



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LARES
LARES, PUERTO RICO



ORDENANZA NÚM. 33

SERIE 2020-2021

PARA DEROGAR ORDENANZA NUM. 01 SERIE 2017-2018 Y AUTORIZAR A LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LARES A ESTABLECER UNA REESTRUCTURACIÓN DE LOS BENEFICIOS MARGINALES, INCLUYENDO EL BONO NAVIDEÑO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES QUE SON PAGADOS CON FONDOS DEL PRESUPUESTO GENERAL MUNICIPAL, A TENOR CON EL CAPITULO VI- RECURSOS HUMANOS Y ATEMPERARLOS CON LO DISPUESTO EN LA LEY NÚM. 107-2020, CONOCIDA COMO CODIGO MUNICIPAL DE PUERTO RICO.

POR CUANTO: La Ley Núm. 107-2020, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", delegó a los Municipios amplias facultades y le confirió la autonomía necesaria para asumir una función fundamental en su desarrollo y salvaguardar el bienestar de sus habitantes;

POR CUANTO: A tenor con el Artículo 1.008 de la Ley 107, Supra, el Municipio Autónomo de Lares está facultado con todos los poderes necesarios y convenientes para ejercer todas las facultades correspondientes a un gobierno local y lograr sus fines y funciones;

POR CUANTO: El Artículo 1.10 (q) de la Ley Código Municipal de Puerto Rico, supra, permite la realización de todas y cada una de las actividades administrativas necesarias para el buen funcionamiento y administración del municipio;

POR CUANTO: La Ley 107-2020, supra, mediante el capítulo VI, establece un sistema uniforme de beneficios marginales, incluyendo bono de navidad para los empleados municipales.

POR CUANTO: La política pública adoptada por la presente Ordenanza garantiza la continuidad de la gestión en áreas esenciales de servicio a la ciudadanía tales como: salud, seguridad, trabajo social y desarrollo, entre otros, así como la prestación de los servicios necesarios e indispensables para la ciudadanía y proteger el trabajo de los funcionarios y empleados del Municipio de Lares, con fines a lograr economías adicionales;

POR TANTO: ORDÉNESE POR ESTA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE LARES, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 01: La Administración Municipal del Municipio Autónomo de Lares es responsable de reglamentar los beneficios marginales a los funcionarios y empleados, asegurándose que los mismos se otorguen conforme a un adecuado balance entre las necesidades del servicio y los recursos fiscales disponibles. A fin de mantener una administración de recursos humanos responsable, razonable, equitativa y justa, se establecen a continuación los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos del Municipio de Lares tanto la Rama Ejecutiva como la Rama Legislativa:

A partir de la presente Ordenanza y hasta que otra cosa se disponga por esta Legislatura Municipal, los beneficios

Handwritten signature and initials in blue ink.

marginales de los funcionarios y empleados de la Rama Ejecutiva y de la Rama Legislativa serán los siguientes:

1. Licencia de Vacaciones

- a. Todo funcionario o empleado del Municipio Autónomo de Lares con jornada regular de treinta y cinco (35) horas semanales, tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos y medio (2 1/2) días por cada mes de servicio. Esta disposición no será de aplicación a los agentes del orden público de la Policía Municipal de Lares, que seguirán acumulando la licencia por vacaciones que disfrutaban antes de aprobarse la presente ordenanza.
- b. Los funcionarios o empleados a jornada regular o a jornada parcial, acumularán licencia por vacaciones en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.
- c. En cuanto a los funcionarios y empleados nuevos, la licencia por vacaciones se comenzará a acumular una vez el funcionario o empleado cumpla los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. Los empleados a jornada regular o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.
- d. La licencia por vacaciones se podrá acumular hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cualquier año natural.
- e. La licencia de vacaciones se concede al funcionario o empleado para proporcionarle un periodo razonable de descanso anual. Como norma general, deberá ser disfrutada durante el año natural en que fue acumulada.

El Municipio viene obligado a formular un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los directores de dependencias o los coordinadores de área y los empleados, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible posible con las necesidades del servicio.

Dicho plan deberá establecerse no más tarde del 31 de septiembre de cada año para que entre en vigor el primero de enero de cada año siguiente. Será responsabilidad de cada director de unidad administrativa o dependencia, o coordinador de área y de todos los supervisores, funcionarios y empleados dar cumplimiento estricto al referido plan. Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio, debidamente certificada y acreditada por escrito, por el director de dependencia o coordinador de área, con el visto bueno del director(a) de la Oficina de Recursos Humanos. Deberá acreditarse de manera fehaciente la razón por la cual surge el impedimento para el disfrute de la licencia, conforme estaba

PA
1100
P

programada.

- f. El Municipio viene obligado a, de forma diligente y con estricto cumplimiento con lo establecido en la presente Ordenanza, formular y administrar el plan de vacaciones de modo que los funcionarios y empleados no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones.
- g. Todo funcionario o empleado, que cuente con balance suficiente, tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de por lo menos quince (15) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de diez (10) días deberán ser disfrutados de manera consecutiva.
- h. Los funcionarios o empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades de servicio, deberán asegurarse que conste evidenciada, de forma escrita, en la que se acredite que solicitó oportunamente el disfrute de sus vacaciones y el Municipio se las denegó por necesidad de servicio, con el visto bueno del director(a) de la Oficina de Recursos Humanos y en el caso de funcionarios con el visto bueno del alcalde. Como parte de la evidencia escrita debe incluir comunicación del empleado solicitando las vacaciones y el documento donde el director de dependencia o coordinador de área o la Autoridad Nominadora le deniegan el disfrute de las vacaciones, expresando la razón para ello. Dicha comunicación incluirá el visto bueno del director(a) de la Oficina de Recursos Humanos. En este caso, el Municipio por conducto del director de dependencia o coordinador de área, viene obligado a realizar los ajustes necesarios para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del término de los primeros tres (3) meses del siguiente año natural.
- i. El Municipio vendrá obligado a proveer para el disfrute de la licencia de vacaciones acumulada, previo al trámite de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia o instrumentalidad pública.
- j. Normalmente, no se concederá licencia de vacaciones por un período mayor de quince (15) días laborables por cada año natural. No obstante, el Municipio podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de quince (15) días laborables, hasta un máximo de cincuenta (50) días, en cualquier año natural, a aquellos funcionarios y empleados que tengan licencia acumulada, en exceso del máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cualquier año natural. Al conceder dicha licencia, se tomará en consideración las necesidades del servicio y otros factores, tales como los siguientes:



1. La utilización de dicha licencia para actividades de mejoramiento personal del empleado, tales como viajes, estudios, etc.;
 2. Enfermedad prolongada del empleado después de haber agotado el balance de licencia por enfermedad;
 3. Problemas personales del empleado que requieran su atención personal;
 4. Si ha existido cancelación del disfrute de licencia por necesidades del servicio y a requerimiento del municipio;
 5. El balance de licencia que tiene el funcionario o empleado en ese momento.
- k. Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios al Municipio de Lares por más de un (1) año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al servicio. La licencia de vacación así anticipada no excederá de quince (15) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipada, requerirá en todo caso aprobación previa por escrito de la Autoridad Nominadora. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Municipio de Lares cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de tal licencia anticipada, que no haya sido satisfecha.
- l. En el caso en que a un funcionario o empleado se le conceda una licencia sin sueldo, será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo autorizada.
- m. Uno o más funcionarios o empleados del Municipio podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado del Municipio días acumulados de vacaciones, hasta un máximo de cinco (5) días, cuando:
1. El funcionario o empleado cesionario haya trabajado continuamente, el mínimo de un (1) año, con el Municipio;
 2. El funcionario o empleado cesionario no haya incurrido en un patrón de ausencias o tardanzas injustificadas, faltando a las normas del Municipio;
 3. El funcionario o empleado cesionario hubiere agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia;

QVA
21/06
A

4. El funcionario o empleado cesionario o su representante evidencie, fehacientemente, la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas;
5. El funcionario o empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;
6. El funcionario o empleado cedente haya sometido por escrito al Municipio, una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario;
7. El funcionario o empleado cesionario o su representante acepte, por escrito, la cesión propuesta.

2. Licencia por Enfermedad

- a) Todo funcionario o empleado con jornada regular de treinta y cinco (35) horas semanales que haya sido contratado previo a la vigencia de la presente Ordenanza tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.
- b) Los funcionarios o empleados a jornada regular o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.
- c) La licencia por enfermedad se utilizará cuando el funcionario o empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas que laboren junto a él o reciben sus servicios.
- d) Todo funcionario o empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año del balance acumulado por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:
 1. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
 2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tengan custodia o tutela legal.

Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí

PA
2100
A

comprendidas, acreditado por evidencia médica.

- a. "Personas de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más;
 - b. "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.
3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.
- e) La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá utilizar toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
 - f) El Municipio viene obligado a, de forma diligente y con estricto cumplimiento de lo establecido en la presente Ordenanza, realizar todos los ajustes necesarios para que el empleado pueda ser uso de la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural en el momento en que lo necesite y lo acredite con el correspondiente Certificado Médico.
 - g) Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad por más de tres (3) días o más, deberá presentar un certificado médico, acreditativo de la condición que le aqueja en cumplimiento con lo siguiente:
 1. Que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el período de ausencia;
 2. Sobre la enfermedad de sus hijos o hijas;
 3. Sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Además del certificado médico, se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la "Ley ADA ni

Handwritten signature and date: 2/20/00

la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993" (LLFM).

- h) En casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Municipio por un período no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio y que ha cumplido regularmente con su jornada de trabajo. Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipado licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Municipio de Lares cualquier suma de dinero que quedare al descubierto que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.
- i) En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del director de dependencia o coordinador de área o el Alcalde en caso de los funcionarios, con el visto bueno del director(a) de la Oficina de Recursos Humanos. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le podrá conceder licencia sin sueldo, por un término no mayor de seis (6) meses. Del empleado continuar enfermo se podrá conceder una última licencia adicional de seis (6) meses, o sea, el máximo a conceder nunca excederá de un (1) año.

3. Licencia por Maternidad

- a. La licencia por maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y *post-partum* a que tienen derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable.
- b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.

Alumbramiento: significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

- c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) las semanas de descanso *post-partum* a que tiene derecho. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de

que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

- d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- e. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del periodo de su nombramiento.
- f. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.
- g. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.
- h. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atienden durante el aborto.
- i. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (*post-partum*) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo de descanso *post-partum*, la agencia deberá concederle licencia por enfermedad, de contar con el balance disponible.

En estos casos, se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico, siempre y cuando no se afecten los servicios y el término no exceda de seis (6) meses.

- j. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a un descanso de cuatro (4) semanas, contados a partir del día de la adopción.
- k. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta

PA
2/10/06
A

disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

- l. La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- m. El Municipio podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada los solicite con anticipación correspondiente. Esta autorización será a descripción del municipio considerando los intereses de ambas partes y la situación fiscal al momento. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el periodo de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.
- n. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo *post-partum* que complete las ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada.
- o. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso *post-partum*, siempre y cuando presente a la agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho. Bajo ningún concepto se pagará por licencia renunciada.

4. Licencia de Paternidad

- a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.
- b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el municipio a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de la madre del menor.
- c. El funcionario o empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.
- d. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el funcionario o empleado devengará la totalidad de su sueldo.

PA
2400
A

- e. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del periodo de su nombramiento.
- f. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.
- g. El funcionario o empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte un menor de edad, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de cinco (5) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que ésta legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual o maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Municipio a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de cónyuge.

Aquel funcionario o empleado que individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos.

Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

Los subincisos (d), (e) y (f) del presente inciso serán de igual aplicación en los casos en que el empleado solicite los beneficios de la licencia establecida en los párrafos anteriores.

- h. El empleado podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de licencia de paternidad a la que tiene derecho. En este caso, se entenderá que el empleado renuncia al balance correspondiente de licencia por paternidad sin disfrutar al que tendría derecho. Bajo ningún concepto se pagará por licencia renunciada.

5. Licencia Especial con paga para la lactancia

- a. Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad para lactar a sus criaturas, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres (3) periodos de veinte (20)

minutos, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tengan un centro de cuidado en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

- b. Dentro del taller de trabajo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.
- c. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al patrono una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días antes de cada periodo. Disponiéndose que el patrono designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales, supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales. La operación del espacio designado a la lactancia se utilizará según la reglamentación municipal aprobada a tales efectos.

6. Las licencias a otorgarse en el Municipio de Lares serán aquellas contempladas en la Ley 107 del 2020, "Código Municipal".

- a. En el caso que cese la causa, por la cual se concedió la licencia, el funcionario o empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar al Municipio sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba.

7. Licencias Especiales

Se concederán a los funcionarios o empleados municipales licencias especiales por causa justificada, con o sin paga, según fuera el caso. Se regirán por las disposiciones de la Ley 107 supra, Artículo 2.058 (h), por las leyes especiales que las otorgan y según la conceda la reglamentación vigente.

8. Días Feriados

Todo funcionario o empleado público del Municipio de Lares tendrá derecho sólo a los días feriados declarados como tales por el (la) Gobernador(a) de Puerto Rico o aquellos que sean decretados por Ordenanzas u Orden

CA
12/02
A

Ejecutiva. Los días que se enumeran a continuación serán los días feriados que disfrutarán todos los empleados municipales, según aprobados en la Ley 26 – 2017:

1. Día de Año Nuevo, 1 de enero.
2. Día de Reyes, 6 de enero.
3. Natalicio de Martín Luther King, Jr., el tercer lunes de enero
4. Día de Jorge Washington, Día de los Presidentes, Día de los Próceres Puertorriqueños, el tercer lunes de febrero.
5. Día de la Ciudadanía Americana, 2 de marzo,
6. Día de la Abolición de la Esclavitud, 22 de marzo.
7. Viernes Santo, se celebra en fechas movibles.
8. Día de la Conmemoración de los Muertos en la Guerra (Memorial Day), último lunes de mayo.
9. Día de la Independencia de los Estados Unidos, 4 de julio.
10. Día de la Constitución del Estado Libre Asociado, 25 de julio de 2021.
11. Día de José Celso Barbosa, 27 de julio de 2021.
12. Día del Trabajo, primer lunes de septiembre.
13. Día del Grito de Lares, 23 de septiembre.
14. Día de la Raza (Descubrimiento de América), segundo lunes de octubre.
15. Día del Veterano, 11 de noviembre.
16. Día de la Cultura Puertorriqueña y Descubrimiento de Puerto Rico, 19 de noviembre.
17. Día de Acción de Gracias, cuarto jueves de noviembre.
18. Día de Navidad, 25 de diciembre.

El Municipio de Lares, como manera de que se puedan agotar los balances acumulados podrá realizar cierres parciales sin que se afecten los servicios esenciales durante los meses de enero, julio y diciembre, previo a la autorización de esta Legislatura Municipal.

9. Bono Navideño

La cantidad que los funcionarios y empleados tendrán derecho a recibir será de seiscientos (\$600) dólares en cada año en que haya prestado servicios al Municipio de Lares durante por lo menos seis (6) meses, si es un empleado regular o novecientas sesenta horas (960) horas si es un empleado irregular, dentro del término específico

PA
2406
A

de doce (12) meses. Esta cantidad podrá ser variada en el futuro de acuerdo a lo que disponga la Ley 107 – 2020, según enmendada.

10. Remuneración del Trabajo en Exceso a la Jornada Regular

a. El programa de trabajo de cada unidad administrativa o dependencia se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en el Municipio. No obstante, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, la necesidad de los servicios para proteger y preservar la vida y la propiedad de los ciudadanos, por cualquier situación de emergencia, por eventos de fuerza mayor, disturbios atmosféricos, situaciones imprevistas o de mantenimiento necesarias para dar continuidad a un servicio esencial, se podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por la Autoridad Nominadora. En estos casos, deberá mediar una autorización previa del director de dependencia o coordinador del empleado, la cual deberá ser aprobada por la Autoridad Nominadora o por aquel funcionario en quien esté delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre a virtud de autorización expresa, antes dispuesta.

b. Los funcionarios o empleados tendrán derecho a recibir tiempo compensatorio, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador(a). El tiempo compensatorio deberá ser disfrutado por el empleado dentro del periodo de seis (6) meses a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular el tiempo compensatorio hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. En los casos de empleados que ejerzan funciones de seguridad pública, respuestas a emergencia o actividades de temporadas, según estos términos se definen en la "Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo", salvo por lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 53-1996. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados.

c. Está excluido de las disposiciones del apartado (2) precedente cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la "Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo".

11. Liquidación de días en exceso de vacaciones y licencia por enfermedad



El Municipio le reconoce a todo funcionario y empleado público, los balances de licencias por vacaciones y enfermedad acumuladas a la fecha de la aprobación de esta Ordenanza, **pero no podrá liquidar en efectivo los excesos acumulados, a la vigencia de esta Ordenanza.**

El Municipio está obligado a establecer de forma inmediata un plan de vacaciones para agotar el exceso de los balances acumulados para los funcionarios y empleados de manera tal, que al 31 de diciembre del año en curso, no hayan acumulaciones en exceso de lo permitido en licencias de enfermedad o vacaciones; disponiéndose además, que después de esa fecha se perderá el balance en exceso que no haya sido utilizado, a menos que se le haya denegado al empleado por escrito, el disfrute del mismo por necesidad del servicio.

12. Liquidación final de licencia de vacaciones acumulada en caso de desvinculación del funcionario y empleado municipal:

Cualquier funcionario y empleado municipal, tendrá derecho del pago de liquidación final de los días que tengan disponibles en concepto de licencia de vacaciones al momento del cese de servicios, lo cual nunca podrá ser mayor de sesenta (60) días.

De igual forma, a todo funcionario y empleado municipal se le pagará la licencia por enfermedad que tenga acumulada, hasta un máximo de noventa (90) días laborables, a su separación del servicio para acogerse a la jubilación si es participante de algún sistema de retiro auspiciado por el Gobierno de Puerto Rico. Si no lo fuere a su separación definitiva del servicio, debe haber prestado, por lo menos, diez (10) años de servicio. Esta suma global por concepto de ambas licencias se pagará a razón del sueldo que el funcionario o empleado estuviere devengando al momento de su separación del servicio, independientemente de los días que hubiere disfrutado de estas licencias durante el año.

Se faculta a la autoridad nominadora para autorizar tal pago.

Se dispone, además, que los empleados municipales podrán ejercer la opción de que dicho pago global autorizado, o parte del mismo, sea transferido al Departamento de Hacienda, a fin de que se acredite como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingreso que tuviesen al momento de ejercer la opción de la transferencia.

Del mismo modo se dispone que los empleados municipales podrán ejercer la opción voluntaria de que el pago global autorizado en este Código, o parte del mismo, se le acredite como pago por tiempo no cotizado, préstamos pendientes o cualquier deuda que le impida a dicho empleado(a) retirarse y recibir algún tipo de pensión a la que tuviere derecho al momento de autorizar dicha transferencia.



Una vez el empleado o funcionario haya determinado ejercer la opción que aquí se provee, todo organismo municipal tendrá que pagar lo correspondiente antes que cualquier liquidación y descontar la cantidad a liquidar al empleado aquellas cantidades que se hayan pagado. Por tanto, el empleado recibirá el balance restante cuando no sea un empleado activo.

SECCIÓN 02: A los empleados subvencionados con fondos federales les aplicará lo dispuesto por el Gobierno Federal mediante reglamentación al efecto sobre los beneficios marginales. De no disponer nada sobre el particular se aplicarán las disposiciones de esta Ordenanza.

SECCIÓN 03: Esta Ordenanza deroga o anula cualquier otra Ordenanza, Resolución o Reglamento, Carta Circular o Memorando sobre este asunto en todo aquello en cuanto sean incompatibles.

SECCIÓN 04: Si cualquier palabra, frase, oración, sección o parte de la presente Ordenanza fuese declarada nula o inconstitucional por un Tribunal de Justicia de Puerto Rico, tal declaración no afectará el resto de la Ordenanza. Su efecto se limitará a la parte específica declarada nula o inconstitucional. La nulidad o invalidez de cualquier caso en particular no afectarán ni perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

SECCIÓN 05: Esta Ordenanza entrará en vigor a partir de la aprobación de la misma y será de duración temporera y su vigencia cesará luego de que el Municipio de Lares haya logrado un presupuesto balanceado y superado la crisis económica actual o hasta que otra cosa se disponga por esta Legislatura Municipal.

SECCIÓN 06: Copia de esta Ordenanza será remitida a la Oficina de Recursos Humanos, Departamento de Finanzas y Presupuesto y demás agencias concernidas estatales y municipales.

Aprobada esta Ordenanza por la Honorable Legislatura Municipal de Lares, Puerto Rico a los 16 días del mes de junio de 2021.



Hon. Jorge Vélez Acevedo
Presidente Legislatura Municipal



Sra. Maritza Izquierdo Valle
Secretaria Legislatura Municipal

Aprobada por el Honorable Alcalde de Lares, Puerto Rico a los 21 días del mes de junio de 2021.



Hon. Fabián Arroyo Rodríguez
Alcalde



CERTIFICACIÓN

Yo, **Maritza Izquierdo Valle**, Secretaria de la Legislatura Municipal del Municipio de Lares, **CERTIFICO:**

Que la presente es una copia fiel y exacta del original de la **Ordenanza Núm. 33, Serie 2020-2021 Titulada: PARA DEROGAR ORDENANZA NUM. 01 SERIE 2017-2018 Y AUTORIZAR A LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LARES A ESTABLECER UNA REESTRUCTURACIÓN DE LOS BENEFICIOS MARGINALES, INCLUYENDO EL BONO NAVIDEÑO A LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS MUNICIPALES QUE SON PAGADOS CON FONDOS DEL PRESUPUESTO GENERAL MUNICIPAL, A TENOR CON EL CAPITULO VI- RECURSOS HUMANOS Y ATEMPERARLOS CON LO DISPUESTO EN LA LEY NÚM. 107-2020, CONOCIDA COMO CODIGO MUNICIPAL DE PUERTO RICO.**

Esta Ordenanza quedó aprobada en la Sesión Ordinaria celebrada el miércoles, 16 de junio de 2021 de la siguiente manera:

Honorables Presentes:

Hon. Jorge L. Vélez Acevedo	Hon. Manuel A. Toledo López
Hon. Eduardo Ortiz Pérez	Hon. Leonardo Alicea Quiles
Hon. Maritza Durán Cruz	Hon. Edgardo Ramos Álvarez
Hon. Betzaida Quintana López	Hon. Xiomara Acevedo Ruíz
Hon. María O. Beltrán Acevedo	Hon. Christian Tellado Badillo
Hon. Migdalia Robles Pérez	Hon. Gabriela T. Vargas Quiñones
Hon. David González Rivera	

Honorables Ausentes: 00

A FAVOR: 13

EN CONTRA: 00

ABSTENIDOS: 00

Firmada por el Alcalde, Honorable Fabián Arroyo Rodríguez el día 21 de junio de 2021.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, firmo la presente certificación y estampo el sello oficial de esta Honorable Legislatura Municipal, en Lares, Puerto Rico, el día 21 de junio de 2021.

Maritza Izquierdo Valle
Secretaria Legislatura Municipal