

(P. del S. 1271)

16<sup>ta</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA 2<sup>da</sup> SESION ORDINARIA  
Ley Núm. 151  
(Aprobada en 22 de noviembre de 2009)

## LEY

Para añadir un Artículo 11.001A; enmendar el Artículo 11.002; enmendar el inciso (c) del Artículo 11.004; enmendar el inciso (c) y derogar el inciso (d) del Artículo 11.008; adicionar los incisos (e), (f), (g), (h), (i), (j), (k), (l), (m), (n), (o), (p) y (q) al Artículo 11.015; enmendar el primer párrafo del Artículo 11.017; añadir los Artículos 11.017A y 11.017B; adicionar los incisos (i), (j), (k) y (l) al Artículo 11.018; enmendar el Artículo 11.029; y derogar el Artículo 11.029A de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991" a los fines de otorgar mayores beneficios a los servidores públicos municipales.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" se estableció para darle a los Municipios la autonomía para manejar su administración, presupuesto y servicios que brindan a la comunidad de dicho Municipio.

La Ley de Municipios estableció un sistema de personal autónomo para la administración del personal municipal. El Gobierno de Puerto Rico ha establecido su política pública para el manejo de su personal. Es el interés de la presente enmienda incorporar legislación estatal laboral a la Ley de Municipios Autónomos, de manera que podamos atemperar la misma en la medida que sea posible a los municipios.

Estas enmiendas tienen el propósito de mejorar el buen funcionamiento de la administración de personal en los Municipios.

### DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se añade el Artículo 11.001A a la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

#### "Artículo 11.001A -Definiciones

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

(1) Acción Disciplinaria – es aquella sanción recomendada por el supervisor del empleado e impuesta por la autoridad nominadora y la que pasa a formar parte del expediente del empleado. Estas pueden consistir de reprimendas escritas, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

(2) Ajustes de salarios- ajustes positivos que se realizan sobre el salario base del empleado.

(3) Ascenso - Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico del nivel superior.

(4) Aumento de Sueldo dentro de la Escala – significará un cambio en la retribución de un empleado a un tipo mayor dentro de la escala a la cual está asignada la clase a que pertenezca su puesto.

(5) Aumento de Sueldo por Mérito- un incremento en la retribución directa que se concederá a un empleado en virtud de una evaluación de sus ejecutorias durante los doce meses anteriores a la fecha de la evaluación.

(6) Aumento por Competencias – compensación adicional que será otorgada a todo empleado que muestre los comportamientos progresivos que el municipio considere importantes. (Ej: conductor de cambios e innovaciones continuas) Para el desarrollo de estos comportamientos el municipio promoverá adiestramientos dirigidos a satisfacer los mismos. Este aumento formará parte del salario base del empleado.

(7) Aumento por Habilidades – compensación adicional que será otorgada a todo empleado que adquiera y desarrolle, por su propia iniciativa, habilidades y conocimientos que posteriormente utilizará para beneficio de la organización. Este aumento formará parte del salario base del empleado.

(8) Autoridad Nominadora - significará el Alcalde y/o todo jefe de agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno Municipal.

(9) Beca - significa la ayuda monetaria que se concede a una persona para que prosiga estudios superiores en una universidad o institución reconocida con el fin de ampliar su preparación profesional o técnica.

(10) Bonificación – compensación no recurrente.

(11) Certificación de elegibles - significará el proceso mediante el cual el Municipio certifica, para cubrir los puestos vacantes y referir para entrevista, los nombres de los candidatos que estén en turno de certificación en el registro, en orden descendente de notas y que acepten las condiciones de empleo.

(12) Certificación selectiva - significará el proceso mediante el cual la Autoridad Nominadora especifica las cualificaciones especiales que el puesto particular a ser ocupado requiere del candidato. Para ello se proveerá una descripción clara de los deberes oficiales del puesto a la Oficina de Recursos Humanos, que contenga tales cualificaciones especiales.

(13) Clase o clase de puesto - significará un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos mínimos; utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de empleados; y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

(14) Clasificación de puestos - significará la agrupación sistemática de puestos en clases similares en virtud de sus deberes y responsabilidades para darle igual tratamiento en la administración de personal.

(15) Comisión Apelativa - significará la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos.

(16) Competencia- todo conocimiento o destreza adquirida que le permita al empleado ejercer con mayor eficiencia sus funciones de manera que pueda aportar consistentemente al logro de las metas y objetivos de su unidad de trabajo.

(17) Convocatoria - significará el documento donde constará oficialmente las determinaciones en cuanto a requisitos mínimos y el tipo de examen, y todos aquellos aspectos que son necesarios o conveniente divulgar para anunciar las oportunidades de ingreso a una clase de puestos, vigentes o aplicables durante cierto tiempo.

(18) Descenso- significa cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones y salario básico de nivel inferior.

(19) Diferencial – significará la compensación especial y adicional, separada del sueldo que se podrá conceder cuando existan condiciones extraordinarias no permanentes o cuando un empleado desempeñe un puesto interinamente.

(20) Director(a) - significará el (la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos del Municipio.

(21) Equipo de Trabajo – grupo de individuos con objetivos comunes comprometidos a contribuir al logro de las metas organizacionales.

(22) Elegible - significará una persona cuyo nombre figura válidamente en el registro de elegibles.

(23) Escala de Retribución – Margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel del trabajo que envuelve determinada clase de puestos y la adecuada y progresiva cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puestos.

(24) Especificación de clase - significará una exposición escrita y narrativa en forma genérica que indica las características preponderantes del trabajo intrínseco de uno o más puestos en términos de naturaleza, complejidad, responsabilidad y autoridad, y las cualificaciones mínimas que deben poseer los candidatos a ocupar los puestos.

(25) Estructura Salarial o de Sueldos – significará el esquema retributivo compuesto por las diferentes escalas que habrán de utilizarse en la asignación de las clases de puestos de un Plan de Clasificación.

(26) Examen -significará una prueba escrita, oral, física, de ejecución, evaluaciones de experiencia y preparación; u otros criterios objetivos utilizados

para determinar que una persona está capacitada para realizar las funciones de un puesto.

(27) Extensión de las Escalas – significará la ampliación de una escala de sueldo partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.

(28) Función Pública – actividad inherente realizada en el ejercicio o en el desempeño de cualquier cargo, empleo, puesto o posición en el servicio público, ya sea en forma retribuida o gratuita, permanente o temporera, en virtud de cualquier tipo de nombramiento, contrato o designación en los municipios.

(29) Interinatos – son los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera o de confianza en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de parte de la autoridad nominadora o su representante autorizado y en cumplimiento de las demás condiciones legales aplicables.

(30) Medida Correctiva – advertencia oral o escrita que realiza el supervisor al empleado, cuando éste incurre o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas, y no forma parte del expediente del empleado.

(31) Memorando de Reconocimiento – documentos, cartas o certificados en los que se le reconoce al empleado su nivel positivo de ejecución.

(32) Necesidad Urgente e Inaplazable- aquellas acciones esenciales o indispensables que es menester efectuar en forma apremiante para cumplir con las funciones del municipio. No incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas, cuya solución pueda aplazarse hasta que se realice el trámite ordinario.

(33) Oficina - significará la Oficina de Recursos Humanos del Municipio.

(34) Periodo probatorio - es un término de tiempo durante el que un empleado, al ser nombrado en un puesto está en período de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado no tiene derecho propietario adquirido alguno sobre el puesto.

(35) Plan de clasificación o de valoración de puestos - significará el sistema mediante el que se analizan, ordenan y valoran en forma sistemática los diferentes puestos que integran una organización incluyendo sin limitarse, los establecidos a base de factores, puntos, etc.

(36) Planes de Retribución – significará los sistemas adoptados por el Municipio, mediante los que se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y la reglamentación aplicable.

(37) Prevaricación- Proponer, a sabiendas o por ignorancia inexcusable determinaciones de evidente injusticia.

(38) Principio de mérito - se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

(39) Proyectos o programas bonafides – programa creado mediante orden administrativa o propuesta formal del Alcalde o de su representante autorizado para atender necesidades o proveer servicio no recurrente, en el que se indican los objetivos, la fecha de inicio y culminación, los recursos humanos y fiscales que se originan y los indicadores o medidas que permitirán comprobar logros de los objetivos.

(40) Puesto - un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la autoridad nominadora, que requieren el empleo de una persona.

(41) Reclasificación - significa la acción de clasificar o valorar un puesto que había sido clasificado o valorado previamente. La reclasificación puede ser a un nivel superior, igual o inferior.

(42) Registro de elegibles - significará una lista de nombres de personas que han cualificado para ser considerados para nombramiento en una clase determinada, colocados en orden descendente de calificación.

(43) Reingreso – significará la reintegración o el retorno al servicio, mediante certificación, de cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualesquiera de las siguientes causas:

- a) incapacidad que ha cesado
- b) cesantía por eliminación de puestos
- c) renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con status regular
- d) separación de un puesto de confianza sin haber ejercido el derecho a reinstalación

(44) Servicio Activo- cualquier período de servicio en que el empleado esté presente desempeñando las funciones de un puesto o vinculado al servicio mediante la concesión de cualquier tipo de licencia con sueldo.

(45) Traslado - significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones o salario básico de nivel similar.”

Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 11.002 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.002.- Estructura del Sistema de Personal Municipal

El Alcalde y el Presidente de la Legislatura serán la Autoridad Nominadora de sus respectivas Ramas del Gobierno Municipal.

La Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos, establecida por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", será el organismo apelativo del sistema de Administración de Personal Municipal."

Artículo 3.- Se enmienda el inciso (c) del Artículo 11.004 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 11.004.- Estado Legal de los Empleados

Los empleados municipales serán clasificados como de confianza, empleados regulares de carrera, empleados probatorios de carrera, empleados transitorios y empleados irregulares.

(a)...

(b)...

(c) Empleados Transitorios

El nombramiento transitorio no podrá exceder de un (1) año, con excepción de las personas nombradas en proyectos especiales de duración fija sufragados con fondos federales o estatales, cuyo nombramiento corresponderá a las normas que disponga la ley bajo la cual sean nombrados.

Se podrán efectuar nombramientos transitorios en puestos permanentes de carrera según se determine mediante reglamento.

Se considerarán nombramientos transitorios los siguientes:

1. Cuando el nombramiento transitorio sustituya un puesto de carrera que se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo.

2. Cuando el candidato a nombrarse posea licencia provisional requerida para un puesto en el que no se consiguió un candidato que cumpliera con los requisitos del puesto mediante el registro de elegibles.

3. Cuando el ocupante del puesto de carrera haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo.

4. Cuando el ocupante del puesto de carrera haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.

5. Cuando el ocupante del puesto de carrera pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio, con derecho a regresar a su puesto anterior.

6. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca.

7. Cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho periodo si la autoridad nominadora entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.

8. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

9. Cuando por justa causa el Municipio lo entienda necesario.

El examen para las personas a reclutarse mediante nombramientos transitorios consistirá de una evaluación a los únicos fines de determinar si reúnen los requisitos mínimos para la clase de puesto en el cual serán nombrados y las condiciones generales de ingreso al servicio público.

Los empleados con nombramientos transitorios no se considerarán empleados de carrera ni se podrán nombrar en puestos de carrera con estatus probatorio o regular, a menos que pase por los procedimientos de reclutamiento y selección que dispone esta Ley para el servicio de carrera.

...”

Artículo 4.- Se enmienda el inciso (c) y se deroga el inciso (d) del Artículo 11.008 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.008.- Proceso de Selección a Puestos de Carrera

La evaluación de los candidatos a puestos de carrera en el servicio municipal se efectuará por un Comité de Selecciones del Municipio, integrado por el Director de Personal y dos funcionarios adicionales designados por el Alcalde.

El Comité entrevistará a todos los candidatos elegibles y someterá al Alcalde una lista con los nombres de los cinco (5) candidatos que considere mejor cualificados a base de la capacidad e idoneidad para desempeñar las funciones del puesto a tono con las disposiciones del Artículo 11.007 de esta Ley. El Alcalde tomará la decisión final sobre la selección.

(a)...

(b)...

(c) Período de Trabajo Probatorio

Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto permanente de carrera estará sujeta al período probatorio de dicho puesto como parte del proceso de selección en el servicio público municipal. La duración de dicho período que se establecerá sobre esta base no será menor de tres (3) meses ni mayor de doce (12) meses, excepto en aquellas áreas donde por reglamento interno dispongan un periodo probatorio de duración distinta, con un ciclo de trabajo más extenso. El trabajo de todo empleado en período probatorio deberá ser evaluado periódicamente en cuanto a su productividad eficiencia, hábitos y actitudes. Se utilizarán formularios oficiales diseñados para este fin y las evaluaciones que se hagan serán discutidas con los empleados. La acción final se notificará por escrito al empleado por lo menos (10) días antes de su efectividad.

Cualquier empleado podrá ser separado de su puesto en el transcurso o al final del período probatorio, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si se determina que su progreso y adaptabilidad a las normas del servicio público municipal no han sido satisfactorios.

Todo empleado que apruebe satisfactoriamente el período probatorio pasará a ocupar el puesto con carácter regular.

Todo empleado de carrera que fracase en el período probatorio, por razones que no sean sus hábitos o actitudes y que fue empleado regular inmediatamente antes, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto de la misma clase del que ocupaba con carácter regular o en otro puesto igual o similar, cuyos requisitos sean análogos.

Artículo 5.- Se adicionan los incisos (e), (f), (g), (h), (i), (j), (k), (l), (m), (n), (o), (p) y (q) al Artículo 11.015 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lean como sigue:

“Artículo 11.015 Disposiciones sobre Retribución

El Alcalde preparará planes de retribución separados para los empleados de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal en los servicios de carrera y de confianza. Dichos planes deberán ajustarse a la situación fiscal prevaleciente en el Municipio y requerirán la aprobación de la Legislatura mediante ordenanza. El Presidente de la Legislatura adoptará un plan de retribución para los empleados de la Legislatura que deberá ser aprobado con el voto de por lo menos dos terceras (2/3) partes de los miembros de la Legislatura.

(a) ...

(e) Los Municipios podrán utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar, y reconocer al personal. Algunos de estos mecanismos son:

1. Diferenciales – es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Los diferenciales se podrán conceder por:

a) Condiciones extraordinarias – situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.

b) Interinato- situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. Serán requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el Alcalde o la persona que éste designe.

Ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

2. Bonificaciones– compensación especial no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a empleados deben ser evaluadas y aprobadas por la Autoridad Nominadora.

(f) Ninguna enmienda o modificación al sistema de evaluación o valoración de puestos seleccionados por la agencia, podrá afectar negativamente el salario base del empleado.

(g) Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. Sin embargo, el alcalde podrá hacer excepción a esta regla cuando existan circunstancias razonables que justifiquen la concesión de una retribución mayor a lo establecido dentro de la escala salarial de dicha clase.

(h) Los aumentos por ascenso a ser otorgados por los Municipios podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Esta determinación dependerá de la estructura salarial seleccionada por el Municipio. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre tipos mínimos de las escalas.

(i) En casos de descenso por necesidades del servicio determinados por la Autoridad Nominadora como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos. Cuando el descenso se realice a petición del empleado, su salario se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el puesto anterior.

(j) Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el último sueldo devengado en el puesto al cual se reinstale, más cualquier aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio.

(k) Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo; el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase, o aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.

(l) Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación, más el aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el período en que estuvo en incapacidad.

(m) Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera conforme a esta Ley, al ser reinstalados tendrán derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza. También tendrá derecho a los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de

confianza. Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado por medio de una hoja de evaluación en el expediente. Por otra parte, si el empleado a reinstalar estuvo en el servicio de confianza por un período no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación. Para otorgar este reconocimiento es también necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado.

(n) En los casos de reclasificación aplicarán las normas de ascensos, traslados y descensos que determine cada Autoridad Nominadora en su reglamentación.

(o) Como norma general los traslados no conllevarán aumentos de sueldo.

(p) En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento, excepto cuando éste ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

(q) Las siguientes normas sólo serán aplicables a los empleados, y gerenciales, que laboran en el servicio público:

1. Los Municipios podrán desarrollar e incorporar a su reglamento métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, entre otros, son:

a. Certificados de reconocimiento por la labor realizada.

b. Bonificación por productividad, representativo del veinte (20) por ciento de una quincena.

c. Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.

d. Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.

e. Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.

f. Becas para estudios graduados y subgraduados.

g. Facilidades de gimnasio, unidades de salud, cafeterías, cuidado de niños.

h. Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que realiza.

i. Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.

j. Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.

k. Días u horas concedidos sin cargo a licencia alguna.

2. Todo empleado tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la organización. Algunos métodos retributivos que promueven estas consideraciones son:

a. Retribución adicional por habilidades - En la medida en que los empleados desarrollen y apliquen habilidades alternas a su función principal, el municipio podrá a su entera discreción, otorgar una retribución adicional que formará parte de su sueldo.

b. Desarrollo de competencias - En la medida en que la agencia conozca cuáles son las competencias requeridas para obtener el rendimiento excelente de los empleados, podrá seleccionar y formar individuos que alcancen dicho nivel de rendimiento. Como resultado, cuando los empleados rinden a un óptimo nivel, el rendimiento global de la agencia se maximiza. Esta premisa implica que todo empleado que logre implantar los nuevos procesos de trabajo que desea la agencia y que logre ser conductor de cambios e innovaciones continuas, obtendrá una retribución por competencia.

c. Al momento de reclutar personal, se puede incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia.

d. Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

Artículo 6.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 11.017 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.017.- Licencia por Maternidad

Toda empleada embarazada tendrá derecho a solicitar que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Esta licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.

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

...”

Artículo 7.- Se añade el Artículo 11.017A a la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.017A.- Licencia por Paternidad

Todo empleado tendrá derecho a solicitar que se le conceda licencia con sueldo por paternidad siempre y cuando cumpla con las siguientes requisitos:

a. La licencia por paternidad comprenderá el período de cinco (5) días laborables, a partir de la fecha de 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 empleado solicitará la licencia por paternidad, y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.

d. Durante el período de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

e. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del período de 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 empleado que junto a su cónyuge, 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 otra jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el período de cinco (5) días, a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y 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 su cónyuge.

h. Aquel 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, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el período de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica ni delito de naturaleza sexual ni maltrato de menores.

i. Las cláusulas (d) a (f) de este inciso serán de igual aplicación en los casos en que el empleado solicite los beneficios de la licencia establecida en los párrafos anteriores.

Artículo 8. - Se añaden los Artículos 11.017 B y 11.017 C a la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lean como sigue:

“Artículo 11.017 B.- Licencia por Adopción

Toda empleada que adopte un menor de edad pre-escolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a un descanso de cuatro (4) semanas, contados a partir del día de la adopción.

(a) Sueldo completo y acumulación de otras licencias

Durante el período de la licencia de maternidad, por adopción la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Este pago se hará efectivo al momento en que la empleada comience a disfrutar de su licencia. Las empleadas que disfruten de licencia de maternidad por adopción acumularán licencia de vacaciones y licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad por adopción, siempre y cuando 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 regrese al trabajo.

(b) Solicitud de licencia

Toda solicitud de una licencia de maternidad por adopción deberá ser acompañada de una certificación de la agencia encargada del proceso de adopción, en la cual se expresará la fecha de la adopción.

(c) Despido sin justa causa

No se podrá despedir a la madre adoptante sin justa causa. Toda decisión que pueda afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de una madre adoptante, deberá posponerse hasta tanto finalice el período de la licencia de maternidad por adopción.

Artículo 11.017 C.-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 diario, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres periodos de veinte (20) minutos.

Este beneficio se concederá para aquellos casos en que el Municipio tenga un Centro de Cuido en sus instalaciones y la madre pueda acudir al mencionado Centro en donde se encuentra la criatura a lactarla, o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en el taller 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 Municipio 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 de cada periodo. Disponiéndose que el Municipio 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. Los Municipios deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia.”

Artículo 9.- Se adicionan los incisos (i), (j), (k) y (l) al Artículo 11.018 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que lean como sigue:

“Artículo 11.018.- Otras Licencias Especiales

Los empleados municipales disfrutarán de otras licencias, con o sin paga, según se establezca mediante reglamento, tales como las siguientes:

(a) ...

(i) La licencia sin paga no se concederá en caso que el empleado se propone utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.

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

(k) A empleados de carrera con status regular para proteger el status o los derechos a que pueden ser acreedores en casos de:

1) Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.

2) Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.

Artículo 10.- Se enmienda el Artículo 11.029 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.029.- Vigencia

Los municipios deberán aprobar los planes de clasificación y retribución, los sistemas de evaluación de empleados y los reglamentos dispuestos en esta Ley, no más tarde de seis (6) meses de la aprobación de esta Ley, de no haber aprobado uno con anterioridad, el cual continuará en vigor. Dichos planes de clasificación y retribución deberán estar aprobados por la Legislatura Municipal para su ratificación y entrarán en vigor a los noventa (90) días de haberse sometido a la consideración de la misma, excepto que ésta los devuelva al alcalde con sus objeciones y recomendaciones antes de la fecha de expiración de dicho término. Los planes de clasificación y retribución, los sistemas de evaluación de empleados y los reglamentos aprobados en virtud de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como "Ley de Personal de Servicio Público de Puerto Rico" continuarán en vigor hasta tanto sean sustituidos por los que se adopten en virtud de esta Ley, y de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público".

Artículo 11.- Se deroga el Artículo 11.029A de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada.

Artículo 12.- Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**

Certificaciones, Reglamentos, Registro  
de Notarios y Venta de Leyes  
Certifico que es copia fiel y exacta del original.

Fecha: 30 de noviembre de 2009



Firma: \_\_\_\_\_

Eduardo Arosemena Muñoz  
Secretario Auxiliar de Servicios