



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

ORDENANZA NÚM. 9
SERIE 2023-2024
APROBADA: 30 DE ABRIL DE 2024
RE-APROBADA: 10 DE JUNIO DE 2024
P.O. NÚM. 9, SERIE 2023-2024

Presentado por el señor Ángel G. Rodríguez Medina

Fecha de presentación: 29 de abril de 2024

ORDENANZA

“PARA ENMENDAR LOS ARTÍCULOS 7.11(D)(4), 8.11(D)(4), 7.13, 26.04, 28.06.5, 12.04, 12.06, 21.03, 21.04, 21.06, 21.10, 21.11, 23.05, 23.09, 23.13, 25.05.05, 25.06.01, 25.07.01, 25.08.05, 26.07, 27.05, 27.07, 27.08, 27.09 Y 28.06.4 DE LA SECCIÓN PRIMERA, ASÍ COMO LA SECCIÓN SEGUNDA Y EL TÍTULO DE LA ORDENANZA NÚMERO 6, SERIE 2023-2024, QUE ADOPTÓ EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, A LOS FINES DE ATEMPEARAR LA JORNADA LABORAL Y LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA LOS SERVICIOS DE CARRERA Y CONFIANZA, PARA REALIZAR ENMIENDAS TÉCNICAS; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.”

POR CUANTO: El 14 de marzo de 2024, la Legislatura Municipal de Humacao aprobó, con dos terceras partes de sus miembros y por encima de un veto ejecutivo, la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024 para adoptar el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao. Dicho Código recopila en un solo cuerpo legislativo todas las ordenanzas y resoluciones que regulaban la administración de los recursos municipales del gobierno municipal humacaeño.

POR CUANTO: Esta codificación de la normativa municipal en materia de recursos humanos conllevó la identificación de todas las ordenanzas vigentes, así como la actualización de sus disposiciones y citas legales para conformarlos a los cambios estatutarios introducidos por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico a través de los años, ya que, muchas de esas ordenanzas, cuya más antigua se remontaba al año fiscal 2001-2002, no se habían actualizado desde su aprobación.

POR CUANTO: En el proceso de enrolado de la Ordenanza Núm. 6, supra, que consiste de unas 825 páginas, la Legislatura Municipal identificó algunos errores técnicos que requieren atención legislativa, tales como la mención repetida de algunas de las ordenanzas derogadas en su título y en su sección segunda; la presencia en el índice de un artículo sobre salvedad que no fue incorporado al cuerpo; la referencia a ordenanzas derogadas en lugar de mencionar los capítulos del Código en donde fueron insertadas; la referencia a artículos incorrectos; el uso variable de secciones en lugar de incisos



en ciertas disposiciones; las referencias a agencias estatales que fueron sustituidas por otras, tales como la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) cuyas funciones fueron asignadas a la hoy Comisión Apelativa del Servicio Público, además de la antigua Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales que fue suplantada por la Oficina de Gerencia Municipal, adscrita a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, en virtud de la Ley 81-2017; así como a una referencia a la Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico (Ley 81-1991), la cual fue derogada por el Código Municipal de Puerto Rico (Ley 107-2020), que actualmente rige todo lo relacionado a la organización, gobierno, administración y funcionamiento de los municipios.

POR CUANTO: Por otro lado, el referido Código, sin intención legislativa, consignó por error una jornada laboral de 37.5 semanales y 8 horas diarias para los empleados de la Rama ejecutiva municipal que dista de la jornada de establecida bajo el estado de jornada actual de 35 horas semanales y 7 horas diarias, conforme a la Ordenanza Núm. 28, Serie 2014-2015. Toda vez que la intención de la Legislatura Municipal al aprobar la Ordenanza Núm. 6, *supra*, era una de estricta recopilación de las normas legales, sin alteración alguna al derecho, procede realizar las correcciones pertinentes. Esta errónea alteración de jornada es nula dado a que la aprobación carece de asignación presupuestaria en los planes de retribución. Véase De Jesús Ortiz v. Rivera Vargas, 140 D.P.R. 470 (1996) y el Artículo 2.056 de la Ley Núm. 107-2020, conocida como Código Municipal de Puerto Rico, según enmendada.

POR CUANTO: En adición, la duración de la licencia de maternidad del Código de Administración de Asuntos de Personal aprobado por esta Legislatura Municipal provee hasta un máximo de 24 semanas, en exceso a la licencia por el mismo concepto que disponía la derogada Ordenanza Núm. 1, Serie 2021-2022, de 12 semanas. No obstante, a pesar de que la licencia de maternidad de 24 semanas requeriría una asignación presupuestaria, una licencia de 12 semanas no es consistente con las disposiciones del Código Municipal de Puerto Rico que, en su Artículo 2.058(d), provee a las empleadas embarazadas una licencia de "cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, ocho (8) semanas después del parto, y cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor", para un total de 16 semanas. Dado el derecho vigente dispuesto por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, se enmienda la Ordenanza Núm. 6, *supra*, para atemperarla de conformidad.

POR CUANTO: En virtud de lo anterior, esta Legislatura Municipal aprueba la presente Ordenanza para realizar las enmiendas técnicas antes descritas, así como para conformar las disposiciones sobre jornada laboral al estado actual y la licencia de maternidad al estado de derecho vigente en la Ley Núm. 107-2020, conocida como Código Municipal de Puerto Rico, según enmendada.

POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:

SECCIÓN 1^{ra}: Se enmiendan los artículos 7.11(d)(4), 8.11(d)(4), 7.13, 26.04, 28.06.5, 12.04, 12.06, 21.03, 21.04, 21.06, 21.10, 21.11, 23.05, 23.09, 23.13, 25.05.05, 25.06.01, 25.07.01, 25.08.05, 26.07, 27.05, 27.07, 27.08, 27.09 y 28.06.4 de la Sección 1^{ra}, así como la Sección 2^{da} y el título de la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que adoptó el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, a los fines de atemperar la jornada laboral y la licencia de maternidad de los servicios de carrera y confianza, y para realizar enmiendas técnicas, según se establece en las secciones subsiguientes.

SECCIÓN 2^{da}: Se enmienda el título del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:



“PARA CONSTITUIR EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO A LOS FINES DE INTEGRAR, ORGANIZAR Y ACTUALIZAR LAS ORDENANZAS Y REGLAMENTOS MUNICIPALES QUE DISPONEN SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS; ADOPTAR EL REGLAMENTO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS; CREAR PROTOCOLOS DE PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS DE DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE GÉNERO Y PARA EL MANEJO DE SITUACIONES VIOLENTAS EN EL LUGAR DE TRABAJO; ESTABLECER NORMAS CONTRA EL NEPOTISMO; Y DEROGAR LAS SIGUIENTES ORDENANZAS: ORDENANZA NÚM. 1, SERIE 2021-2022; ORDENANZA NÚM. 2, SERIE 2021-2022; ORDENANZA NÚM. 4, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 11, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 28, SERIE 2014-2015; ORDENANZA NÚM. 4, SERIE 2013-2014; ORDENANZA NÚM. 5, SERIE 2013-2014 ; ORDENANZA NÚM. 25, SERIE 2012-2013; ORDENANZA NÚM. 27, SERIE 2012-2013; ORDENANZA NÚM. 9, SERIE 2011-2012; ORDENANZA NÚM. 21, SERIE 2009-2010; ORDENANZA NÚM. 7, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 47, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 49, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 34, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 5, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 25, SERIE 2012-2013; ORDENANZA NÚM. 1, SERIE 2021-2022; ORDENANZA NÚM. 35, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 27, SERIE 2012-2013; ORDENANZA NÚM. 2, SERIE 2021-2022; ORDENANZA NÚM. 44, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 43, SERIE 2007-2008; ORDENANZA NÚM. 18, SERIE 2006-2007; ORDENANZA NÚM. 3, SERIE 2006-2007; ORDENANZA NÚM. 10, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 11, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 2, SERIE 2001-2002; ORDENANZA NÚM. 30, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 9, SERIE 2011-2012; ORDENANZA NÚM. 11, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 13, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 8, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 33 SERIE 2009-2010; ORDENANZA NÚM. 15, SERIE 2018-2019; ORDENANZA NÚM. 12, SERIE 2014-2015; ORDENANZA NÚM. 33, SERIE 2009-2010; ORDENANZA NÚM. 38, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 42, SERIE 2007-2008; ORDENANZA NÚM. 10, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 43, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 14, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 16, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 41, SERIE 2007-2008; ORDENANZA NÚM. 24, SERIE 2014-2015; ORDENANZA NÚM. 3, SERIE 2017-2018; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.”

para que lea como sigue:

“PARA CONSTITUIR EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO A LOS FINES DE INTEGRAR, ORGANIZAR Y ACTUALIZAR LAS ORDENANZAS Y REGLAMENTOS MUNICIPALES QUE DISPONEN SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS; ADOPTAR EL REGLAMENTO DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS; CREAR PROTOCOLOS DE PROCEDIMIENTOS PARA QUERELLAS DE DISCRIMEN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE GÉNERO Y PARA EL MANEJO DE SITUACIONES VIOLENTAS EN EL LUGAR DE TRABAJO; ESTABLECER NORMAS CONTRA EL NEPOTISMO; Y DEROGAR LAS SIGUIENTES ORDENANZAS: ORDENANZA NÚM. 1, SERIE 2021-2022; ORDENANZA NÚM. 2, SERIE 2021-2022; ORDENANZA NÚM. 4, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 11, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 28, SERIE 2014-2015; ORDENANZA NÚM. 4, SERIE 2013-2014; ORDENANZA NÚM. 5, SERIE 2013-2014 ; ORDENANZA NÚM. 25, SERIE 2012-2013; ORDENANZA NÚM. 27, SERIE 2012-2013; ORDENANZA NÚM. 9, SERIE 2011-2012; ORDENANZA NÚM. 21, SERIE 2009-2010; ORDENANZA NÚM. 7, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 47, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 49, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 34,



SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 35, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 44, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 43, SERIE 2007-2008; ORDENANZA NÚM. 18, SERIE 2006-2007; ORDENANZA NÚM. 3, SERIE 2006-2007; ORDENANZA NÚM. 10, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 11, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 2, SERIE 2001-2002; ORDENANZA NÚM. 30, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 13, SERIE 2019-2020; ORDENANZA NÚM. 8, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 33, SERIE 2009-2010; ORDENANZA NÚM. 15, SERIE 2018-2019; ORDENANZA NÚM. 12, SERIE 2014-2015; ORDENANZA NÚM. 38, SERIE 2008-2009; ORDENANZA NÚM. 42, SERIE 2007-2008; ORDENANZA NÚM. 10, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 43, SERIE 2003-2004; ORDENANZA NÚM. 14, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 16, SERIE 2004-2005; ORDENANZA NÚM. 41, SERIE 2007-2008; ORDENANZA NÚM. 24, SERIE 2014-2015; ORDENANZA NÚM. 3, SERIE 2017-2018; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.”

SECCIÓN 3^{ra}: Se enmienda la Sección 2^{da} de la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“**SECCIÓN 2^{da}:** Se deroga toda ordenanza, resolución u orden ejecutiva que regule la administración de Recursos Humanos municipales o que resulte incompatible con la presente ordenanza, entre ellas:

- Ordenanza Núm. 1, Serie 2021-2022;
- Ordenanza Núm. 2, Serie 2021-2022;
- Ordenanza Núm. 4, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 11, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 28, Serie 2014-2015;
- Ordenanza Núm. 4, Serie 2013-2014;
- Ordenanza Núm. 5, Serie 2013-2014;
- Ordenanza Núm. 25, Serie 2012-2013;
- Ordenanza Núm. 27, Serie 2012-2013;
- Ordenanza Núm. 9, Serie 2011-2012;
- Ordenanza Núm. 21, Serie 2009-2010;
- Ordenanza Núm. 7, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 47, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 49, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 34, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 5, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 25, Serie 2012-2013;
- Ordenanza Núm. 1, Serie 2021-2022;
- Ordenanza Núm. 35, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 27, Serie 2012-2013;
- Ordenanza Núm. 2, Serie 2021-2022;
- Ordenanza Núm. 44, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 43, Serie 2007-2008;
- Ordenanza Núm. 18, Serie 2006-2007;
- Ordenanza Núm. 3, Serie 2006-2007;
- Ordenanza Núm. 10, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 11, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 2, Serie 2001-2002;
- Ordenanza Núm. 30, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 9, Serie 2011-2012;



- Ordenanza Núm. 11, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 13, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 8, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 33 Serie 2009-2010;
- Ordenanza Núm. 15, Serie 2018-2019;
- Ordenanza Núm. 12, Serie 2014-2015;
- Ordenanza Núm. 33, Serie 2009-2010;
- Ordenanza Núm. 38, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 42, Serie 2007-2008;
- Ordenanza Núm. 10, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 43, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 14, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 16, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 41, Serie 2007-2008;
- Ordenanza Núm. 24, Serie 2014-2015;
- Ordenanza Núm. 3, Serie 2017-2018;"

para que lea como sigue:

"SECCIÓN 2^{da}: Se deroga toda ordenanza, resolución u orden ejecutiva que regule la administración de Recursos Humanos municipales o que resulte incompatible con la presente ordenanza, entre ellas:

- Ordenanza Núm. 1, Serie 2021-2022;
- Ordenanza Núm. 2, Serie 2021-2022;
- Ordenanza Núm. 4, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 11, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 28, Serie 2014-2015;
- Ordenanza Núm. 4, Serie 2013-2014;
- Ordenanza Núm. 5, Serie 2013-2014;
- Ordenanza Núm. 25, Serie 2012-2013;
- Ordenanza Núm. 27, Serie 2012-2013;
- Ordenanza Núm. 9, Serie 2011-2012;
- Ordenanza Núm. 21, Serie 2009-2010;
- Ordenanza Núm. 7, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 47, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 49, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 34, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 35, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 44, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 43, Serie 2007-2008;
- Ordenanza Núm. 18, Serie 2006-2007;
- Ordenanza Núm. 3, Serie 2006-2007;
- Ordenanza Núm. 10, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 11, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 2, Serie 2001-2002;
- Ordenanza Núm. 30, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 13, Serie 2019-2020;
- Ordenanza Núm. 8, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 33 Serie 2009-2010;



- Ordenanza Núm. 15, Serie 2018-2019;
- Ordenanza Núm. 12, Serie 2014-2015;
- Ordenanza Núm. 38, Serie 2008-2009;
- Ordenanza Núm. 42, Serie 2007-2008;
- Ordenanza Núm. 10, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 43, Serie 2003-2004;
- Ordenanza Núm. 14, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 16, Serie 2004-2005;
- Ordenanza Núm. 41, Serie 2007-2008;
- Ordenanza Núm. 24, Serie 2014-2015;
- Ordenanza Núm. 3, Serie 2017-2018”

SECCIÓN 4ª: Se enmienda el índice del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

...

CAPÍTULO XXIV

Reglamento del Programa de Ayuda al Empleado del Municipio Autónomo de Humacao

Artículo 24.01.00 – Título

Artículo 24.01.01 – Base legal

Artículo 24.01.02 – Aplicación

Artículo 24.01.03 – Propósito

Artículo 24.01.04 – Términos

Artículo 24.01.05 – Interpretación

Artículo 24.01.06 – Disposición de otros reglamentos

Artículo 24.01.07 – Cláusula de salvedad

Artículo 24.02.00 – Definiciones

...”.

para que lea como sigue:

“CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales



...

CAPÍTULO XXIV

Reglamento del Programa de Ayuda al Empleado del Municipio Autónomo de Humacao

Artículo 24.01.00 – Título

Artículo 24.01.01 – Base legal

Artículo 24.01.02 – Aplicación

Artículo 24.01.03 – Propósito

Artículo 24.01.04 – Términos

Artículo 24.01.05 – Interpretación

Artículo 24.01.06 – Disposición de otros reglamentos

Artículo 24.02.00 – Definiciones

...".

SECCIÓN 5^{ta}: Se enmienda el Artículo 7.11(D)(4) del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 7.11 – Beneficios marginales

A. Norma General

...

D. Licencias

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

1. Licencia de vacaciones

...

4. Licencia de maternidad

La licencia de maternidad se regirá 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 veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) 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 veintitrés (23) semanas de descanso postnatal.

Durante el período de la licencia de maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autorice 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 este, el descanso postparto 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 veinticuatro (24) 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 veinticuatro (24) 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 postparto a partir de la fecha del alumbramiento y de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor. En el caso de una empleada embarazada con estatus 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 la 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 catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) 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 postparto. 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 con el dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.”

para que lea como sigue:

“Artículo 7.11 – Beneficios marginales

A. Norma General

...

D. Licencias

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

1. Licencia de vacaciones

...

4. Licencia de maternidad

La licencia de maternidad se regirá por las siguientes disposiciones:

Toda empleada embarazada tendrá derecho a solicitar que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Esta licencia comprenderá un periodo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, ocho (8) semanas después del parto, y cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

(a) Opción de alternar descanso — La empleada podrá optar por tomar solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta quince (15) semanas el descanso después del parto. En estos casos, la empleada deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

(b) Sueldo completo y acumulación de otras licencias — Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Este pago se hará efectivo al momento en que la empleada comience a disfrutar su licencia por maternidad. Las empleadas que disfruten de licencia por maternidad acumularán licencia de vacaciones y licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad y se reinstalen al servicio público municipal al finalizar el disfrute de dicha licencia. En estos casos, el crédito de licencia se efectuará cuando la empleada haya cumplido un mes de servicio luego de que regrese al trabajo.

(c) Parto prematuro — Toda empleada que comience a disfrutar del descanso prenatal conforme a lo dispuesto en este Reglamento y el embarazo termine por razón de parto prematuro, podrá reclamar los mismos beneficios de que goza una empleada que tiene un alumbramiento normal. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de ocho (8) semanas de licencia sin haber dado a luz, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorrogue el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos



establecidos para el pago de los sueldos, jornales o compensaciones corrientes.

(d) Solicitud de licencia — Toda solicitud de licencia por maternidad deberá estar acompañada de un certificado médico expedido por un médico autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada en que, a juicio de dicho médico, la empleada deberá cesar de prestar servicios.

(e) Complicaciones durante el embarazo — En aquellos casos en que la empleada sufra complicaciones durante el período de embarazo o como resultado de este, y exista una expectativa razonable de que la empleada habrá de reintegrarse a su trabajo, además de la licencia de maternidad, se le podrá conceder a la empleada la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con este Reglamento y la reglamentación municipal vigente. Cuando la empleada no tenga suficiente licencia por enfermedad acumulada, la autoridad nominadora podrá anticipar la misma por un lapso razonable, según lo justifiquen las circunstancias y los méritos del caso, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables. Asimismo, se le podrá conceder licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso el período total de ausencia de la empleada que disfrute de cualquiera de estas licencias o de todas ellas podrá exceder de un (1) año.

(f) Terminación del embarazo por aborto — Cuando la empleada sufra un aborto podrá reclamar hasta cuatro (4) semanas de licencia por maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo con el dictamen y certificación del médico que la atienda durante el aborto.

(g) Despido sin justa causa — 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 del embarazo. Toda decisión que pueda afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.”

SECCIÓN 6^{ta}: Se enmienda el Artículo 8.11(D)(4) del Capítulo VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 8.11 – Beneficios marginales

A. Norma General

...

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

1. Licencia de vacaciones

...

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 veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) 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 veintitrés (23) semanas de descanso postnatal. Durante el período de la licencia de maternidad, la funcionaria o empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autorice 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 este, el descanso postparto 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 veinticuatro (24) 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 veinticuatro (24) 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 133 postparto 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 catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) 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 postparto. 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.”

para que lea como sigue:

“Artículo 8.11 – Beneficios marginales

A. Norma General

...

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

1. Licencia de vacaciones

...

4. Licencia de maternidad La licencia de maternidad se regirá por las siguientes disposiciones:

Toda empleada de confianza embarazada tendrá derecho a solicitar que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Esta licencia comprenderá un periodo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, ocho (8) semanas después del parto, y cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

(a) Opción de alternar descanso — La empleada podrá optar por tomar solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta quince (15) semanas el descanso después del parto. En estos casos, la empleada deberá someter una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

(b) Sueldo completo y acumulación de otras licencias — Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Este pago se hará efectivo al momento en que la empleada comience a disfrutar su licencia por maternidad. Las empleadas que disfruten de licencia por maternidad acumularán licencia de vacaciones y licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad y se reinstalen al servicio público municipal al finalizar el disfrute de dicha licencia. En estos casos, el crédito de licencia se efectuará cuando la empleada haya cumplido un mes de servicio luego de que regrese al trabajo.

(c) Parto prematuro — Toda empleada que comience a disfrutar del descanso prenatal conforme a lo dispuesto en este Reglamento y el embarazo termine por razón de parto prematuro, podrá reclamar los mismos beneficios de que goza una empleada que tiene un alumbramiento normal. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de ocho (8) semanas de licencia sin haber dado a luz, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que



sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorrogue el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, jornales o compensaciones corrientes.

(d) Solicitud de licencia — Toda solicitud de licencia por maternidad deberá estar acompañada de un certificado médico expedido por un médico autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada en que, a juicio de dicho médico, la empleada deberá cesar de prestar servicios.

(e) Complicaciones durante el embarazo — En aquellos casos en que la empleada sufra complicaciones durante el período de embarazo o como resultado de este, y exista una expectativa razonable de que la empleada habrá de reintegrarse a su trabajo, además de la licencia de maternidad, se le podrá conceder a la empleada la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con este Reglamento y la reglamentación municipal vigente. Cuando la empleada no tenga suficiente licencia por enfermedad acumulada, la autoridad nominadora podrá anticipar la misma por un lapso razonable, según lo justifiquen las circunstancias y los méritos del caso, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables. Asimismo, se le podrá conceder licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso el período total de ausencia de la empleada que disfrute de cualquiera de estas licencias o de todas ellas podrá exceder de un (1) año.

(f) Terminación del embarazo por aborto — Cuando la empleada sufra un aborto podrá reclamar hasta cuatro (4) semanas de licencia por maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo con el dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

(g) Despido sin justa causa — 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 del embarazo. Toda decisión que pueda afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.”

SECCIÓN 7^{ma}: Se enmienda el Artículo 7.13 del Capítulo VII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 7.13 – Normas y procedimientos sobre jornada de trabajo y asistencia

La Autoridad Nominadora adoptará, mediante orden ejecutiva, normas y procedimientos para regir, entre otros aspectos, lo siguiente:

1. La jornada regular semanal y diaria aplicable a los empleados, inclusive las disposiciones necesarias sobre horario flexible o escalonado, si lo hubiere, turnos rotativos y jornada parcial., conforme a las siguientes disposiciones
 - a. La jornada regular semanal no excederá de cuarenta (40) horas, ni se será menor de treinta y siete y media (37.5) horas, sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de leyes especiales. La jornada diaria no excederá de ocho (8) horas. Se concederá a los empleados dos (2) días de descanso consecutivos por cada jornada regular semanal de trabajo.



...".

para que lea como sigue:

"Artículo 7.13 – Normas y procedimientos sobre jornada de trabajo y asistencia

La Autoridad Nominadora adoptará, mediante orden ejecutiva, normas y procedimientos para regir, entre otros aspectos, lo siguiente:

1. La jornada regular semanal y diaria aplicable a los empleados, inclusive las disposiciones necesarias sobre horario flexible o escalonado, si lo hubiere, turnos rotativos y jornada parcial., conforme a las siguientes disposiciones

a. La jornada regular semanal no excederá de cuarenta (40) horas, ni se será menor de treinta y cinco (35) horas, sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de leyes especiales. La jornada diaria será de siete (7) horas. En aquellos casos de empleados cuyas funciones y la naturaleza de los servicios que brinda la dependencia municipal a la cual están asignados, sea necesario la implantación de una jornada laboral diferente a la aquí establecida, dicho asunto será regulado mediante una Orden Ejecutiva del Alcalde a esos fines. El horario de entrada y salida de las dependencias municipales será ajustado conforme las necesidades y naturaleza del servicio que brinda cada una. Se concederá a los empleados dos (2) días de descanso consecutivos por cada jornada regular semanal de trabajo. Sin embargo, ...".

SECCIÓN 8^{va}: Se enmienda el Artículo 26.04 del Capítulo XXVI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 26.04 – Definiciones

1. Administrador Individual - ...

...

4. Mitad de jornada regular - equivaldrá a tres punto setenta y cinco (3.75) horas, equivalente a tres horas y cuarenta y cinco minutos (3h 45m), de una jornada diaria de siete y media (7.5) horas, ó cuatro (4) horas de una jornada diaria de ocho (8) horas; dieciocho punto setenta y cinco (18.75) horas, equivalente a dieciocho horas y cuarenta y cinco minutos (18h 45m), de una jornada semanal de treinta y siete y media (37.5) horas ó veinte (20) horas de una jornada regular de cuarenta (40) horas semanales.

...".

para que lea como sigue:

"Artículo 26.04 – Definiciones

1. Administrador Individual - ...

...

4. Mitad de jornada regular - equivaldrá a tres punto cinco (3.5) horas, equivalente a tres horas y treinta minutos (3h 30m), de una jornada diaria de siete (7) horas, o cuatro (4) horas de una jornada diaria de ocho (8) horas; diecisiete punto cinco (17.5) horas, equivalente a diecisiete horas y treinta minutos (17h 30m), de una jornada semanal de



treinta y cinco (35) horas o veinte (20) horas de una jornada regular de cuarenta (40) horas semanales.

...”.

SECCIÓN 9^{na}: Se enmienda el Artículo 28.06.5 del Capítulo XXVIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 28.06.5 – Estructuras retributivas

1. ...

6. Los tipos retributivos establecidos en las diferentes escalas de sueldos se consignarán a base de dólares y corresponderán a un sueldo mensual y a una jornada regular de trabajo que no excederá de 37.5 horas semanales, según corresponda; y tienen el propósito fundamental de proveer niveles retributivos superiores para viabilizar el reconocimiento a los empleados a tenor con los respectivos niveles individuales de eficiencia y productividad.

...”.

para que lea como sigue:

“Artículo 28.06.5 – Estructuras retributivas

1. ...

6. Los tipos retributivos establecidos en las diferentes escalas de sueldos se consignarán a base de dólares y corresponderán a un sueldo mensual y a una jornada regular de trabajo que no excederá de 40 horas semanales ni será menor de 35 horas semanales, según corresponda; y tienen el propósito fundamental de proveer niveles retributivos superiores para viabilizar el reconocimiento a los empleados a tenor con los respectivos niveles individuales de eficiencia y productividad.

...”.

SECCIÓN 10^{ma}: Se enmienda el Artículo 12.04 del Capítulo XII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 12.04 – Programa de pruebas de detección de drogas y alcohol

...

Conforme a la declaración de política pública del Municipio, cualquier empleado que descomponga, falsifique, sustituya, o altere una muestra de orina, saliva o prueba de aliento o que intente hacerlo, estará sujeto a la medida disciplinaria pertinente según Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004, del 2 de octubre de 2003.

...”.

para que lea como sigue:



"Artículo 12.04 – Programa de pruebas de detección de drogas y alcohol

...

Conforme a la declaración de política pública del Municipio, cualquier empleado que descomponga, falsifique, sustituya, o altere una muestra de orina, saliva o prueba de aliento o que intente hacerlo, estará sujeto a la medida disciplinaria pertinente según el Artículo 11.09 del Reglamento del Programa para la administración de pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol en el empleo, Capítulo XI de este Código.

..."

SECCIÓN 11^{ma}: Se enmienda el Artículo 12.06 del Capítulo XII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 12.06 – Procedimiento de pruebas

...

ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (I.E.; "Substance Abuse Profesional o "SAP")

Todo empleado en un puesto sensitivo con una prueba de droga positiva verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o mayor, serán evaluados por un SAP. Un SAP es un médico licenciado (doctor en medicina o un médico osteopatía) o un psicólogo certificado, trabajador social, profesional en asistencia al empleado o un orientador de adicción (certificado por la National Association of Alcoholism and Drug Abuse Counselors Certification Commission) con conocimiento y experiencia clínica en el diagnóstico y el tratamiento de condiciones relacionadas con el abuso del alcohol y el uso de drogas, quien realizará la correspondiente recomendación. Según la recomendación obtenida por el SAP, se procederá conforme lo establecido en la Ordenanza Número 30, Serie 2003-2004 del 5 de febrero de 2004 y la Ordenanza Número 10, Serie 2003-2004 del 2 de octubre de 2003.

PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO ("PAE")

PAE es una entidad cuyo propósito es atender situaciones que afectan la productividad de los empleados públicos. La ley exige que toda entidad gubernamental tenga una PAE. Los reglamentos federales no requieren un compromiso de ayudar a los empleados a través del PAE. Sin embargo, el Municipio ayudará a los empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido, según el Reglamento del PAE, aprobado mediante Ordenanza Número 10, Serie 2004-2005 del 13 de septiembre de 2004.

..."

para que lea como sigue:

"Artículo 12.06 – Procedimiento de pruebas

...



ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS (I.E.; "Substance Abuse Profesional o "SAP")

Todo empleado en un puesto sensitivo con una prueba de droga positiva verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o mayor, serán evaluados por un SAP. Un SAP es un médico licenciado (doctor en medicina o un médico osteopatía) o un psicólogo certificado, trabajador social, profesional en asistencia al empleado o un orientador de adicción (certificado por la National Association of Alcoholism and Drug Abuse Counselors Certification Commission") con conocimiento y experiencia clínica en el diagnóstico y el tratamiento de condiciones relacionadas con el abuso del alcohol y el uso de drogas, quien realizará la correspondiente recomendación. Según la recomendación obtenida por el SAP, se procederá conforme lo establecido en el "Reglamento del programa para la administración de pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol en el empleo", y en el "Reglamento sobre normas de conducta y procedimientos disciplinarios respecto de los funcionarios y empleados de la Rama Ejecutiva del Municipio Autónomo de Humacao", Capítulos XI y III de este Código, respectivamente

PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO ("PAE")

PAE es una entidad cuyo propósito es atender situaciones que afectan la productividad de los empleados públicos. La ley exige que toda entidad gubernamental tenga una PAE. Los reglamentos federales no requieren un compromiso de ayudar a los empleados a través del PAE. Sin embargo, el Municipio ayudará a los empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido, a tenor con el Reglamento del Programa de Ayuda al Empleado del Municipio Autónomo de Humacao, Capítulo XXIV de este Código.

...".

SECCIÓN 12^{ma}: Se enmienda el Artículo 21.03 del Capítulo XXI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 21.03 – Aplicabilidad

Las disposiciones de la presente Ordenanza aplicarán de manera compulsoria a los empleados de la Rama Legislativa y Ejecutiva municipal, incluyendo las corporaciones públicas municipales o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados, franquicias y cualquier otra entidad o estructura municipal."

para que lea como sigue:

"Artículo 21.03 – Aplicabilidad

Las disposiciones del presente Reglamento aplicarán de manera compulsoria a los empleados de la Rama Legislativa y Ejecutiva municipal, incluyendo las corporaciones públicas municipales o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados, franquicias y cualquier otra entidad o estructura municipal."



SECCIÓN 13^{ma}: Se enmienda el Artículo 21.04 del Capítulo XXI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 21.04.- Definiciones

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

...".

para que lea como sigue:

"Artículo 21.04.- Definiciones

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

...".

SECCIÓN 14^{ta}: Se enmienda el Artículo 21.06 del Capítulo XXI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 21.06.- Requisitos del Programa de Trabajo a Distancia

Cada oficina tendrá que cumplir, sin que constituya una limitación, con los siguientes requisitos:

A. ...

B. Participación compulsoria de un entrenamiento determinado por la oficina, de todo empleado que se disponga a realizar labores bajo el programa, previo a la firma del acuerdo requerido en este Artículo, disponiéndose que, la oficina podrá optar por no requerirle a un empleado el cumplimiento con el entrenamiento dispuesto en este inciso, cuando se determine que el empleado se desempeñaba en el teletrabajo con antelación a la vigencia de esta Ordenanza y que los programas y sistemas a utilizarse son iguales o similares a aquellos que el empleado utilizaba para realizar su labor.

C. ...".

para que lea como sigue:

"Artículo 21.06.- Requisitos del Programa de Trabajo a Distancia

Cada oficina tendrá que cumplir, sin que constituya una limitación, con los siguientes requisitos:

A. ...

B. Participación compulsoria de un entrenamiento determinado por la oficina, de todo empleado que se disponga a realizar labores bajo el programa, previo a la firma del acuerdo requerido en este Artículo, disponiéndose que, la oficina podrá optar por no requerirle a un empleado el cumplimiento con el entrenamiento

dispuesto en este inciso, cuando se determine que el empleado se desempeñaba en el teletrabajo con antelación a la vigencia de este Reglamento y que los programas y sistemas a utilizarse son iguales o similares a aquellos que el empleado utilizaba para realizar su labor.

C. ...”.

SECCIÓN 15^{ta}: Se enmienda el Artículo 21.10 del Capítulo XXI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 21.10 – Normas Generales

A. ...

C. El empleado podrá ser descalificado para realizar labores de teletrabajo, si luego de firmado el acuerdo requerido en esta Ordenanza, éste incumpla con lo estipulado o con las reglas y reglamentos.”

para que lea como sigue:

“Artículo 21.10 – Normas Generales

A. ...

C. El empleado podrá ser descalificado para realizar labores de teletrabajo, si luego de firmado el acuerdo requerido en este Reglamento, éste incumpla con lo estipulado o con las reglas y reglamentos.”

SECCIÓN 16^{ta}: Se enmienda el Artículo 21.11 del Capítulo XXI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 21.11 – Implementación

Para la implementación de esta Ordenanza, cada autoridad nominadora utilizará como guía el Reglamento (Modelo) para la Implementación del Programa de Teletrabajo o Trabajo a Distancia en los Organismos Públicos, conforme a la Ley Núm. 36-2020, según enmendada. [Carta Normativa Especial Núm. 2-2020 de la O.A.T.R.H.], o cualquier ulterior.”

para que lea como sigue:

“Artículo 21.11 – Implementación

Para la implementación de este Reglamento, cada autoridad nominadora utilizará como guía el Reglamento (Modelo) para la Implementación del Programa de Teletrabajo o Trabajo a Distancia en los Organismos Públicos, conforme a la Ley Núm. 36-2020, según enmendada. [Carta Normativa Especial Núm. 2-2020 de la O.A.T.R.H.], o cualquier ulterior.”



SECCIÓN 17^{ma}: Se enmienda el Artículo 23.05 del Capítulo XXIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 23.05 – Definiciones

Para propósitos de este reglamento los siguientes términos tendrán los significados que se indican a continuación:

...

I. Gastos de representación: Aquellos incurridos en las circunstancias que se enumeran en el Artículo 12-d de este reglamento.

...”

para que lea como sigue:

“Artículo 23.05 – Definiciones

Para propósitos de este reglamento los siguientes términos tendrán los significados que se indican a continuación:

...

I. Gastos de representación: Aquellos incurridos en las circunstancias que se enumeran en el Artículo 23.12(d) de este reglamento.

...”

SECCIÓN 18^{va}: Se enmienda el Artículo 23.09 del Capítulo XXIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 23.09 – Gasto de alojamiento

...

5. Los gastos de alojamiento incurridos por un funcionario, empleado o persona particular autorizada a viajar dentro de Puerto Rico se reembolsarán al viajero siempre que éste lo solicite utilizando el formulario “Informe y Comprobante de Gastos de Viaje”. Por otra parte, los gastos de transportación que se habrán de incurrir en viajes al exterior se podrán pagar a la persona que realizará el viaje mediante un anticipo de fondos (refiérase al Artículo 13 de este reglamento) autorizado mediante la “Orden de Viaje”. No obstante, siempre será la primera opción que el municipio pague los costos de alojamiento directamente a las hospederías o agencias de viaje correspondientes.

...”

para que lea como sigue:

“Artículo 23.09 – Gasto de alojamiento

...

5. Los gastos de alojamiento incurridos por un funcionario, empleado o persona particular autorizada a viajar dentro de Puerto Rico se reembolsarán al viajero siempre que éste lo solicite utilizando el formulario “Informe y Comprobante de Gastos de Viaje”. Por otra parte, los gastos de transportación que se habrán de incurrir en viajes al exterior se podrán pagar a la persona que realizará el viaje



mediante un anticipo de fondos (refiérase al Artículo 23.13 de este Reglamento) autorizado mediante la "Orden de Viaje". No obstante, siempre será la primera opción que el municipio pague los costos de alojamiento directamente a las hospederías o agencias de viaje correspondientes.

...".

SECCIÓN 19^{na}: Se enmienda el Artículo 23.13 del Capítulo XXIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 23.13 – Anticipo de fondos

a. El director de Finanzas podría liberar fondos por adelantados a favor de algún funcionario o empleado que se le autorice a viajar dentro o fuera de Puerto Rico, cuando los gastos de viaje sean de tal cuantía que no se considere justo exigirle que cubra dichos gastos con sus fondos personales, para serle reembolsados a su regreso. En esos casos, el viajero rendirá cuenta detallada de los gastos de viaje incurridos dentro de un término de diez (10) días siguientes a la fecha de su regreso, utilizando el formulario "Informe de Liquidación de Anticipo de Fondos para Gastos de Viaje" con sus respectivos justificantes. Además, reintegrará a las arcas municipales cualquier suma de dinero no gastada, excepto cualquier anticipo no gastado de la dieta fija a que tiene derecho según se establece en el Artículo 7 de ese reglamento.

...".

para que lea como sigue:

"Artículo 23.13 – Anticipo de fondos

a. El director de Finanzas podría liberar fondos por adelantados a favor de algún funcionario o empleado que se le autorice a viajar dentro o fuera de Puerto Rico, cuando los gastos de viaje sean de tal cuantía que no se considere justo exigirle que cubra dichos gastos con sus fondos personales, para serle reembolsados a su regreso. En esos casos, el viajero rendirá cuenta detallada de los gastos de viaje incurridos dentro de un término de diez (10) días siguientes a la fecha de su regreso, utilizando el formulario "Informe de Liquidación de Anticipo de Fondos para Gastos de Viaje" con sus respectivos justificantes. Además, reintegrará a las arcas municipales cualquier suma de dinero no gastada, excepto cualquier anticipo no gastado de la dieta fija a que tiene derecho según se establece en el Artículo 23.07 de este reglamento.

...".

SECCIÓN 20^{ma}: Se enmienda el Artículo 25.05.05 del Capítulo XXV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 25.05.05 – Comentarios o resumen

Se resumirán las fortalezas, las áreas que necesiten mejoramiento y el Plan de Acción que se tomará al respecto. El supervisor comentará los siguientes puntos:

Inciso 1.

Fortaleza del empleado



Expondrá las áreas en las cuales el empleado se ha desempeñado de manera que sobrepase lo esperado.

Inciso 2. Áreas de mejoramiento o desarrollo

El supervisor informará las áreas que el empleado necesita mejorar.

Inciso 3. Metas o acción recomendadas para el próximo período de evaluación

Se expone un plan de acción diseñado por el empleado y por el supervisor para lograr, desarrollar y mejorar las áreas que lo necesiten.

Inciso 4. Comentarios adicionales del supervisor

En este espacio el supervisor expondrá cualquier comentario concerniente a las áreas evaluadas en el empleado y que desee añadir sobre su ejecutoria.

Inciso 5. Firmas

El supervisor firmará el Formulario de Evaluación certificando que la evaluación ha sido la más justa posible a base de las ejecutorias del empleado en el descargo de sus funciones.

También el formulario proveerá un espacio para que el empleado firme e informe si la evaluación fue discutida con él. El formulario tendrá un espacio para que el empleado anote cualquier comentario que desee, siempre y cuando esté relacionado con el proceso de evaluación realizada.

En caso de estar en desacuerdo con la evaluación, el empleado podrá solicitar una reconsideración a dicha decisión ante la Oficina de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Humacao.

Inciso 6. Comentarios y firma del director de Recursos Humanos

El director de Recursos Humanos emitirá sus comentarios sobre las áreas evaluadas, y asuntos relacionados y firmará en el espacio provisto.

Inciso 7. Comentarios y firma del(la) alcalde(sa)

El(la) alcalde(sa) tendrá a su discreción emitir sus comentarios referentes al proceso de evaluación y asuntos relacionados y firmará el Formulario de Evaluación en el espacio provisto.”

para que lea como sigue:

“Artículo 25.05.05 – Comentarios o resumen

Se resumirán las fortalezas, las áreas que necesiten mejoramiento y el Plan de Acción que se tomará al respecto. El supervisor comentará los siguientes puntos:

A. Fortaleza del empleado

Expondrá las áreas en las cuales el empleado se ha desempeñado de manera que sobrepase lo esperado.

B. Áreas de mejoramiento o desarrollo
El supervisor informará las áreas que el empleado necesita mejorar.

C. Metas o acción recomendadas para el próximo período de evaluación

Se expone un plan de acción diseñado por el empleado y por el supervisor para lograr, desarrollar y mejorar las áreas que lo necesiten.

D. Comentarios adicionales del supervisor

En este espacio el supervisor expondrá cualquier comentario concerniente a las áreas evaluadas en el empleado y que desee añadir sobre su ejecutoria.

E. Firmas

El supervisor firmará el Formulario de Evaluación certificando que la evaluación ha sido la más justa posible a base de las ejecutorias del empleado en el descargo de sus funciones.

También el formulario proveerá un espacio para que el empleado firme e informe si la evaluación fue discutida con él. El formulario tendrá un espacio para que el empleado anote cualquier comentario que desee, siempre y cuando esté relacionado con el proceso de evaluación realizada.

En caso de estar en desacuerdo con la evaluación, el empleado podrá solicitar una reconsideración a dicha decisión ante la Oficina de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Humacao.

F. Comentarios y firma del director de Recursos Humanos

El director de Recursos Humanos emitirá sus comentarios sobre las áreas evaluadas, y asuntos relacionados y firmará en el espacio provisto.

G. Comentarios y firma del(la) alcalde(sa)

El(la) alcalde(sa) tendrá a su discreción emitir sus comentarios referentes al proceso de evaluación y asuntos relacionados y firmará el Formulario de Evaluación en el espacio provisto.”

SECCIÓN 21^a: Se enmienda el Artículo 25.06.01 del Capítulo XXV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 25.06.01 – Solicitud de reconsideración o de vista administrativa

SECCIÓN 1. FORMULARIO DE SOLICITUD

El Municipio Autónomo de Humacao diseñará un Formulario de Solicitud de Reconsideración o Solicitud de Vista Administrativa.

SECCIÓN 2. CONTENIDO DEL FORMULARIO DE SOLICITUD

El Formulario de Solicitud de Reconsideración o Solicitud de Vista Administrativa contendrá:

- a. Nombre completo del empleado y su número de Seguro Social.
- b. Dirección postal y residencia, teléfono.
- c. Nombre del abogado o representante legal si lo tuviere, teléfono y dirección.
- d. Fecha de solicitud de Reconsideración o Solicitud de vista.
- e. Breve exposición de las razones o fundamentos para solicitar una reconsideración y solicitud de vista administrativa.
- f. Nombre de testigos, si los hubiese y sus direcciones postales.
- g. Firma del empleado.”

para que lea como sigue:

“Artículo 25.06.01 – Solicitud de reconsideración o de vista administrativa

A. FORMULARIO DE SOLICITUD

El Municipio Autónomo de Humacao diseñará un Formulario de Solicitud de Reconsideración o Solicitud de Vista Administrativa.

B. CONTENIDO DEL FORMULARIO DE SOLICITUD

El Formulario de Solicitud de Reconsideración o Solicitud de Vista Administrativa contendrá:

- a. Nombre completo del empleado y su número de Seguro Social.
- b. Dirección postal y residencia, teléfono.
- c. Nombre del abogado o representante legal si lo tuviere, teléfono y dirección.
- d. Fecha de solicitud de Reconsideración o Solicitud de vista.
- e. Breve exposición de las razones o fundamentos para solicitar una reconsideración y solicitud de vista administrativa.
- f. Nombre de testigos, si los hubiese y sus direcciones postales.
- g. Firma del empleado.”

SECCIÓN 22^{da}: Se enmienda el Artículo 25.07.01 del Capítulo XXV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 25.07.01 – Acciones del Municipio

El municipio podrá tomar las siguientes acciones sobre una Moción de Reconsideración:

SECCIÓN 1. ENTRAR A SU CONSIDERACIÓN



Si el Municipio Autónomo de Humacao tomare la determinación de entrar a considerar la Moción de Reconsideración, el término para solicitar apelación a JASAP, empezará a contarse desde la fecha en que se notifica y archiva en el expediente una copia de la notificación de la carta o decisión final resolviendo definitivamente la moción.

Será necesario notificar al peticionario sobre la determinación de entrar a considerar su moción.

SECCIÓN 2. RECHAZAR DE PLANO

Si se declarase NO HA LUGAR mediante una carta o resolución, se entenderá rechazada de plano y el término para apelar a JASAP, se entenderá que nunca fue interrumpido.

Si luego de haber sido presentada la moción se dejase de tomar alguna acción dentro de los quince (15) días de haber sido presentada, se entenderá rechazada de plano y el término para apelar a JASAP se entenderá que nunca fue interrumpido.”

para que lea como sigue:

“Artículo 25.07.01 – Acciones del Municipio

El municipio podrá tomar las siguientes acciones sobre una Moción de Reconsideración:

A. ENTRAR A SU CONSIDERACIÓN

Si el Municipio Autónomo de Humacao tomare la determinación de entrar a considerar la Moción de Reconsideración, el término para solicitar apelación a la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), empezará a contarse desde la fecha en que se notifica y archiva en el expediente una copia de la notificación de la carta o decisión final resolviendo definitivamente la moción.

Será necesario notificar al peticionario sobre la determinación de entrar a considerar su moción.

B. RECHAZAR DE PLANO

Si se declarase NO HA LUGAR mediante una carta o resolución, se entenderá rechazada de plano y el término para apelar a la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), se entenderá que nunca fue interrumpido.

Si luego de haber sido presentada la moción se dejase de tomar alguna acción dentro de los quince (15) días de haber sido presentada, se entenderá rechazada de plano y el término para apelar a la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) se entenderá que nunca fue interrumpido.”



SECCIÓN 22^{ra}: Se enmienda el Artículo 25.08.05 del Capítulo XXV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 25.08.05 – Funciones del oficial examinador con antelación a la vista

SECCIÓN 1. ENMIENDAS A LAS ALEGACIONES

El oficial examinador podrá autorizar enmiendas a las alegaciones en interés de la justicia dentro de un término no menor de diez (10) días con antelación a la vista, excepto por causas debidamente justificadas.

SECCIÓN 2. CONFERENCIA CON ANTELACIÓN A LA VISTA

En todos aquellos casos en que esté pendiente una vista ante un oficial examinador, este podrá citar a las partes, ya sea a iniciativa propia o a petición de una de ellas, a una conferencia con antelación a la vista con el propósito de lograr un acuerdo definitivo o simplificar las controversias y la prueba a considerarse en la vista. Se podrá aceptar estipulaciones entre las partes para resolver controversias siempre que el oficial examinador determine que ello sirve a los mejores intereses públicos.

SECCIÓN 3. REBELDÍA

Si una parte no compareciere a la conferencia con antelación a la vista, o dejare de cumplir con cualquier disposición u orden, el oficial examinador podrá declararla en rebeldía y continuar el procedimiento sin su participación. Cualquiera de estas determinaciones le será notificada a la parte afectada a su dirección de récord, y ésta podrá solicitar la reconsideración de la determinación final del caso, salvo circunstancias especiales.

SECCIÓN 4. SUSPENSIÓN DE VISTAS

El oficial examinador podrá suspender una vista ya señalada, cuando se solicite por escrito con expresión de las causas que justifiquen tal suspensión. Dicha solicitud será sometida ante el oficial examinador con no menos de cinco (5) días calendario de antelación a la fecha de la vista. Se radicará tal solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos y la dirección del oficial examinador. La parte peticionaria viene obligada a certificar en su solicitud que se notificó con copia a las demás partes en el procedimiento, dentro de los cinco (5) días antes señalados.

SECCIÓN 5. RENUNCIA A TIEMPO PARA RESOLVER

En aquellos casos en que se concede una suspensión de vista, o se concede un término para someter información adicional o para radicar un escrito, o en los que el proponente solicita prórroga para cumplir con requerimientos de información para el análisis del caso, se entenderá que el solicitante renuncia al período de seis (6) meses establecido por ley para que el Municipio Autónomo de Humacao resuelva el caso.”

para que lea como sigue:

“Artículo 25.08.05 – Funciones del oficial examinador con antelación a la vista

A. ENMIENDAS A LAS ALEGACIONES

El oficial examinador podrá autorizar enmiendas a las alegaciones en interés de la justicia dentro de un término no menor de diez (10) días con antelación a la vista, excepto por causas debidamente justificadas.

- B. **CONFERENCIA CON ANTELACIÓN A LA VISTA**
En todos aquellos casos en que esté pendiente una vista ante un oficial examinador, este podrá citar a las partes, ya sea a iniciativa propia o a petición de una de ellas, a una conferencia con antelación a la vista con el propósito de lograr un acuerdo definitivo o simplificar las controversias y la prueba a considerarse en la vista. Se podrá aceptar estipulaciones entre las partes para resolver controversias siempre que el oficial examinador determine que ello sirve a los mejores intereses públicos.
- C. **REBELDÍA**
Si una parte no compareciere a la conferencia con antelación a la vista, o dejare de cumplir con cualquier disposición u orden, el oficial examinador podrá declararla en rebeldía y continuar el procedimiento sin su participación. Cualquiera de estas determinaciones le será notificada a la parte afectada a su dirección de récord, y ésta podrá solicitar la reconsideración de la determinación final del caso, salvo circunstancias especiales.
- D. **SUSPENSIÓN DE VISTAS**
El oficial examinador podrá suspender una vista ya señalada, cuando se solicite por escrito con expresión de las causas que justifiquen tal suspensión. Dicha solicitud será sometida ante el oficial examinador con no menos de cinco (5) días calendario de antelación a la fecha de la vista. Se radicará tal solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos y la dirección del oficial examinador. La parte peticionaria viene obligada a certificar en su solicitud que se notificó con copia a las demás partes en el procedimiento, dentro de los cinco (5) días antes señalados.
- E. **RENUNCIA A TIEMPO PARA RESOLVER**
En aquellos casos en que se concede una suspensión de vista, o se concede un término para someter información adicional o para radicar un escrito, o en los que el proponente solicita prórroga para cumplir con requerimientos de información para el análisis del caso, se entenderá que el solicitante renuncia al período de seis (6) meses establecido por ley para que el Municipio Autónomo de Humacao resuelva el caso.”

SECCIÓN 24^{ta}: Se enmienda el Artículo 26.07 del Capítulo XXVI del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 26.07 – Disposiciones generales

...

17. Los empleados que cualifiquen para acogerse a la alternativa "c", según descrita en el Artículo 5 de este Reglamento, también podrán optar por cualquiera de las otras dos (2) alternativas del Programa. Entendiéndose, que el empleado sólo se podrá acoger a una (1) de las respectivas alternativas hijo la solicitud que presente.

18. Al igual que las licencias mencionadas en el Artículo 6 de este Reglamento, las demás licencias a las que tiene derecho el empleado serán disfrutadas de acuerdo al término que la licencia establezca y compensadas de acuerdo al tipo de jornada que el empleado haya seleccionado y la Autoridad Nominadora le haya autorizado.



...”.

para que lea como sigue:

“Artículo 26.07 – Disposiciones generales

...

17. Los empleados que cualifiquen para acogerse a la alternativa "c", según descrita en el Artículo 26.05 de este Reglamento, también podrán optar por cualquiera de las otras dos (2) alternativas del Programa. Entendiéndose, que el empleado sólo se podrá acoger a una (1) de las respectivas alternativas hijo la solicitud que presente.

18. Al igual que las licencias mencionadas en el Artículo 26.06 de este Reglamento, las demás licencias a las que tiene derecho el empleado serán disfrutadas de acuerdo al término que la licencia establezca y compensadas de acuerdo al tipo de jornada que el empleado haya seleccionado y la Autoridad Nominadora le haya autorizado.

...”.

SECCIÓN 25^{ta}: Se enmienda el Artículo 27.05 del Capítulo XXVII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 27.05 – Definiciones

Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán por su significado común y en coordinación con las leyes y jurisprudencia aplicable a la jurisdicción de Puerto Rico. Las palabras en número singular incluyen el plural, y en el plural incluyen el singular. Las palabras del género masculino incluyen el femenino y el neutro, y, cuando el sentido así lo indique, palabras del género neutro pueden referirse a cualquier género.

A los fines de este Reglamento los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- a. Comisionado - Comisionado de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales.
- b. ELA - Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- c. Exceso de Licencia de Vacaciones - Días acumulados por concepto de Licencia de Vacaciones en exceso a sesenta (60) días laborables.
- d. Fondo - Suma de dinero separada con el propósito de llevar a cabo una actividad específica o lograr objetivos de acuerdo con leyes, reglamentos, restricciones o limitaciones especiales y que constituyen una entidad fiscal y de contabilidad independiente.
- e. Legislatura Municipal – Legislatura Municipal de Humacao
- f. Ley 107-2020 - La Ley Núm. 107 de 13 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico".
- g. Municipio – Municipio Autónomo de Humacao, compuesto por la Rama Legislativa y la Rama Ejecutiva.
- h. OCAM - Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales
- i. Reglamento de OCAM - Reglamento Núm. 8544 del 18 de diciembre de 2014, conocido como "Reglamento para la evaluación, determinación y adjudicación del sueldo de los Alcaldes y para regular el pago del exceso de las licencias vacaciones a los Alcaldes”,

- j. Sueldo - Remuneración mensual asignada al Alcalde(sa) por el desempeño de su cargo.”

para que lea como sigue:

“Artículo 27.05 – Definiciones

Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán por su significado común y en coordinación con las leyes y jurisprudencia aplicable a la jurisdicción de Puerto Rico. Las palabras en número singular incluyen el plural, y en el plural incluyen el singular. Las palabras del género masculino incluyen el femenino y el neutro, y, cuando el sentido así lo indique, palabras del género neutro pueden referirse a cualquier género.

A los fines de este Reglamento los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- b. ELA - Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- c. Exceso de Licencia de Vacaciones - Días acumulados por concepto de Licencia de Vacaciones en exceso a sesenta (60) días laborables.
- d. Fondo - Suma de dinero separada con el propósito de llevar a cabo una actividad específica o lograr objetivos de acuerdo con leyes, reglamentos, restricciones o limitaciones especiales y que constituyen una entidad fiscal y de contabilidad independiente.
- e. Legislatura Municipal – Legislatura Municipal de Humacao
- f. Ley 107-2020 - La Ley Núm. 107 de 13 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como " Código Municipal de Puerto Rico””.
- g. Municipio – Municipio Autónomo de Humacao, compuesto por la Rama Legislativa y la Rama Ejecutiva.
- h. OGM - Oficina de Gerencia Municipal.
- i. Reglamento - Reglamento Núm. 8544 del 18 de diciembre de 2014, conocido como “Reglamento para la evaluación, determinación y adjudicación del sueldo de los Alcaldes y para regular el pago del exceso de las licencias vacaciones a los Alcaldes”, o cualquier otro reglamento que le sustituya.
- j. Sueldo - Remuneración mensual asignada al Alcalde(sa) por el desempeño de su cargo.”

SECCIÓN 26^{ta}: Se enmienda el Artículo 27.07 del Capítulo XXVII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 27.07 – Petición de Aumento de Sueldo para el Cargo de Alcalde o Alcaldesa

- A. Petición de Aumento de Sueldo para el cargo de Alcalde(sa) por la Rama Ejecutiva Municipal

La Rama Ejecutiva Municipal podrá solicitar que se considere un aumento al sueldo para el cargo del Alcalde(sa). Esta Rama tendrá que remitir a la Rama Legislativa Municipal un Proyecto de Ordenanza titulado Petición de Aumento de Sueldo para el Cargo de Alcalde(sa). La misma deberá incluir toda la documentación necesaria y requerida por Ley y por el Reglamento de OCAM para que la Legislatura Municipal pueda hacer un estudio responsable sobre la solicitud de aumento.

- B. Petición de Aumento de Sueldo para el Alcalde(sa) por la Rama Legislativa Municipal



De la Rama Legislativa Municipal entender meritorio un aumento al Sueldo que devenga el cargo del Alcalde(sa), ésta podrá someter en pleno una Petición de Aumento de Sueldo. De ser aprobada la Petición de Aumento de Sueldo por la mayoría de la Legislatura Municipal, la misma será enviada al Alcalde(sa) para que este someta a la Legislatura Municipal toda la documentación necesaria y requerida por Ley y por el Reglamento de OCAM.

La Rama Ejecutiva tendrá sesenta (60) días laborables, prorrogable a solicitud del Ejecutivo, para someter la documentación. De no recibirse los documentos en el término establecido o dentro de la prórroga concedida, terminarán los trámites legislativos que se habían iniciado."

para que lea como sigue:

"Artículo 27.07 – Petición de Aumento de Sueldo para el Cargo de Alcalde o Alcaldesa

A. Petición de Aumento de Sueldo para el cargo de Alcalde(sa) por la Rama Ejecutiva Municipal

La Rama Ejecutiva Municipal podrá solicitar que se considere un aumento al sueldo para el cargo del Alcalde(sa). Esta Rama tendrá que remitir a la Rama Legislativa Municipal un Proyecto de Ordenanza titulado Petición de Aumento de Sueldo para el Cargo de Alcalde(sa). La misma deberá incluir toda la documentación necesaria y requerida por Ley y por el Reglamento para que la Legislatura Municipal pueda hacer un estudio responsable sobre la solicitud de aumento.

B. Petición de Aumento de Sueldo para el Alcalde(sa) por la Rama Legislativa Municipal

De la Rama Legislativa Municipal entender meritorio un aumento al Sueldo que devenga el cargo del Alcalde(sa), ésta podrá someter en pleno una Petición de Aumento de Sueldo. De ser aprobada la Petición de Aumento de Sueldo por la mayoría de la Legislatura Municipal, la misma será enviada al Alcalde(sa) para que este someta a la Legislatura Municipal toda la documentación necesaria y requerida por Ley y por el Reglamento.

La Rama Ejecutiva tendrá sesenta (60) días laborables, prorrogable a solicitud del Ejecutivo, para someter la documentación. De no recibirse los documentos en el término establecido o dentro de la prórroga concedida, terminarán los trámites legislativos que se habían iniciado."

SECCIÓN 27^{ma}: Se enmienda el Artículo 27.08 del Capítulo XXVII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 27.08 – Vistas o Audiencias Públicas

Una vez la Legislatura Municipal tenga ante sí la Petición de Aumento de Sueldo con todos los documentos complementarios exigidos por la Ley 107 y el Reglamento de OCAM, ésta convocará una vista pública.

...

Si ningún ciudadano comparece a la vista pública, deberá así documentarse y proceder a la evaluación de los requisitos a considerar para el aumento al Sueldo del Alcalde(sa) establecidos en la Ley 107-2020 y el Reglamento de OCAM."



para que lea como sigue:

“Artículo 27.08 – Vistas o Audiencias Públicas

Una vez la Legislatura Municipal tenga ante sí la Petición de Aumento de Sueldo con todos los documentos complementarios exigidos por la Ley 107-2020 y el Reglamento, ésta convocará una vista pública.

...

Si ningún ciudadano comparece a la vista pública, deberá así documentarse y proceder a la evaluación de los requisitos a considerar para el aumento al Sueldo del Alcalde(sa) establecidos en la Ley 107-2020 y el Reglamento.”

SECCIÓN 28^{va}: Se enmienda el Artículo 27.09 del Capítulo XXVII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

“Artículo 27.09 – Requisitos a Considerar para un Aumento al sueldo del Alcalde o Alcaldesa

La Legislatura Municipal estará obligada a considerar los requisitos que se enumeran a continuación al atender un posible aumento de sueldo al Alcalde(sa).

1. Factores económicos:

...

3. El cumplimiento con los controles fiscales y administrativos establecidos por la OCAM, la Oficina del Contralor y el Gobierno Federal:

La Rama Ejecutiva, remitirá a la Legislatura Municipal un Informe que incluya los últimos Planes de Acción Correctiva contestados por el municipio y recibidos por la Oficina del Contralor de Puerto Rico, y una Certificación suscrita por el(la) Alcalde(sa) de los señalamientos pendientes de contestar por los Informes de Auditorías de la Oficina del Contralor de Puerto Rico y por qué no han sido contestados. El Informe incluirá también cualquier señalamiento y contestación emitida a la OCAM o cualquier agencia del Gobierno Estatal y Gobierno Federal como parte de auditorías y/o monitorias realizadas al municipio correspondiente a los "grants" y fondos federales que recibe el municipio.

Informará, además, sobre las medidas correctivas tomadas por el municipio como consecuencia de hallazgos presentados por la Oficina del Contralor de Puerto Rico, la OCAM o el Gobierno Federal, relacionados a la pérdida de fondos o propiedad pública y señalamientos de falta de controles administrativos en la administración de los fondos municipales.

4. ...

De las minutas de la sesión o las sesiones de la Legislatura Municipal donde se discutan y consideren los requisitos enumerados en este artículo y en la Ley 107-2020, tendrá que surgir que todos estos requisitos, fueron considerados. Deberán de incluir un resumen de lo discutido por cada factor. Asimismo, deberá incluir una declaración jurada suscrita ante notario público donde se exprese que se cumplió con las disposiciones de la Ley 107-2020 y el Reglamento de OCAM sobre el aumento de Sueldo del Alcalde(sa).”



para que lea como sigue:

"Artículo 27.09 – Requisitos a Considerar para un Aumento al sueldo del Alcalde o Alcaldesa

La Legislatura Municipal estará obligada a considerar los requisitos que se enumeran a continuación al atender un posible aumento de sueldo al Alcalde(sa).

1. Factores económicos:

...

3. El cumplimiento con los controles fiscales y administrativos establecidos por la OGM la Oficina del Contralor y el Gobierno Federal:

La Rama Ejecutiva, remitirá a la Legislatura Municipal un Informe que incluya los últimos Planes de Acción Correctiva contestados por el municipio y recibidos por la Oficina del Contralor de Puerto Rico, y una Certificación suscrita por el(la) Alcalde(sa) de los señalamientos pendientes de contestar por los Informes de Auditorías de la Oficina del Contralor de Puerto Rico y por qué no han sido contestados. El Informe incluirá también cualquier señalamiento y contestación emitida a la OGM o cualquier agencia del Gobierno Estatal y Gobierno Federal como parte de auditorías y/o monitorias realizadas al municipio correspondiente a los "grants" y fondos federales que recibe el municipio.

Informará, además, sobre las medidas correctivas tomadas por el municipio como consecuencia de hallazgos presentados por la Oficina del Contralor de Puerto Rico, la OGM o el Gobierno Federal, relacionados a la pérdida de fondos o propiedad pública y señalamientos de falta de controles administrativos en la administración de los fondos municipales.

4. ...

De las minutas de la sesión o las sesiones de la Legislatura Municipal donde se discutan y consideren los requisitos enumerados en este artículo y en la Ley 107-2020, tendrá que surgir que todos estos requisitos, fueron considerados. Deberán de incluir un resumen de lo discutido por cada factor. Asimismo, deberá incluir una declaración jurada suscrita ante notario público donde se exprese que se cumplió con las disposiciones de la Ley 107-2020 y el Reglamento sobre el aumento de Sueldo del Alcalde(sa)."

SECCIÓN 29^{na}: Se enmienda el Artículo 28.06.4 del Capítulo XXVIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, que lee como sigue:

"Artículo 28.06.4 – Alcance y contenido de los planes de retribución

1. Los planes de retribución que se adopten han de estar en armonía con la política pública establecida, con las disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos y de este reglamento y con las normas que a estos fines emita el(la) Alcalde(sa).

...".

para que lea como sigue:

"Artículo 28.06.4 – Alcance y contenido de los planes de retribución

1. Los planes de retribución que se adopten han de estar en armonía con la política pública establecida, con las disposiciones de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como Código Municipal de Puerto Rico, y de este Reglamento y con las normas que a estos fines emita el(la) Alcalde(sa).

...”.

SECCIÓN 30^{ma}: Si cualquier parte, cláusula, párrafo, artículo, o sección de esta Ordenanza fuera declarado inconstitucional o nulo por tribunal competente, dicho dictamen no afectará, perjudicará ni invalidará el resto de la misma.

SECCIÓN 31^{ra}: La Secretaría de la Legislatura Municipal notificará copia de esta Ordenanza a la Oficina del Alcalde, al Director de la Oficina de Asuntos Legales e Internos y a la Oficina de Administración Recursos Humanos.

SECCIÓN 32^{da}: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación, con efectos retroactivos a la fecha de efectividad inicial de la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, aprobada el 14 de marzo de 2024. Del mismo modo, se devuelve la vigencia y efectividad a esa fecha de la Ordenanza Núm. 5, Serie 2004-2005.



HON. ÁNGEL G. RODRÍGUEZ MEDINA
PRESIDENTE
LEGISLATURA MUNICIPAL



YO, ANALIRIS CRUZ VELLÓN, SECRETARIA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que este es el texto re-aprobado por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, en la *Séptima Reunión de la Primera Sesión Ordinaria del Año 2024*, celebrada el día 10 de junio de 2024, **con los votos afirmativos** de los legisladores municipales: Ángel L. Alicea Cintrón, Gladys E. Flecha Delgado, Carmen L. Fontáñez Ruiz, Carmen S. García Rivera, Ángel G. Rodríguez Medina, Miguel Rodríguez Vega, Narciso J. Rodríguez Velázquez, Roberto J. Santiago Ortiz, Héctor E. Sepúlveda Ramos, Elba I. Torres Córdova y Luis Vélez Arroyo; **con los votos negativos** de los legisladores: Ana E. Ponce Rosa, Jorge M. Jiménez Martínez, Lisette Serrano Rodríguez y Nydia M. Vega Cintrón; **con la ausencia** de la legisladora Norma Casanova Delgado.

CERTIFICO, ADEMÁS, que todos los legisladores municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley, y que de la re-aprobación de esta medida se notifica al alcalde el día 11 de junio de 2024.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar el Sello Oficial de la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, el día 11 de junio de 2024.




ANALIRIS CRUZ VELLÓN
SECRETARIA

Aprobada por el alcalde de Humacao, Puerto Rico

el día ____ de mayo de 2024

JULIO L. GEIGEL PÉREZ
ALCALDE

