**MUNICIPIO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA¹**

**ORDENANZA NUM. 15
SERIE 2003-2004
(P. de O. Núm. 7, Serie 2003-2004)**

APROBADA:

29 de agosto de 2003

ORDENANZA

PARA ENMENDAR EL CODIGO DE ADMINISTRACION DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN A LOS FINES DE AUMENTAR EL PERIODO DE DESCANSO PARA EL DISFRUTE DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD DE OCHO (8) A DOCE (12) SEMANAS; CONCEDER UNA LICENCIA POR PATERNIDAD; ENMENDAR LOS REGLAMENTOS DE PERSONAL DEL SERVICIO DE CARRERA, DEL SERVICIO DE CONFIANZA Y DEL SERVICIO IRREGULAR DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN, CON EL PROPOSITO DE ATEMPERARLOS A LO AQUI DISPUESTO; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: El Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991", delega en los municipios la facultad de adoptar un Reglamento Uniforme de Administración de Personal en el que se establezca todo lo relativo a reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías;

POR CUANTO: El Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan recopila los Reglamentos de Personal del Servicio de Carrera y de Confianza del Poder Ejecutivo del Municipio. En dichos Reglamentos, se incluyeron numerosas disposiciones relacionadas con la concesión de licencias con paga y sin paga para estos empleados;

POR CUANTO: De igual forma, el Gobierno Municipal de San Juan codificó el Reglamento de Personal para el Servicio Irregular y se incluyeron numerosas disposiciones relacionadas con la concesión de licencias con paga y sin paga;

POR CUANTO: El Artículo 11.018 de la Ley de Municipios Autónomos, dispone que los empleados municipales disfrutarán de otras licencias, con o sin paga, según se establezca mediante reglamento;

¹ Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

POR CUANTO: Mediante la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, el Gobierno de Puerto Rico, enmendó la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Personal en el Servicio Público de Puerto Rico”, a los fines de aclarar el estado de derecho sobre la concesión de la licencia de vacaciones y por enfermedad; y con el propósito de aumentar de ocho (8) a doce (12) semanas el disfrute de la licencia por maternidad; disponiendo a su vez una nueva licencia por paternidad de cinco (5) días y otros beneficios adicionales aplicables a los empleados de las agencias del gobierno central cubiertas por la citada Ley;

POR CUANTO: El Alcalde de la Ciudad Capital, Hon. Jorge A. Santini Padilla, dispuso mediante la Carta de Derechos y Deberes de los Empleados del Servicio de Carrera del Municipio de San Juan, un aumento en el período de descanso para el disfrute de la licencia de maternidad de ocho (8) a doce (12) semanas, así como el establecimiento de una licencia por paternidad haciendo también justicia a los empleados varones que de igual forma necesitan tiempo para desarrollar esas relaciones paternofiliales que son tan importantes en el desarrollo de la familia;

POR CUANTO: El Gobierno Municipal de San Juan ha determinado, como medida de justicia social a nuestros empleados, extender a ellos los beneficios allí concedidos, para lo cual se hace necesario enmendar la reglamentación municipal existente;

POR CUANTO: El Artículo 3.009 de la Ley de Municipios Autónomos, establece que el Alcalde será la máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal y en tal calidad le corresponderá su dirección, administración y fiscalización;

POR CUANTO: La licencia antes mencionada representa un beneficio marginal adicional para los empleados del Municipio de San Juan, como resultado de la política pública implantada por el Alcalde para motivar e incentivar a los empleados con el fin de conseguir un clima de trabajo adecuado que redunde en más y mejores servicios para la ciudadanía;

POR CUANTO: El Artículo 5.005 de la Ley de Municipios Autónomos dispone que la Legislatura Municipal ejercerá el poder legislativo en el municipio y tendrá las facultades y deberes sobre los asuntos locales que se le confieren en esta, así como aquellas incidentales y necesarias a las mismas, entre ellas las de aprobar los planes del área de personal del municipio que someta el Alcalde de conformidad con dicha Ley y los reglamentos y las guías y clasificación y escalas de pago que deban adoptarse para la administración del sistema de personal.

POR TANTO: ORDENASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

Sección 1ra.: Extender el período de descanso para el disfrute de la licencia de maternidad en el Municipio de San Juan de ocho (8) a doce (12) semanas.

Sección 2da.: Enmendar el Inciso 4 de la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal para que se lea como sigue:

**“CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL
DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN**

CAPITULO VII

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE
CARRERA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN JUAN**

Artículo 7.01 ...

Artículo 7.11.- Beneficios Marginales

Sección 11.1 ...

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

a) ...

4. Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad se registrá por las siguientes disposiciones:

- a) Toda empleada embarazada tendrá derecho a solicitar por certificado que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después, para un total de doce (12) semanas de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un alumbramiento.

Sin embargo, previa autorización médica, la empleada embarazada podrá optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de once (11) semanas de descanso post-natal.

Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autoriza el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. Las empleadas que disfruten de licencia por maternidad tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones o licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad.

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, el descanso post-partum se extenderá por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo.

La empleada embarazada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar las doce (12) semanas de licencia, cuando presente un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la empleada renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de doce (12)

semanas de licencia sin haber ocurrido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que le sobrevenga el parto. En este caso, la empleada embarazada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor.

En el caso de una empleada embarazada con status transitorio la licencia de maternidad no excederá del término de nombramiento.

- b) La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- c) En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el período de embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a la empleada, además de licencia de maternidad, la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con la reglamentación municipal vigente y además licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el período total de la ausencia de la empleada como resultado del disfrute de cualesquiera de estas licencias o de todas ellas.
- d) No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.
- e) Toda empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a doce (12) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del Tribunal decretando la adopción.

Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el Tribunal competente.

- f) La empleada embarazada o que adopte un menor deberá solicitar con anticipación a la unidad administrativa donde trabaja el período en que habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- g) Cuando la empleada sufra un aborto se le concederá hasta cuatro (4) semanas de licencia de maternidad post-parto. Sin embargo, para ser acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del

parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

5. ...”

Sección 3ra.: Añadir un nuevo Inciso 5 a la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal, renumerar el actual Inciso 5 como Inciso 6 y los subsiguientes respectivamente para que se lea como sigue:

“CAPITULO VII

REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN JUAN

Artículo 7.01 ...

Artículo 7.11.- Beneficios Marginales

Sección 11.1 ...

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

b) ...

5. Licencia de Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cinco (5) días laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta Ordenanza.

Al reclamar esta licencia, el empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o adopción del menor según sea el caso.

6. Licencias para Estudios o adiestramientos

...

7. ...”

Sección 4ta.: Enmendar el Inciso 4 de la Sección 11.4 del Artículo 8.11 del Capítulo VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal para que se lea como sigue:

“CAPITULO VIII

REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

Artículo 8.01 ...

Artículo 8.11.- Beneficios Marginales

Sección 11.1 ...**Sección 11.4 - Licencias**

Los empleados y funcionarios de confianza del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

a) ...

4. Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) Toda funcionaria o empleada embarazada tendrá derecho a solicitar por certificado que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después, para un total de doce (12) semanas de licencia por maternidad en caso de que la funcionaria o empleada haya observado un alumbramiento.

Sin embargo, previa autorización médica, la funcionaria o empleada embarazada podrá optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de once (11) semanas de descanso post-natal.

Durante el período de la licencia de maternidad la funcionaria o empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autoriza el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que la funcionaria o empleada lo solicite con anticipación suficiente. Las funcionarias o empleadas que disfruten de licencia por maternidad tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones o licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad.

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la funcionaria o empleada embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, el descanso post-partum se extenderá por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo.

La funcionaria o empleada embarazada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar las doce (12) semanas de licencia, cuando presente un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la funcionaria o empleada renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de doce (12) semanas de licencia sin haber ocurrido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo

completo hasta que le sobrevenga el parto. En este caso, la funcionaria o empleada embarazada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor.

- b) La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- c) En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el período de embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a la empleada, además de licencia de maternidad, la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con la reglamentación municipal vigente y además licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el período total de la ausencia de la funcionaria o empleada como resultado del disfrute de cualesquiera de estas licencias o de todas ellas.
- d) No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.
- e) Toda funcionaria o empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a doce (12) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del Tribunal decretando la adopción.

Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el Tribunal competente.

- f) La funcionaria o empleada embarazada o que adopte un menor deberá solicitar con anticipación a la unidad administrativa donde trabaja el período en que habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- g) Cuando la funcionaria o empleada sufra un aborto se le concederá hasta cuatro (4) semanas de licencia de maternidad post-parto. Sin embargo, para ser acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

5. ...”

Sección 5ta.: Añadir un nuevo Inciso 5 a la Sección 11.4 del Artículo 8.11 del Capítulo VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal, reenumerar el actual Inciso 5 como Inciso 6 y los subsiguientes respectivamente, para que se lea como sigue:

“CAPITULO VIII

REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

Artículo 8.01 ...

Artículo 8.11.- Beneficios Marginales

Sección 11.1 ...

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados y funcionarios de confianza del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones
 - a) ...
5. Licencia de Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cinco (5) días laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta Ordenanza.

Al reclamar esta licencia, el funcionario o empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o adopción del menor según sea el caso.

6. Licencias para Estudios o adiestramientos
- ...
7. ...”

Sección 6ta.: Enmendar la Sección 9.2 del Artículo 9.09 del Capítulo IX del Código de Administración de Asuntos de Personal para que se lea como sigue:

“CAPITULO IX

REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO IRREGULAR DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

Artículo 9.01 ...

Artículo 9.09.- Beneficios Marginales

Los empleados irregulares tendrán derecho a los beneficios marginales que se establecen en este Artículo, además de aquellos establecidos por leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados.

Sección 9.1 - ...**Sección 9.2 - Licencia de Maternidad**

1. La empleada irregular tendrá derecho a disfrutar de licencia de maternidad la cual comprenderá el período de descanso prenatal y “después del parto” a que tiene derecho toda empleada embarazada. Como regla general este período de descanso comprenderá cuatro (4) semanas antes del parto y ocho (8) semanas después, para un total de doce (12) semanas de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un alumbramiento.
2. La empleada irregular tendrá derecho a solicitar esta licencia dentro del término de su nombramiento y a disfrutar de sus beneficios según se dispone en el Artículo 11.017 de la Ley Número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada.
 - a. Previa certificación médica que acredite que se encuentra apta para trabajar, la empleada podrá optar por tomar sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso después del parto, siempre que dicho período esté comprendido dentro del término de su nombramiento. En aquellos casos en que el Municipio entienda necesario extender el nombramiento por las necesidades del servicio, el Municipio podrá conceder el tiempo restante de las once (11) semanas dentro del nuevo nombramiento.
 - b. Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se le autorice el disfrute de licencia de vacaciones por maternidad a una empleada se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que la empleada lo solicite con quince (15) días de antelación y siempre que el período esté comprendido dentro de su nombramiento. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia. Además acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad durante el tiempo que dure dicha licencia por maternidad. El crédito por estas licencias se efectuará cuando la empleada regrese al trabajo.
 - c. De producirse el parto antes de transcurrir el período de descanso prenatal o sin que hubiese comenzado éste, el descanso “después del parto” se extenderá por un período equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo.
 - d. Cuando se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haberle sobrevenido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto.
 - e. De surgir complicaciones durante el embarazo, o como resultado de éste, además de la licencia de maternidad, se

podrá autorizar la licencia de enfermedad y de vacaciones a que la empleada tenga derecho, según este Reglamento. En ningún caso, de empleado irregular, el uso de las referidas licencias podrá exceder del término del nombramiento.

- f. La empleada podrá reintegrarse a su trabajo antes de expirar las doce (12) semanas de licencia, si presenta un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. De así hacerlo se considerará que la empleada renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho.
3. En casos de aborto sea éste involuntario o inducido legalmente por facultativos médicos si produce los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico, la empleada tendrá derecho a que se le conceda una licencia por maternidad durante el tiempo que dure su incapacidad, dentro del período de su nombramiento.

Sección 9.3.- ...”

Sección 7ma.: Añadir una nueva Sección 9.3 al Artículo 9.09 del Capítulo IX del Código de Administración de Asuntos de Personal, reenumerar la actual Sección 9.3 como Sección 9.4 y los subsiguientes respectivamente, para que se lea como sigue:

“CAPITULO IX

**REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO IRREGULAR
DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN**

Artículo 9.01 ...

Artículo 9.09.- Beneficios Marginales

Los empleados irregulares tendrán derecho a los beneficios marginales que se establecen en este Artículo, además de aquellos establecidos por leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados.

Sección 9.1 - ...

Sección 9.3.- Licencia de Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cinco (5) días laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta Ordenanza.

Al reclamar esta licencia, el empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o adopción del menor según sea el caso.

Sección 9.4.- Licencias para fines educativos de hijos

...”

Sección 8va.: Toda Ordenanza, Resolución u Orden, que en todo o en parte adviniere incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

Sección 9na.: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Angeles A. Mendoza Tió
Presidenta

YO, CARMEN M. QUIÑONES, SECRETARIA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que la precedente es el texto original del Proyecto de Ordenanza Número 7, Serie 2003-2004, aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria, celebrada el día 25 de agosto de 2003, con los votos afirmativos de los Legisladores Municipales; las señoras Dinary Camacho Sierra, Linda A. Gregory Santiago, Nilda Jiménez Colls, Claribel Martínez Marmolejos, Ivette Otero Echandi, Paulita Pagán Crespo, María Antonia Romero, Elba A. Vallés Pérez y Migdalia Viera Torres, y los señores Roberto Acevedo Borrero, José A. Dumas Febres, Rafael R. Luzardo Mejías, Manuel E. Mena Berdecía, Ramón Miranda Marzán, José E. Picó del Rosario y Angel Noel Rivera Rodríguez; y la Presidenta, señora Angeles A. Mendoza Tió.

CERTIFICO, ADEMÁS, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASI CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las trece páginas de que consta la misma, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 26 de agosto de 2003.

Carmen M. Quiñones
Secretaria
Legislatura Municipal de San Juan

Aprobada:

_____ de _____ de 2003

Jorge A. Santini Padilla
Alcalde