y la promulgación de normas para la administración de éste; del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, que prohíbe cualquier tipo de discrimen en el empleo; y de la Ley Núm. 258 de 30 de julio de 1974, que faculta a la Asamblea Legislativa a promulgar reglas para la administración de la Rama Legislativa y sus dependencias.

Además, se adopta conforme a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, que prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo e impone la responsabilidad de que todo patrono que no establezca con claridad una política pública contra el hostigamiento sexual en el empleo y un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, que requiere el estricto cumplimiento de la igualdad de derechos en el empleo y prohíbe las actuaciones discriminatorias por razón de sexo

(género); y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, que protege a los empleados y aspirantes a empleo contra el discrimen por parte del patrono.

Artículo III. Declaración de Política Pública

El Senado de Puerto Rico desaprueba y prohíbe el hostigamiento sexual hacia sus empleados por persona alguna, incluyendo supervisores, otros empleados y visitantes. Esta modalidad es incompatible con el ambiente apropiado y seguro que debe ofrecerse a todo empleado en el lugar de trabajo. Las prácticas de discrimen y hostigamiento sexual proscritas en este Reglamento son ilegales e indeseables, y atentan contra la dignidad del ser humano. Además, tales prácticas son contrarias a las normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso que rigen el servicio público. Ningún empleado del Senado tiene autoridad alguna para someter a otro empleado a cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen prohibido en este Reglamento, ya sea por sí mismo o por medio de otro empleado. De igual manera, ningún empleado debe permitir que se le someta a cualquier tipo de hostigamiento sexual o discrimen, independientemente de la posición del alegado hostigador. Cualquier persona que incurra en conducta contraria a lo establecido en este Reglamento está actuando en violación de las políticas del Senado de Puerto Rico.

Artículo IV. Propósito

Este Reglamento se establece para darle vigor a la política del Senado de Puerto Rico contra el hostigamiento sexual en el empleo, y está dirigido a prevenir, prohibir, y atender rápida y eficazmente las querellas que se presenten.

Este procedimiento se utilizará exclusivamente para atender reclamos por hostigamiento sexual en el empleo. En el mismo se garantiza la confidencialidad de la información y se prohíbe enérgicamente tomar cualquier tipo de represalia contra las personas que lo utilicen.

Artículo V. Aplicabilidad

Este Reglamento aplicará a todo el personal adscrito al Senado, independientemente de su rango o nombramiento, y a personas no empleados por éste, como por ejemplo aspirantes a empleo, visitantes, contratistas o sus representantes.

Toda persona que entienda que se ha cometido un acto de hostigamiento sexual en su contra, o que presencié dicho acto contra otra persona, por cualquiera de las personas mencionadas anteriormente, puede presentar una querrela al amparo de este Reglamento.

Artículo VI. Definiciones

Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

- a) Coordinador de Política Pública y Querellas sobre Hostigamiento Sexual: Funcionario designado por el Presidente del Senado para implantar la política pública contra el hostigamiento sexual en el Senado, recibir, orientar y atender a la persona querellante.
- b) Director, Supervisor o Jefe: Toda persona que tenga algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación, sobre el horario, lugar o condición de trabajo, o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados, o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- c) Empleado: Toda persona que trabaje o que preste servicios para el Senado de Puerto Rico y que reciba compensación por ello, incluyendo personas bajo contrato y aspirantes a empleo. Para propósitos de este Reglamento, el término empleado se interpretará de la forma más amplia posible.
- d) Funcionario: Personal con funciones de supervisión o de asesoramiento técnico y especializado.
- e) Contratista: Toda persona, natural o jurídica, sus representantes o empleados, que mantenga una relación contractual con el Senado.
- f) Hostigamiento Sexual en el Empleo: Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, peticiones de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, incluyendo, pero sin limitarse a: piropos, gestos, insinuaciones sexuales, miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, narración de chistes ofensivos de carácter sexual, o contacto físico, ya sea en horas laborables o en actividades oficiales del Senado, o en cualquier otra situación que se relacione a las actividades del trabajo o que involucre a cualquier persona sujeta a este Reglamento, cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de

empleo; cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto al empleo; cuando la conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de una persona; o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

g) Investigador Independiente: Persona designada por el Presidente para realizar una investigación formal sobre querellas de Hostigamiento Sexual. Ninguna persona que haya intervenido en la decisión para iniciar un procedimiento por hostigamiento sexual podrá fungir como Investigador Independiente.

h) Querella: Medio utilizado para presentar una alegación o denuncia de hostigamiento sexual, la cual indica que fue o es objeto de hostigamiento sexual o que presencié dichos actos contra otra persona, con el propósito de que se inicie una investigación.

i) Querellado: Persona contra quien se alega la comisión de actos constitutivos de hostigamiento sexual en el empleo.

j) Querellante: Persona que alega haber sido objeto de hostigamiento sexual, o que presencié dicho acto contra otra persona, con derecho a presentar una querella de acuerdo al procedimiento establecido en este Reglamento.

k) Visitante: Toda persona que no es empleado, funcionario o contratista del Senado, según definido en este Reglamento y que no trabaja para dicho Cuerpo Legislativo.

Artículo VII. Hostigamiento Sexual en el Empleo y sus Modalidades

El hostigamiento sexual en el empleo consiste de 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. Así pues, puede comprender las acciones o actuaciones de una persona en contra de otra persona del sexo opuesto o del mismo sexo, y puede ocurrir en cualquier relación de empleo. El hostigamiento sexual se puede expresar de diversas formas. Tanto la ley como la jurisprudencia han reconocido dos modalidades de hostigamiento sexual: intercambio o *quidpro quo* y ambiente hostil u ofensivo.

- a) Modalidad de Intercambio o *Quid Pro Quo*: se produce cuando un supervisor o alguien con poder, autoridad, o con la facultad de supervisar hace un requerimiento, una invitación, una solicitud, una exigencia, o una demanda a un supervisado para que éste acceda a algún tipo de relación de índole sexual no deseada. De negarse el supervisado, el supervisor le informa que podría tomar represalias en su contra, o afectarle sus beneficios o condición de empleo.

- b) Modalidad de Ambiente Hostil u Ofensivo: surge cuando se crea un ambiente donde la alegada conducta de naturaleza sexual por parte del hostigador es severa y ofensiva y 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, molesto, hostil u ofensivo en el lugar de empleo.

Artículo VIII. Prohibiciones

Se prohíbe terminantemente el hostigamiento sexual a todo el personal del Senado (sin distinción de género, niveles o años de servicio), persona bajo contrato, subcontrato, contratista independiente o sus representantes, que rinda servicios en o para el Senado.

Artículo IX. Factores para determinar Conducta de Hostigamiento Sexual

Para determinar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual en el empleo se tomará en consideración los siguientes factores: la totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimientos sexuales y el contexto en el cual ocurrió la alegada conducta. La determinación de la ilegalidad de la conducta imputada se hará basada en los hechos de cada caso en particular y tomando en consideración el ordenamiento jurídico vigente al momento de los hechos y la relación de empleo entre las partes involucradas.

Artículo X. Coordinador de Política Pública y Querellas sobre Hostigamiento Sexual

El Coordinador de Política Pública y Querellas sobre Hostigamiento Sexual será el funcionario a cargo de:

- Implementar, divulgar y cumplimentar la política pública establecida en este Reglamento.

- Desarrollar un programa efectivo de prevención, educación y asesoría para todos los funcionarios y empleados del Senado.
- Velar porque el Senado cumpla con el ordenamiento jurídico vigente en lo que respecta a hostigamiento sexual en el empleo.
- Recibir, informar y orientar al funcionario, empleado, aspirante a empleo o contratista que alegue ser víctima de hostigamiento sexual.
- Asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la tramitación, investigación y adjudicación de las querellas sobre hostigamiento sexual incoadas al amparo de este Reglamento.
- Mantener la confidencialidad de todo asunto que le sea encomendado.
- Dar seguimiento a las querellas sobre hostigamiento sexual radicadas en el Senado y velar porque se cumpla con la reglamentación interna al respecto.
- Recomendar al Presidente, por conducto del Director de la Oficina de Recursos Humanos, las medidas provisionales que procedan 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.

Artículo XI. Procedimiento para Presentar, Investigar y Adjudicar Querellas

A. Presentación de la Querella

1. Cualquier empleado o funcionario que entienda ha sido víctima de hostigamiento sexual, según definido en este Reglamento, deberá presentar una querella, por escrito, ante su supervisor inmediato. En caso de que el querellado sea su supervisor inmediato, deberá presentar su querella ante el Director de la Oficina, o Área correspondiente. La querella también puede ser presentada directamente ante el Coordinador de Política Pública y Querellas sobre Hostigamiento Sexual. En caso de que el alegado hostigador sea una de estas personas (o tenga relación de parentesco cercano o de estrecha amistad con alguna de estas personas), la querella podrá ser presentada directamente al Presidente del Senado, al Secretario del Senado, a la Directora de la Oficina de Servicios Legislativos, o al Secretario de Administración.
2. Toda querella deberá indicar:
 - a. la fecha en que se hace la querella;
 - b. quién hace la querella;

- c. quién es la alegada víctima;
 - d. quién es el alegado hostigador;
 - e. desde cuándo está ocurriendo la alegada violación o la conducta que, de no corregirse, podría convertirse en una violación;
 - f. quiénes tienen conocimiento de los hechos;
 - g. dónde o en qué lugar o lugares se ha observado o ha tenido efecto la conducta;
 - y
 - h. una descripción de la conducta que alegadamente es constitutiva de hostigamiento sexual o de la conducta que de no corregirse podría dar lugar al hostigamiento.
3. Una vez presentada la querrela, ésta y todo el procedimiento posterior, hasta la decisión final, será de naturaleza confidencial. Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier empleado por razón de este haber presentado apropiadamente una querrela por cualquier tipo de hostigamiento sexual, o porque provea información referente a una querrela. De ser necesario, se tomarán las medidas cautelares que correspondan para proteger a dichos empleados.
 4. La persona que reciba la querrela deberá notificar la misma por escrito al Coordinador de Política Pública y Querellas sobre Hostigamiento Sexual. En caso de ser éste el querrelado, la querrela se notificará al Presidente del Senado, quien nombrará a otro funcionario para realizar la investigación e informar los resultados de la misma. Tal persona cumplirá con el procedimiento que se describe más adelante.
 5. El hecho de que una querrela no se juramente no constituye impedimento por sí solo, para que se lleve a cabo una investigación de los hechos alegados, y se proceda a tomar cualquier medida provisional u otra acción que corresponda en virtud del presente Reglamento, el Reglamento del Senado y el Reglamento de Personal.
 6. Cualquier funcionario o empleado que, a sabiendas, radique una querrela frívola por hostigamiento sexual contra otra persona, está sujeto a las medidas disciplinarias impuestas en el presente Reglamento.

7. En aquellos casos en los cuales la persona querellante quiera desistir de la querella presentada, debe notificarlo, de forma escrita y firmada por ésta, al Coordinador, quién a su vez debe orientar al querellante sobre el particular en el término no mayor de dos (2) días laborables a partir del recibo de la notificación del desistimiento. Como parte de la orientación, el Coordinador le notificará que tiene cinco (5) días laborables a partir del día en que recibió la orientación para reinstalar su querella, advirtiéndole que de no hacerlo se entenderá por desistida y se procederá a archivar la misma, sin trámites ulteriores. Esta notificación deberá constar por escrito y la persona querellante deberá firmar una hoja de acuse de recibo de la misma. Lo anterior no es impedimento para que el Senado *motu proprio* continúe con la investigación de la querella.

B. Investigación

1. El Coordinador deberá preparar un expediente y realizar una investigación preliminar dentro del término de diez (10) días laborables, a partir del momento en que reciba la querella. El Presidente podrá prorrogar dicho término cuando, a su juicio, las circunstancias lo ameriten. La investigación abarcará todos los hechos denunciados por el querellante y podrá incluir el examen y/o compilación de documentos y de cualquier otra evidencia. El coordinador estará facultado para tomar declaraciones juradas, tanto al querellante como al querellado y a todos los testigos que se identifiquen durante el curso de la investigación.
2. La investigación se realizará con todo rigor, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado o que el querellante se haya sometido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto del procedimiento.
3. Los funcionarios y empleados de Senado de Puerto Rico deberán cooperar al máximo con la investigación que se realice.

4. El procedimiento de investigación se conducirá de la forma más confidencial posible, para salvaguardar los derechos de las partes afectadas. El Senado garantizará a los querellantes y a sus testigos que no figurará en el expediente de personal de éstos información alguna relacionada con su participación en la investigación o trámite de la querrela.
5. Una vez el coordinador recopile toda la prueba, procederá a rendir un informe confidencial al Presidente del Senado con sus conclusiones y recomendaciones dentro de un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de dicha fecha, que será extendido cuando el Presidente estime que las circunstancias lo ameritan. El Presidente informará por escrito a las partes su determinación, ya sea de archivar el expediente u ordenar una investigación formal, entre otras.
6. Del querellante no estar de acuerdo con la determinación del Presidente, éste podrá pedir por escrito una reconsideración dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la notificación de la determinación. La solicitud de reconsideración deberá incluir, de manera detallada, los fundamentos para la solicitud.
7. Del querellante no presentar oportunamente una solicitud de reconsideración se considerará el expediente cerrado.
8. Si el Presidente determina que hay hechos que justifican una investigación formal, así lo notificará a las partes, y someterá al Investigador Independiente copia sellada de la investigación realizada en un término no mayor de cinco (5) días laborables.

C. Investigador Independiente

En caso de que el Presidente determine que la investigación procede, designará un Examinador Independiente, quien estará a cargo de atender querrelas sobre hostigamiento sexual y recomendar la acción a seguir al Presidente, así como tomar declaraciones

juradas y cualquier otro recurso o evidencia que crea conveniente para realizar la investigación.

D. Informe y Recomendaciones

El Examinador Independiente deberá, dentro de un plazo de quince (15) días laborables, que podrá ser extendido con el consentimiento del Presidente, realizar la investigación adicional que proceda, evaluar la prueba recibida, preparar y rendir un informe detallado con sus conclusiones y recomendaciones al Presidente, incluyendo una recomendación sobre la sanción aplicable, si alguna.

E. Determinación Final

El Presidente del Senado podrá adoptar, modificar o prescindir de las recomendaciones del Examinador Independiente, pero tomará en cuenta dichas recomendaciones y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada. Cualquier procedimiento ulterior estará sujeto a las normas aplicables.

Artículo XII. Medidas Disciplinarias o Sanciones

Cualquier empleado, funcionario o contratista del Senado, independientemente de su posición o nombramiento, que incurra en hostigamiento sexual, estará sujeto a cualquiera de las siguientes sanciones, conforme a la gravedad de las faltas cometidas: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, despido o cualquier otra sanción que el Presidente del Senado determine.

Artículo XIII. Disposiciones Generales

A. Los procedimientos descritos en este Reglamento serán confidenciales.

B. Cada Director, Supervisor y Jefe velará porque se mantenga un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual. Éste informará a los funcionarios designados en este Reglamento sobre cualquier situación que pueda resultar en, o constituya, hostigamiento sexual en el empleo.

C. Todos los empleados serán responsables de mantener un buen patrón de conducta y cortesía hacia sus compañeros y público en general. Éstos informarán, conforme al

procedimiento establecido en este Reglamento, sobre cualquier situación que pueda resultar en, o constituya, hostigamiento sexual en el empleo.

El empleado o funcionario que se niegue a cooperar u obstruya una investigación relacionada con una querrela de hostigamiento sexual en el empleo, estará en violación a las normas de conducta de los empleados del Senado y podrá ser sancionado conforme a la reglamentación aplicable.

D. Ningún empleado podrá ser intimidado o coaccionado por funcionarios o empleados del Senado para radicar una querrela o servir de testigo en un procedimiento sobre hostigamiento sexual, o por utilizar cualquiera de las disposiciones de este Reglamento.

E. El Presidente del Senado tomará aquellas medidas razonables que protejan adecuadamente al querellante y sus testigos mientras se tramita la querrela de hostigamiento sexual.

F. Cuando el Presidente sea el querrellado, el Vice-Presidente del Senado asumirá las funciones delegadas al Presidente en este Reglamento.

G. La Oficina de Recursos Humanos del Senado orientará a todos sus empleados sobre el concepto de hostigamiento sexual, derechos y obligaciones del personal y el procedimiento a seguir si el empleado considera que ha sido objeto de hostigamiento sexual. Cualquier empleado que necesite información sobre la política de hostigamiento sexual en el Senado, podrá solicitar la misma en la Oficina de Recursos Humanos del Senado.

Artículo XIV. Divulgación

La Oficina de Recursos Humanos del Senado se encargará de entregar copia del Reglamento a todos los empleados del Senado, independientemente de su posición, y así lo hará constar obteniendo la firma de cada empleado a quien le entregue los documentos. La Oficina de

Recursos Humanos será responsable de entregar a cada nuevo empleado los mencionados documentos.

Artículo XV. Derogación

Este Reglamento deroga, sustituye y deja sin efecto cualquier norma o reglamento promulgado, que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento, incluyendo el Reglamento Núm. 20 de 7 de abril de 2004, conocido como “Reglamento sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo”.

Artículo XVI. Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, en su aplicación a un caso particular no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno, su aplicación o su aplicación o validez en cualquier otro caso. Si la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte ha sido declarada inconstitucional o nula de su faz, entonces la misma no se aplicará a los casos que estén pendientes de resolverse ni en casos futuros.

Artículo XV. Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico a de marzo de 2010.



Thomas Rivera Schatz
Presidente
Senado de Puerto Rico