

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Legislatura
Municipal de Humacao

4^{ta}. Sesión
Ordinaria

LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO

ORDENANZA NÚM. 29 – 2026

APROBADA EL 10 DE SEPTIEMBRE DE 2026

(P. de O. 45, Sustitutivo al A - P. de R. 77)

Fecha de presentación: 8 DE SEPTIEMBRE DE 2026

ORDENANZA

“PARA ENMENDAR EL CAPÍTULO IV 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 CREAR EL PROGRAMA DE RETIRO Y SEPARACIÓN VOLUNTARIA INCENTIVADA; PARA AUTORIZAR LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS ECONÓMICOS ÚNICOS Y NO RECURRENTE DE CINCO MIL DÓLARES (\$5,000.00) A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES QUE CUMPLAN CON LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD Y VOLUNTARIAMENTE DETERMINEN RETIRARSE O SEPARARSE DEFINITIVAMENTE DEL SERVICIO MUNICIPAL; PARA ESTABLECER LOS TÉRMINOS, CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS APLICABLES AL PROGRAMA; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno Municipal Autónomo de Humacao tiene la responsabilidad de administrar sus recursos fiscales, presupuestarios y humanos de manera prudente, responsable y sostenible, procurando mantener un adecuado balance entre sus ingresos recurrentes y sus obligaciones operacionales, preservar su capacidad financiera y garantizar la continuidad y calidad de los servicios esenciales que brinda a la ciudadanía.

Durante los últimos años, la estructura económica y fiscal del Municipio de Humacao ha experimentado cambios significativos, particularmente como consecuencia

del cierre y cese de operaciones de varias de las principales industrias que históricamente formaron parte sustancial de su base contributiva. Esta transformación ha reducido de manera permanente importantes fuentes de ingresos recurrentes del Fondo General y requiere que el Municipio ajuste progresivamente su estructura operacional a la capacidad real de generación de ingresos disponible en la actualidad.

Conforme a la información fiscal evaluada por la Administración Municipal, entre los años fiscales 2017-2018 y 2024-2025 el Municipio recibió aproximadamente noventa y tres millones setecientos mil dólares (\$93,700,000) en ingresos por concepto de patentes municipales provenientes de cuatro (4) importantes empresas que mantuvieron operaciones en Humacao: *Microsoft, Novartis, Bristol Myers y Colorcon*. Durante distintos períodos, las aportaciones de estas empresas representaron aproximadamente entre un sesenta por ciento (60%) y un sesenta y dos por ciento (62%) del total anual recaudado por concepto de patentes municipales.

La importancia de esos ingresos dentro de la estructura fiscal municipal resultaba aún mayor al considerar que, durante dichos períodos, los recaudos totales por concepto de patentes municipales representaron aproximadamente entre un cuarenta y seis por ciento (46%) y un cincuenta y un por ciento (51%) de los ingresos anuales del Fondo General. En consecuencia, una parte significativa de la capacidad operacional del Municipio estuvo históricamente vinculada a la actividad económica desarrollada por estas grandes industrias.

Esa realidad económica ha cambiado sustancialmente. El Municipio experimentó procesos de cierre o cese de operaciones relacionados con *Novartis*, *Microsoft*, *Bristol Myers* y *Colorcon*, de manera que para el año fiscal 2025-2026 ninguna de estas cuatro empresas mantenía operaciones productivas en Humacao, con la consecuencia de haberse dejado de recibir un ingreso sustancial de patentes municipales que contribuían al sostenimiento de las operaciones del Fondo General.

Esta reducción no constituye meramente una fluctuación temporera en los recaudos municipales, sino un cambio estructural en la base económica y contributiva del Municipio. A ello se añade el impacto económico indirecto asociado con la pérdida de aproximadamente setecientos sesenta y ocho (768) empleos directos vinculados a dichas operaciones industriales y sus correspondientes efectos sobre la actividad económica de Humacao.

Durante determinados años fiscales, el impacto de esta transformación fue parcialmente mitigado por la disponibilidad de ingresos extraordinarios y no recurrentes. Entre estos se encuentra un pago extraordinario de patentes municipales realizado por Microsoft durante el año fiscal 2020-2021, superior a treinta y nueve millones de dólares (\$39,000,000), así como aproximadamente treinta millones de dólares (\$30,000,000) recibidos por el Municipio mediante asignaciones federales bajo el *American Rescue Plan Act (ARPA)*.

Estos recursos permitieron atender necesidades municipales y aliviar temporalmente determinadas obligaciones del Fondo General; no obstante, por su propia

naturaleza, constituyeron fuentes extraordinarias y limitadas que no pueden considerarse ingresos permanentes para financiar indefinidamente gastos operacionales recurrentes.

Esta nueva realidad requiere particular atención al examinar la evolución de uno de los principales componentes recurrentes del presupuesto municipal: el gasto de nómina. Al mes de junio de 2018, el gasto de nómina del Fondo General ascendía aproximadamente a veinte millones seiscientos ochenta y cuatro mil novecientos catorce dólares con cincuenta y un centavos (\$20,684,914.51). Para junio de 2026, dicho gasto ascendía a veinticinco millones quinientos setenta y dos mil seiscientos treinta y un dólares con diecisiete centavos (\$25,572,631.17).

La diferencia representa un incremento aproximado de cuatro millones ochocientos ochenta y siete mil setecientos dieciséis dólares con sesenta y seis centavos (\$4,887,716.66), equivalente a aproximadamente un veintitrés punto seis por ciento (23.6%) respecto al nivel registrado en junio de 2018. Aunque el gasto de nómina ha experimentado fluctuaciones durante dicho período y se han observado reducciones recientes, continúa constituyendo una de las principales obligaciones recurrentes del Fondo General.

En consecuencia, existe la necesidad administrativa y fiscal de continuar evaluando mecanismos prudentes mediante los cuales el Municipio pueda adecuar progresivamente sus gastos recurrentes a su nueva estructura de ingresos, procurando

preservar los servicios esenciales, mantener una adecuada capacidad de inversión y proteger la estabilidad financiera del Gobierno Municipal.

El Artículo 2.042 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", dispone que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de sus recursos humanos municipales, regido por el principio de mérito y por fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por las razones allí proscritas.

Asimismo, el Artículo 2.056 dispone que los planes y determinaciones sobre retribución deberán ajustarse a la situación fiscal prevaleciente y estimular la máxima utilización de los recursos humanos y fiscales disponibles. Por su parte, el Artículo 2.066 faculta al Alcalde, con la aprobación de la Legislatura Municipal, a "llevar a cabo el proceso de retiro temprano de los funcionarios y empleados municipales, según dispone la legislación aplicable a estos fines."

En el ejercicio de dichas facultades y como parte de una política de administración prudente de sus recursos fiscales y humanos, el Municipio Autónomo de Humacao propone establecer un Programa de Retiro y Separación Voluntaria Incentivada, mediante el cual se concederá un incentivo económico único y no recurrente de cinco mil dólares (\$5,000.00) a aquellos empleados municipales que, por determinación propia, interesen retirarse o separarse definitivamente del servicio municipal y cumplan con los requisitos, términos y condiciones establecidos en este Programa.

Este Programa se incorporará de manera permanente al *Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao*, adoptado mediante la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, según enmendada, de manera que el o la Alcalde(sa) quede facultado(a) a implementar sus disposiciones en los periodos y con las cuantías de incentivo que estime pertinentes mediante la emisión de una orden ejecutiva a tales efectos, sin tener que solicitar la previa autorización la Legislatura Municipal, salvo cuando pretenda modificar los restantes requisitos, términos y/o condiciones del Programa.

El Programa estará disponible para los empleados que ocupen puestos en el servicio de carrera o presten servicios mediante nombramiento transitorio y que cuenten con diez (10) años o más de servicio público en el Municipio de Humacao, ya sea en uno o en una combinación de los servicios, tipos de nombramientos o empleos reconocidos por el Programa, conforme a los criterios específicos de elegibilidad establecidos en la parte dispositiva de esta Ordenanza.

La participación en el Programa será en todo momento libre, individual y estrictamente voluntaria. La aprobación de esta Ordenanza no constituye ni deberá interpretarse como la implantación de un plan de cesantías, destituciones, reducciones de jornada, retiros compulsorios o separaciones involuntarias del servicio público municipal. Ningún empleado estará obligado a participar del Programa como condición para conservar su empleo, ni la decisión de no participar podrá utilizarse adversamente contra empleado alguno.

De igual manera, la administración del Programa deberá realizarse mediante la aplicación uniforme de los requisitos establecidos en esta Ordenanza y de conformidad con los principios de mérito, igualdad y no discriminación que rigen el sistema de recursos humanos municipal. La edad del empleado, por sí sola, no constituye un criterio de elegibilidad para participar del Programa. La elegibilidad surgirá exclusivamente del cumplimiento de los requisitos objetivos y condiciones establecidas en esta Ordenanza y de la decisión libre y voluntaria del empleado de acogerse a sus beneficios.

El incentivo económico de cinco mil dólares (\$5,000.00) constituye un desembolso único y no recurrente. Desde la perspectiva fiscal, su propósito es facilitar separaciones voluntarias que permitan generar economías recurrentes en nómina y costos relacionados durante los ejercicios presupuestarios subsiguientes. De esta manera, un desembolso extraordinario y limitado en el presente puede permitir al Municipio reducir obligaciones recurrentes futuras y contribuir al restablecimiento progresivo del equilibrio entre sus ingresos y gastos operacionales.

La concesión del incentivo constituye, además, un reconocimiento a servidores públicos que, luego de diez (10) años o más de servicio, voluntariamente determinen concluir su relación de empleo con el Municipio y reúnan los demás requisitos establecidos en esta Ordenanza. El Programa procura así armonizar dos intereses públicos legítimos: reconocer la trayectoria de los empleados participantes y promover simultáneamente una utilización prudente y sostenible de los recursos fiscales municipales.

Para garantizar que el Programa cumpla efectivamente con su propósito fiscal, las vacantes que resulten como consecuencia de las separaciones voluntarias deberán ser objeto de evaluación administrativa y operacional antes de determinar la necesidad de cubrirlas nuevamente. En dicha evaluación deberá considerarse primordialmente la continuidad de los servicios esenciales y la posibilidad de redistribuir funciones o adoptar otras medidas administrativas razonables que permitan preservar las economías generadas por el Programa, sin menoscabar los servicios a la ciudadanía.

La Administración Municipal reconoce que la reducción permanente de importantes fuentes de ingresos recurrentes exige adoptar medidas fiscales oportunas y responsables. Mantener indefinidamente niveles de gastos recurrentes mediante la utilización de recursos extraordinarios o balances acumulados puede reducir progresivamente la liquidez municipal, limitar su capacidad para responder a emergencias, realizar inversiones de capital y atender adecuadamente sus responsabilidades de servicio público.

El Programa de Retiro y Separación Voluntaria Incentivada constituye una alternativa razonable y prudente para atender parte de esta nueva realidad fiscal mediante un mecanismo basado exclusivamente en decisiones voluntarias de los empleados que satisfagan los criterios uniformes establecidos, procurando generar economías recurrentes mientras se protege la continuidad de los servicios municipales.

Por todo lo anterior, esta Legislatura Municipal determina que existe un fin y propósito público válido para crear el Programa de Retiro y Separación Voluntaria

Incentivada, conforme a las disposiciones de la Ley 107-2020, *supra*, la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada ("*Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*"), y a los términos y condiciones establecidos en esta Ordenanza, con el propósito de promover economías recurrentes, administrar prudentemente los recursos fiscales y humanos del Municipio, preservar su estabilidad financiera y garantizar la continuidad de los servicios esenciales que el Gobierno Municipal brinda al Pueblo de Humacao.

ORDÉNESE POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:

SECCIÓN 1: Se enmienda el Capítulo IV 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 crear el Programa de Retiro y Separación Voluntaria Incentivada para la concesión de incentivos únicos y no recurrentes de cinco mil dólares (\$5,000.00) a los empleados municipales elegibles que, libre y voluntariamente, determinen separarse o retirarse definitivamente del servicio municipal, según se describe en las secciones subsiguientes

SECCIÓN 2: 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, según enmendada, para que lea como sigue:

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

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

...

CAPÍTULO IV

Programa de Retiro y Separación Voluntaria Incentivada

- Artículo 4.01 - Requisitos*
- Artículo 4.02 - Participación*
- Artículo 4.03 - Formulario*
- Artículo 4.04 – Certificación de elegibilidad*
- Artículo 4.05 – Renuncia; fecha de efectividad*
- Artículo 4.06– Incentivo*
- Artículo 4.07– Licencias acumuladas*
- Artículo 4.08– Prohibiciones*
- Artículo 4.09– Puestos vacantes*
- Artículo 4.10– Administración del Programa*
- Artículo 4.11– Certificación de fondos*
- Artículo 4.12– Implementación del Programa*
- Artículo 4.13– Expedientes administrativos*

SECCIÓN 3: Se titula el Capítulo IV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, según enmendada, como el “Programa de Retiro y Separación Voluntaria Incentivada”.

SECCIÓN 4: Se añaden los Artículos 4.01, 4.02, 4.03, 4.04, 4.05, 4.06, 4.07, 4.08, 4.09, 4.10, 4.11, 4.12 y 4.13 del Capítulo IV del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio Autónomo de Humacao, aprobado por la Ordenanza Núm. 6, Serie 2023-2024, según enmendada, leen como sigue:

“Artículo 4.01 - Requisitos

Cualificarán para participar del Programa los empleados municipales que tengan diez (10) años o más de servicio público en el Municipio de Humacao en uno o combinación de servicio de carrera o nombramiento transitorio, sujeto al cumplimiento de los demás términos y condiciones establecidos en este Capítulo:

- a. Todo empleado que tenga derecho a una pensión de retiro cualificado.*
- b. Todo empleado que tenga derecho a una anualidad.*
- c. Todo empleado beneficiario de una pensión del Seguro Social Federal.*

Artículo 4.02– Participación

- A. La participación en el Programa será estrictamente voluntaria. Nada de lo dispuesto en este Capítulo podrá interpretarse como una cesantía, destitución, retiro compulsorio, reducción de jornada o separación involuntaria. Ningún empleado estará obligado a participar en el Programa para conservar su empleo, ni su decisión de participar o no participar podrá ser objeto de coacción, represalia o trato adverso.*
- B. La Oficina de Administración de Recursos Humanos administrará el Programa mediante la aplicación uniforme de los criterios establecidos en este Capítulo y de conformidad con las disposiciones legales aplicables sobre mérito, igualdad y no discrimin. La edad del empleado, por sí sola, no será utilizada como criterio de elegibilidad, selección o exclusión.*

Artículo 4.03 - Formulario

Los empleados interesados podrán presentar su solicitud de participación ante la Oficina de Administración de Recursos Humanos en el formulario que ésta establezca para dichos fines.

Artículo 4.04 – Certificación de elegibilidad

A. La Oficina de Administración de Recursos Humanos evaluará el expediente de personal de cada solicitante y certificará por escrito si cumple con los criterios de elegibilidad y demás requisitos establecidos en este Capítulo. La certificación deberá formar parte del expediente administrativo del Programa.

B. La Oficina de Administración de Recursos Humanos podrá requerir aquella documentación razonablemente necesaria para verificar el cumplimiento de los criterios aplicables, pero no podrá añadir, modificar o eliminar criterios de elegibilidad mediante formularios, memorandos, reglamentos internos o instrucciones administrativas.

Artículo 4.05 – Renuncia; fecha de efectividad

A. Todo empleado cuya participación sea certificada como elegible deberá presentar por escrito su renuncia o documento de separación voluntaria, según corresponda, con efectividad al 31 de octubre de 2026.

B. La separación deberá ser definitiva y libremente consentida por el empleado. La presentación de la solicitud de participación, por sí sola, no tendrá el efecto de separar al empleado del servicio municipal antes de la fecha de efectividad indicada.

Artículo 4.06 – Incentivo

A. La cuantía del incentivo económico será de cinco mil dólares (\$5,000.00) para cada empleado que cualifique y complete su separación conforme a este Capítulo.

B. El incentivo constituirá un pago único y no recurrente y estará sujeto a las retenciones, contribuciones y descuentos que resulten aplicables conforme a la legislación estatal y federal vigente.

C. La Oficina de Finanzas emitirá el pago correspondiente en o antes del 15 de noviembre de 2026, sujeto a la certificación final de elegibilidad y separación emitida por la Oficina de Administración de Recursos Humanos y a la disponibilidad de fondos legalmente certificados.

Artículo 4.07 – Licencias acumuladas

A. Todo empleado participante recibirá el pago de suma global de dinero por las licencias acumuladas a las que tenga derecho, a tenor con la ley y reglamentación aplicable.

B. Dichos pagos estarán sujetos a las contribuciones requeridas por ley y se le descontarán las deudas que tenga el empleado con cualquier agencia o entidad pública.

Artículo 4.08 – Prohibiciones

A. Como condición expresa para recibir el incentivo establecido en este Capítulo, todo empleado participante reconocerá por escrito que no podrá solicitar empleo ni ser reclutado nuevamente como empleado del Municipio Autónomo de Humacao. Tampoco podrá ser contratista del Municipio Autónomo de Humacao hasta transcurridos diez (10) años de su retiro o separación voluntaria del servicio municipal.

B. Esta condición deberá constar claramente en el formulario de participación y en la certificación final del Programa.

Artículo 4.09 – Puestos vacantes

A. Los puestos que queden vacantes como consecuencia de las separaciones acogidas al Programa no serán cubiertos automáticamente.

B. La autoridad nominadora evaluará cada vacante a la luz de las necesidades operacionales, la continuidad de los servicios esenciales, la posibilidad de redistribuir funciones y el propósito fiscal de este Capítulo.

C. Cuando se determine indispensable cubrir una vacante, dicha determinación deberá estar sustentada por escrito y considerar el impacto fiscal de la contratación propuesta, sin perjuicio de las facultades que la ley reconoce a la autoridad nominadora.

Artículo 4.10 – Administración del Programa

A. La Oficina de Administración de Recursos Humanos y la Oficina de Finanzas serán responsables de administrar las disposiciones de este Capítulo dentro de sus respectivas competencias.

B. Antes de autorizar cualquier pago, deberán verificar y documentar el cumplimiento de todos los requisitos aplicables. Deberán además tomar las medidas administrativas necesarias para evitar pagos de nómina o beneficios recurrentes correspondientes a períodos posteriores a la fecha efectiva de separación.

C. Cualquier pago indebido estará sujeto a los procedimientos de recobro y compensación permitidos por ley.

Artículo 4.11 – Certificación de fondos

A. El pago de los incentivos económicos y de las liquidaciones de licencias autorizadas por este Capítulo se efectuará con cargo a las partidas presupuestarias o fondos legalmente disponibles que correspondan, previa certificación escrita del Director de Finanzas de la existencia y disponibilidad de los recursos necesarios y del cumplimiento con los requisitos de preintervención, obligación y desembolso aplicables.

B. Ningún pago podrá efectuarse en ausencia de dicha certificación.

Artículo 4.12 – Implementación del Programa

Se autoriza a la Oficina de Administración de Recursos Humanos y a la Oficina de Finanzas a adoptar los formularios, certificaciones, instrucciones y procedimientos

administrativos que sean estrictamente necesarios para la implementación de este Capítulo, siempre que éstos sean consistentes con sus disposiciones y no alteren los criterios de elegibilidad, la cuantía del incentivo, la fecha de separación, el período de solicitudes ni los derechos reconocidos por ley.

Artículo 4.13 – Expedientes administrativos

La Administración Municipal mantendrá un expediente administrativo del Programa que incluya, como mínimo, las solicitudes recibidas, las certificaciones de elegibilidad, las renunciaciones o documentos de separación, las certificaciones de disponibilidad de fondos, los cómputos de liquidación, los comprobantes de pago y cualquier otra documentación necesaria para evidenciar el cumplimiento con este Capítulo y con la legislación aplicable.

Artículo 4.14 – Autorización a la Rama Ejecutiva Municipal

A. El(la) Alcalde(sa) queda facultado(a) a implementar las disposiciones de este Capítulo por las cuantías de incentivo y periodos que estime pertinente mediante la emisión de una orden ejecutiva a tales efectos, siempre y cuando dicha implementación no altere los restantes requisitos, términos y condiciones del Programa.

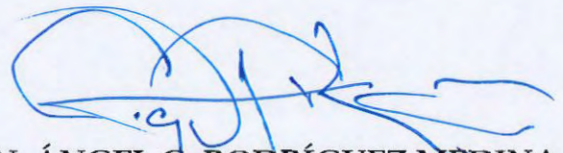
B. Toda implementación de este Programa que pretenda alterar los requisitos, términos y condiciones establecidos en este Capítulo, con excepción del periodo de

implementación y la cuantía del incentivo, requerirá la previa aprobación de la Legislatura Municipal.

SECCIÓN 5: Si cualquier parte, párrafo o sección de esta Ordenanza fuese declarado nulo, ilegal o inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción y competencia, la sentencia dictada a tal efecto solo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad, ilegalidad o inconstitucionalidad haya sido declarada

SECCIÓN 6: Copia de esta Ordenanza, una vez aprobada, será enviada a la Oficina de la Alcaldesa, a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), a la Oficina de Servicios Legislativos de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, a la Oficina de Finanzas Municipal y a la Oficina de Administración de Recursos Humanos.

SECCIÓN 7: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.



HON. ÁNGEL G. RODRÍGUEZ MEDINA
PRESIDENTE
LEGISLATURA MUNICIPAL

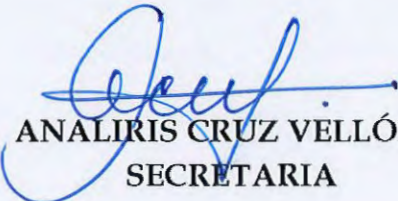
YO, ANALIRIS CRUZ VELLÓN, SECRETARIA DE LA HONORABLE LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO:

Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico en la *Segunda Reunión* de la *Cuarta Sesión Ordinaria del Año 2026*, celebrada el día 10 de septiembre de 2026, **con los votos afirmativos de los/las legisladores/as municipales:** Norma Casanova Delgado, Raphie O. Espinosa Almodóvar, Gladys E. Flecha Delgado, Carmen L. Fontáñez Ruiz, José E. García Morales, Carmen S. García Rivera, Mildred Laboy Abreu, Adalberto López Torres, Antonia Morales Concepción, Ángel G. Rodríguez Medina, Narciso J. Rodríguez Velázquez, Roberto J. Santiago Ortiz y Nydia M. Vega Cintrón; **con la ausencia** de los legisladores: Yojaris Cruz Castro, Judith I. De León Rosa y Jorge M. Jiménez Martínez. **No hubo votos negativos.**

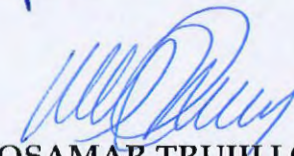
CERTIFICO, ADEMÁS, que todos los legisladores municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley, y que de la aprobación de esta medida se notifica a la alcaldesa el día **11 de septiembre de 2026.**

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 septiembre de 2026.**




ANALIRIS CRUZ VELLÓN
SECRETARIA

Aprobada por la alcaldesa de Humacao, Puerto Rico el día 11 de Septiembre de 2026.


HON. ROSAMAR TRUJILLO PLUMEY
ALCALDESA