

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

CERTIFICACIÓN

Yo, *LUIS M. CASTRO DÍAZ*, Secretario 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. 27 Serie 2002-03**, la cual fue aprobada por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, en Sesión Extraordinaria celebrada el 24 de febrero de 2003.

VOTACIÓN

VOTOS AFIRMATIVOS:

1. Hon. Carmen López Dipiní
2. Hon. María N. Álvarez Márquez
3. Hon. Luis E. Gardy Fontáñez
4. Hon. Wilfredo Rosa Santory
5. Hon. Miguel Rodríguez Vega
6. Hon. Willie A. Rosario Arroyo
7. Hon. Víctor Velázquez Casillas
8. Hon. José L. Burgos Millet
9. Hon. Juana C. González Irizarry
10. Hon. Efraín Díaz Robledo
11. Hon. Rose V. Nieves Ruiz
12. Hon. Daniel Santiago Rojas
13. Hon. Pedro J. Cruz Cruz
14. Hon. Nydia M. Vega Cintrón
15. Hon. Saúl González Gerena
16. Hon. Sonia L. Vázquez García

EN CONTRA:

Ninguno.


ABSTENIDOS:

Ninguno.

AUSENTES:

Ninguno.

CERTIFICO CORRECTO:


LUIS M. CASTRO DÍAZ
SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

Sello Oficial

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

Proyecto Núm. 28
Ordenanza Núm. 27

Serie 2002-03

Presentada por: la Administración

**PARA ESTABLECER UN PLAN A LOS FINES DE DISPONER
LOS PROCEDIMIENTOS Y CRITERIOS A SEGUIR PREVIO A
DECRETAR CESANTÍAS EN EL SERVICIO PARA LOS
EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE HUMACAO.**

Por Cuanto: El Artículo 3.009 de la Ley Núm. 81, del 30 de agosto de 1991, según enmendada, en su inciso (c), faculta al Alcalde para promulgar y publicar las reglas y reglamentos municipales, facultándolo, además, en su inciso (m), para diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo con las disposiciones de dicha Ley y 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: El Artículo 11.001 de la Ley 81, supra, provee para que los municipios puedan adoptar un sistema de reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

Por Cuanto: El Artículo 11.013 de la Ley 81, supra, provee para que el Alcalde pueda decretar cesantías por falta de trabajo o de fondos, y cuando siguiendo un proceso evaluativo se concluya que el empleado está física o mentalmente incapacitado determinado por un profesional debidamente autorizado.

Por Cuanto: Es necesario establecer los estándares y procedimientos apropiados para decretar cesantías en el servicio municipal, sin entenderse como un

descargo o medida disciplinaria, ya que los recursos disponibles serán agotados por completos en esforzarse por retener el personal afectado.

Por Cuanto: Conforme dispone el Artículo 5.005 (j) de la antes citada Ley, es responsabilidad de la Legislatura Municipal aprobar los planes del área de personal del municipio que someta el Alcalde atenor con la misma y los reglamentos y las guías y clasificación y escala de sueldo que deban adoptarse para la administración del sistema de personal.

Por Tanto: **Ordénase por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico:**

Artículo 1: Se establece el plan de cesantías para los empleados del Municipio de Humacao de conformidad con lo dispuesto en los artículos que siguen.

Artículo 2: DENOMINACIÓN

Este plan se conocerá como "**PLAN DE CESANTÍAS PARA LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE HUMACAO.**"

Artículo 3: BASE LEGAL

Se establece este plan con sujeción a las disposiciones contenidas en el Artículo 11.013 de la Ley de Municipios Autónomos de 30 de agosto de 1991, según enmendada.

Artículo 4: APLICABILIDAD

Este plan será de aplicabilidad a los empleados irregulares, a los transitorios, a los probatorios, a los regulares de carrera y a los empleados que se les pague con fondos del Departamento del Trabajo, Fondos Federales o basado en alguna otra propuesta.

Artículo 5: PROPÓSITO

Los propósitos por los cuales se promulga este plan son los siguientes:

1. Establecer el método a seguir para decretar cesantías cuando éstas sean necesarias debido a la eliminación de puestos por falta de fondos o de trabajo.
2. Determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías dentro de cada uno de los grupos de empleados que se identifiquen para el proceso de reducción de personal.

3. Lograr un trato justo e imparcial en lo referente a las decisiones y acciones relativas a la reducción de personal por las razones expuestas en el inciso 1 de este Artículo.

Artículo 6: ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

Este plan será administrado por el Alcalde o por el funcionario en quien éste delegue tal responsabilidad. La delegación excluirá la responsabilidad de publicar y difundir el plan entre los empleados del Municipio; así como el endoso y firma de las notificaciones de cesantías a los empleados afectados. Ambas responsabilidades serán facultad absoluta del Alcalde como autoridad nominadora.

Artículo 7: ALCANCE DEL PLAN DE CESANTÍAS

Cuando se determine que en el Municipio existe una situación fiscal de insuficiencia que dificulta el atender las prioridades de servicio de manera adecuada y con la habitual eficacia o, cuando deje de existir la necesidad por servicios de cualquier programa, de tal forma que resulte necesaria la eliminación de puestos por falta de fondos o de trabajo, se podrán decretar cesantías mediante la ejecución de este plan.

Además, el Alcalde podrá activar este plan cuando determine que existen nombramientos que por no cumplir con los requisitos de ley resulten nulos.

Dentro del marco antes descrito en el párrafo precedente, deberán considerarse razones relativas al logro de mayor eficacia en la administración del Municipio. Entre otras, podrán ser razones justificadas para activar este plan, las siguientes: la implantación de nuevas estrategias de eficiencia operacional y económica que garanticen servicios esenciales al pueblo; la reorganización de oficinas, la reprogramación de fondos para la atención de emergencias en áreas prioritarias del servicio cuando comprobadamente no existan otros remedios; la corrección o enmienda de situaciones de trabajo en que se dupliquen esfuerzos; la privatización de servicios; y la implantación de

disposiciones legales que conlleven la reestructuración funcional y organizativa del Municipio.

Artículo 8: ESTABLECIMIENTO DE LA JURISDICCIÓN PARA EL DECRETO DE LAS CESANTÍAS

El Municipio de Humacao con el conjunto de sus unidades administrativas constituirá una sola jurisdicción para los efectos de decretar cesantías por falta de fondos o de trabajo; estableciéndose que cuando sea necesario, las cesantías del personal se harán dentro de aquellos grupos de empleados que ocupen puestos bajo una misma clasificación, primero en consideración a una combinación de eficacia y antigüedad de no existir un sistema de evaluación de la eficiencia.

El Alcalde tendrá la facultad para excluir del plan de cesantías algunos programas si cualquiera de los mismos enmarca en una de las siguientes condiciones:

1. Son programas que prestan servicios esenciales al pueblo y deben seguir funcionando con normalidad.
2. Son programas esenciales para la administración y operación interna del Municipio.
3. Son programas sufragados con fondos federales, y dichos fondos están restringidos a estos programas en particular, por lo que no podrían utilizarse si se reducen o eliminan los programas.

Artículo 9: UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL MUNICIPIO QUE COMPRENDEN LA JURISDICCIÓN DE LAS CESANTÍAS

La jurisdicción de las cesantías del Municipio se extiende sobre los empleados de las siguientes unidades de trabajo y administrativas:

1. Oficina del Alcalde
2. Departamento de Finanzas Municipales
3. Departamento de Obras Públicas Municipal
4. Centro de Diagnóstico y Tratamiento
5. Centro de Manejo de Emergencias

6. Policía Municipal
7. Departamento de Recursos Humanos
8. Departamento de Recreación y Deportes
9. Departamento de Saneamiento
10. Centro de Envejecientes
11. Oficina de Cultura y Turismo
12. Oficina para los Asuntos del Ciudadano
13. Secretaría Municipal
14. Oficina de Auditoría Interna
15. Oficina de Presupuesto
16. Oficina de Edificios Públicos Municipales
17. Oficina para los Asuntos de la Juventud
18. Oficina para los Asuntos de la Mujer
19. Departamento de Educación
20. Departamento de Planificación
21. Oficina de Relaciones Públicas

Las unidades administrativas que sean creadas con posterioridad a la aprobación de esta ordenanza y aquellas que por omisión involuntaria no estén incluidas en el precedente listado, les serán de aplicación las disposiciones de la misma.

Artículo 10: CONSIDERACIONES PREVIAS A LAS CESANTÍAS

El Alcalde deberá considerar remedios alternos a su alcance antes de decretar cesantías, considerando, entre otros, los siguientes:

1. Reubicación de empleados en puestos de igual o similar clasificación, de existir programas excluidos del Plan de Cesantías que posean una situación fiscal adecuada.
2. Readiestramiento del empleado para ubicarse en algún puesto diferente al que ocupa, de existir programas excluidos del Plan cuya situación fiscal le permita absorber al empleado antes de decretarse las cesantías.

3. Concesión de una licencia para el disfrute de las vacaciones regulares acumuladas.
4. Licencia sin sueldo, cuando el Alcalde pueda tener la certeza de que la situación por la cual se decretan las cesantías es temporera y puede que no se requiera una eliminación permanente de los puestos. Esta alternativa conlleva la ejecución del Plan de Cesantías con el debido procedimiento de notificación al empleado advirtiéndole de su derecho de una vista administrativa interna y de apelar ante el debido foro de apelación.
5. Reducción de la jornada de trabajo, cuando el Alcalde pueda tener la certeza de que la situación por la cual se decretan las cesantías es temporera y puede que no se requiera una eliminación permanente de los puestos.
6. Proveerle al empleado de cincuenticinco (55) años de edad o más y tenga más de veinticinco (25) años de servicio público, la oportunidad de acogerse a un retiro voluntario. Esta misma oportunidad se le brindará a aquellos empleados que tengan una edad de cincuenta y ocho (58) años, y por lo menos diez (10) años de servicio público.
7. De algún otro municipio, agencia, compañía privada, etc., haber solicitado empleados, se le proveerá a los empleados a ser cesanteados el listado de posiciones que han sido solicitados por dichas compañías.
8. Como un último remedio el Alcalde podrá descender a los empleados a posiciones de menor jerarquía, si existiera la certeza que tal acción solucionaría la situación de emergencia prevaleciente y en aquellas situaciones en las cuales el empleado consienta a dicha acción.

Las alternativas antes mencionadas constituyen remedios tentativos que la autoridad nominadora debe considerar previo a decretar

cesantías. El presente plan no provee que estos remedios se encuentren disponibles a los empleados, como alternativa a la separación del servicio público.

Artículo 11: ORDEN DE PRELACIÓN EN QUE SE DECRETARAN LAS CESANTÍAS

Artículo 11.1 - ORDEN DE PRELACIÓN DE LAS CESANTÍAS CONFORME AL STATUS DEL PERSONAL AFECTADO

1. En primer término el Alcalde separará de sus puestos a aquellos empleados que ostenten status irregulares.
2. En segundo lugar serán separados de sus puestos aquellos empleados con status transitorio, cuyos salarios provengan del Fondo General del Municipio.
3. En tercer lugar serán separados de sus puestos aquellos empleados con status probatorio. Para fines de este Plan de Cesantías, los empleados en período probatorio que inmediatamente antes del referido status hubieran sido empleados regulares serán considerados y tratados de conformidad con la clasificación en la cual obtuvieron la permanencia.
4. En último término serán separados aquellos empleados del Municipio que ostenten status regular.

Artículo 11.2 - ORDEN DE PRELACIÓN DE LAS CESANTÍAS DENTRO DE LOS GRUPOS BAJO UNA MISMA CLASIFICACIÓN

1. Las cesantías se decretarán por clase o clasificación. Todos los empleados comprendidos dentro de una misma clase, serán evaluados en conjunto, bajo los criterios que se discuten a continuación, independientemente del departamento o dependencia municipal a la cual estén asignados.
2. Una vez decretadas las cesantías, los empleados no afectados podrán ser reubicados administrativamente para cubrir las posiciones que no hayan sido eliminadas.

3. El Alcalde separará de su puesto en primer término a los empleados menos eficientes y de menor antigüedad cuando exista un sistema de evaluaciones periódicas de eficiencia, el cual permita la más objetiva evaluación de cada empleado durante la totalidad de su incumbencia con el municipio. En casos de igualdad de eficiencia entre varios empleados, se utilizará de la misma manera el criterio de la antigüedad; separando primero de sus puestos a aquel personal que lleve menos tiempo en el servicio público.
4. Cuando no exista un sistema de evaluaciones periódicas de eficiencia confiable, el Alcalde decretará las cesantías basado en que los empleados de menor antigüedad en el servicio público serán separados primero. Por lo cual, separará de sus puestos en primer término a los empleados de más reciente nombramiento o menos tiempo en el servicio público como empleado.
5. A los fines de determinar la antigüedad de los empleados en el servicio se considerará la experiencia en los diferentes puestos permanentes ocupados por éstos en el Municipio de Humacao, en otros municipios, en la Rama Judicial y en otras agencias de la Rama Ejecutiva del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
6. El Alcalde al decretar las cesantías bajo grupos de empleados de una misma clasificación considerará tanto la eficiencia como la antigüedad, de tal forma que al eliminarse puestos, tal acción se tome independientemente de quienes los ocupen. No obstante, de no existir un instrumento de medición de eficiencia confiable, sólo se considerará el criterio objetivo de antigüedad en el servicio público.
7. Se considerará que no existe un sistema de medición de eficacia confiable cuando de los expedientes de personal no

surja que los empleados potencialmente afectados no se pueda verificar que estos han sido evaluados periódicamente conforme a lo dispuesto en el Artículo 11.010 de la Ley de Municipios Autónomos. Cuando de los expedientes de personal no surja que el empleado ha sido evaluado al menos una vez al año, durante su incumbencia, se considerará que el desempeño de dicho empleado o grupo de empleados no puede ser evaluado de manera comprensiva, por lo cual la autoridad nominadora no podrá tomar en consideración el criterio de eficacia al establecer los puestos a eliminarse.

8. Cuando por las razones antes mencionadas se determine que se habrán de decretar las cesantías basado, únicamente en el criterio de antigüedad, la Oficina de Recursos Humanos le habrá de notificar de ello al personal potencialmente afectado para que dichos empleados, en un término no menor de 15 días, presenten evidencia de su experiencia en el servicio público de carrera, lo cual no surja de sus respectivos expedientes de personal.

Artículo 11.3 - RELACIÓN DE NOMBRES DEL PERSONAL AFECTADO POR ORDEN DE PRELACIÓN DE LAS CESANTÍAS

Cuando se haga necesario activar este Plan, el Alcalde notificará a los empleados afectados dentro de un término de no menos de 30 días, previo a la efectividad de su separación y ubicará en un lugar accesible la relación de nombres del personal afectado por orden de prelación de las cesantías.

Artículo 12: OTRAS CESANTÍAS

Podrán decretarse, además, cesantías cuando el Alcalde razonablemente crea que un empleado esté física, mental y/o sensorialmente incapacitado para llevar a cabo las funciones que requiere su puesto cuando un profesional así lo determine. No obstante, el Alcalde antes de separarlo de su puesto tratará de brindarle un

acomodo razonable, siempre y cuando no sea oneroso para el Municipio. En orden para determinar si un empleado está física, mental y sensorialmente incapacitado, se tomarán en cuenta los siguientes elementos, entre otros:

1. Notable reducción en su productividad
2. Marcado ausentismo por razones de enfermedad
3. Cambios en los patrones de conducta

Cuando se crea que un empleado está incapacitado, el Alcalde lo citará a una audiencia administrativa informal y podría requerirle al empleado someter el resultado de un examen médico reciente, en un término de treinta (30) días desde el día de la citación. Para esto, el Alcalde utilizará los servicios y las facilidades de la Administración de Salud, o sino el municipio sufragará los costos del examen médico.

Si el empleado se rehusa a someter el resultado de un examen médico reciente se presumirá que está incapacitado. Notificación de esta acción deberá ser enviada al empleado, advirtiéndole de su derecho a apelar a la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, en un término no mayor de treinta (30) días desde la fecha de la carta.

Cuando la incapacidad surja a consecuencia de un accidente relacionado al trabajo y el empleado esté bajo tratamiento bajo el Fondo del Seguro del Estado, se le evaluará en su posición por un período no mayor de doce (12) meses. Al concluir ese período y en cualquier momento en que el Alcalde note que la incapacidad le impide al empleado desempeñar su trabajo conforme a los estándares mínimos de calidad en el empleo, el Alcalde notificará al empleado su intención de cesantearlo, no sin antes darle la oportunidad de expresarse en una audiencia administrativa informal. Luego de la cual, el Alcalde le notificará al empleado su decisión, advirtiéndole de su derecho a apelar a la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, en un término no mayor a treinta (30) días de la fecha de la carta.

Artículo 13: NOTIFICACIÓN DE CESANTÍAS AL PERSONAL AFECTADO

Cuando sea necesario poner en ejecución las disposiciones de este Plan con el propósito de reducir el personal debido a la falta de fondo o de trabajo o debido a la nulidad de nombramientos, el Alcalde iniciará un período de notificaciones a los empleados afectados por las cesantías de la siguiente forma:

1. Se le enviará una notificación de cesantía a todo empleado afectado con una anticipación de treinta (30) días a la fecha de su efectividad, que incluya las razones que motivan tal acción, así como el criterio utilizado para determinar los empleados afectados.
2. Toda notificación de esta naturaleza contendrá una advertencia sobre el derecho que le asiste al empleado de solicitar una vista administrativa informal ante un funcionario designado por el Alcalde dentro de los cinco (5) días posteriores al recibo de la misma; así como de su derecho de apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal del Servicio Público (conocida por sus siglas JASAP), dentro del término de 30 días a partir de la notificación.
3. Cuando por urgencias del servicio o por otras razones justificadas el Alcalde no pueda notificar al empleado con la anticipación estipulada en el inciso uno (1) precedente, se le pagará al empleado cualquier suma de dinero que éste pudiera dejar de percibir, hasta completar los treinta (30) días que cubre el término mencionado.

Artículo 14: REINGRESOS

1. Los empleados de carrera con status regular que al activarse el Plan queden cesantes, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en los registros de elegibles correspondientes a las clases a las cuales estaban adscritos sus puestos al momento de cesar en sus funciones;

así mismo, tendrán derecho a figurar en otros registros de puestos similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo y para cuyas clases reúnan los requisitos mínimos de preparación y experiencia.

2. La inclusión de los nombres de los empleados en los registros correspondientes no estará sujeta a que éstos radiquen una solicitud de reingreso.
3. Los empleados que sean incluidos en los registros antes mencionados, en virtud de estas disposiciones, tendrán prioridad al momento de emitirse certificaciones de elegibles de los registros en los cuales ellos figuren.

Artículo 15: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 15.1 - Publicación del Plan

Este Plan de Cesantías será publicado en el Municipio en general cubriendo todas sus unidades de trabajo, de forma que se haga accesible a todo empleado que se afecte por el mismo. Copia de este plan será entregado a cada empleado activo al momento de su aprobación.

Artículo 15.2 - Ajuste en el Presupuesto

Cuando la activación del Plan conlleve la eliminación de puestos, el Alcalde dará parte del particular a la Legislatura Municipal, para que se proceda a efectuar el ajuste correspondiente en el presupuesto del año fiscal en curso.

Artículo 15.3 - Enmiendas

El Plan de Cesantías deberá ser revisado anualmente con el propósito de atemperarlo a cualquiera nueva realidad que pueda surgir en el Municipio.

Artículo 16: DEFINICIONES

Para propósitos de la interpretación de este Plan las palabras y/o frases a continuación tendrán el significado que aquí se indica:

1. **SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL** - significará el sistema mediante el cual se administra el personal en el municipio en la base del mérito.
2. **SISTEMA DE EVALUACIÓN DE EFICIENCIA** - el sistema mediante el cual se mide periódicamente la eficiencia del empleado en la base de los deberes que se le asignan al puesto y de los correspondientes resultados esperados; establecidos expresamente para cada puesto en la Hoja de Deberes y Resultados Esperados. Para ser eficiente, el sistema de evaluación de empleados debe reflejar una perspectiva histórica del desempeño del empleado a través de su incumbencia en el servicio.
3. **ANTIGÜEDAD** - el tiempo de cada empleado en el servicio público.
4. **ORDEN DE PRELACIÓN** - orden lógico en que se decretarán las cesantías, considerando la eficiencia y la antigüedad cuando exista el sistema de evaluación de rigor; y, la antigüedad por grupos bajo una misma clasificación, cuando no exista el referido sistema formalmente.
5. **"STATUS"** - es el estado legal de los empleados en sus puestos, de conformidad con las disposiciones del Principio de Mérito.
6. **PRINCIPIO DE MÉRITO** - se refiere a que todos los empleados públicos deben ser seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social; ni a sus ideas políticas o religiosas.
7. **ÁREAS ESENCIALES AL PRINCIPIO DE MÉRITO** - significa clasificación de puestos, reclutamiento y selección, ascensos, traslados y descensos, y retención en el empleo.
8. **REGISTRO DE ELEGIBLES** - listado de nombres de candidatos a empleo examinados y cualificados preliminarmente para empleo público, certificados de un registro de elegibles en virtud de una solicitud de personal para cubrir un puesto.

9. **REINGRESO** - para fines de este Plan significa la reinstalación de un empleado cesanteado del municipio por falta de fondos o de trabajo.

Artículo 17: NOTIFICACIÓN

Una vez sea aprobada esta Ordenanza deberá el Secretario Municipal notificar copia de la misma a los siguientes organismos: Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos y Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales.

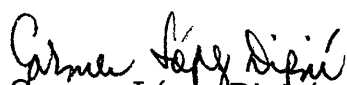
Artículo 18: SEPARABILIDAD

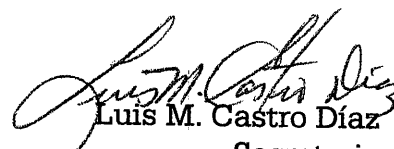
Si cualquier disposición de esta ordenanza o la aplicación de la misma a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, dicha nulidad no afectará las demás disposiciones ni la aplicación de esta ordenanza que pueda tener efecto sin necesidad de las disposiciones o aplicaciones que hubieran sido declaradas nulas, y a tal fin se declara que las disposiciones de esta ordenanza son separables unas de otras.

Artículo 19: VIGENCIA

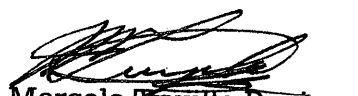
Esta ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, el 24 de febrero de 2003.


Carmen López Dipini
Presidenta


Luis M. Castro Díaz
Secretario

Sometida esta Resolución a mi consideración el 26 de febrero de 2003, y firmada por mi el 28 de febrero de 2003.


Marcelo Trujillo Panisse
Alcalde