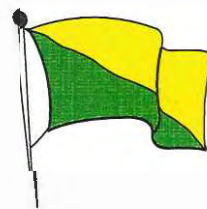




Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio de Las Marías
Legislatura Municipal



"El Pueblo de la China"

ORDENANZA NÚMERO 10

SERIE 2024-2025

PRIMERA SESIÓN ORDINARIA

Reunión 27 de mayo de 2025

Presentado por: Administración Municipal

PARA DEROGAR Y DEJAR SIN EFECTO EL PROCEDIMIENTO PARA DECRETAR CESANTÍAS APROBADO EL PRIMERO DE JULIO DE 1994 Y AUTORIZAR AL ALCALDE A ADOPTAR Y APROBAR EL NUEVO REGLAMENTO QUE SE CONOCERÁ COMO "PLAN PARA DECRETAR CESANTÍAS EN EL SERVICIO DE CARRERA, TRANSITORIOS E IRREGULAR DE LA RAMA EJECUTIVA DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LAS MARÍAS Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

POR CUANTO: La Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", en su Artículo 1.003, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico declaró política pública proveer a los municipios de aquellos poderes y facultades necesarias para que puedan asumir su función fundamental a favor del desarrollo social y económico de sus jurisdicciones. En este Código Municipal el Legislador reconoce que los municipios son la entidad gubernamental más cercana al pueblo y el mejor intérprete de sus necesidades y aspiraciones. En consecuencia, se declara de máximo interés público que los municipios cuenten con los recursos necesarios para rendir sus servicios. Se dispone, por ende, que todas las ramas de Gobierno deberán proteger las fuentes de recursos municipales y que las facultades tributarias municipales se interpretarán liberalmente a favor del pueblo representado por el municipio.

POR CUANTO: El Artículo 1.018 del Código Municipal establece que el Alcalde será la máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del gobierno municipal y en tal calidad le corresponderá su dirección, administración y la fiscalización del funcionamiento del municipio. El inciso (n) establece que el alcalde podrá propiciar, por conducto de la Oficina de Recursos Humanos, el desarrollo de programas dirigidos a mantener un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados y funcionarios municipales.

POR CUANTO: El Artículo 2.042, del Código establece que el municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los recursos humanos municipales. Dicho sistema se regirá por el principio de mérito, de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental.

"Al servicio del pueblo marieño"

Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

POR CUANTO: El Código Municipal establece en el Artículo 2.043 que el Alcalde y el Presidente de la Legislatura Municipal serán la autoridad nominadora de sus respectivas Ramas del Gobierno Municipal.

POR CUANTO: La Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Las Marías, se encuentra elaborando un plan para decretar cesantías en el ayuntamiento. Tomando en consideración que el recurso humano es el principal activo del Municipio, resulta necesario establecer reglas uniformes y objetivas, que han de regir el trámite y funcionamiento del referido plan. El presente Reglamento garantiza que no se discrimine contra ningún empleado, protegiendo el principio de mérito, utilizando criterios de uniformidad, equidad y justicia. Es, además, un aspecto importante para el Municipio de Las Marías, garantizar que en el proceso de cesantías se cumpla con el criterio de antigüedad, eficiencia y productividad.

POR CUANTO: Así las cosas y en virtud de las responsabilidades que le impone el Código Municipal, el Municipio de Las Marías, interesa adoptar el nuevo Reglamento para decretar cesantías a los empleados en el servicio de carrera, transitorios e irregular de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal.

POR CUANTO: En vista de lo antes expuesto, la Administración Municipal de Las Marías considera que la presente legislación municipal redundante en los mejores intereses y objetivos del Municipio en consonancia con nuestros deberes y funciones delegadas en ley y dentro de la política pública establecida que rige la administración de los bienes públicos municipales.

POR CUANTO: Las normas aquí establecidas persiguen alcanzar como meta los altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio municipal.

POR TANTO: **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA DEL MUNICIPIO DE LAS MARÍAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1^{RA}: Para derogar y dejar sin efecto el Procedimiento Para Decretar Cesantías aprobado por el Municipio de Las Marías el primero de julio de 1994 y autorizar al alcalde a adoptar y aprobar el Reglamento que se conocerá como “Plan Para Decretar Cesantías en el Servicio de Carrera, Transitorios e Irregular de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías, cual se hace formar parte integral de esta Ordenanza.

SECCIÓN 2^{DA}: Por la presente queda derogada toda ordenanza, resolución, reglamentación, carta normativa, orden administrativa, política, procedimiento, manual, instrucción, o cualquier otro tipo de norma del Municipio, que contravenga o entre en conflicto con sus disposiciones.

“Al servicio del pueblo marieño”

SECCIÓN 3^{RA}: Las disposiciones de esta Ordenanza, así como del Reglamento que adopta son independientes y separables entre sí. Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ordenanza y del Reglamento que se adopta fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ordenanza y del Reglamento. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ordenanza y del Reglamento fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ordenanza y su Reglamento a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

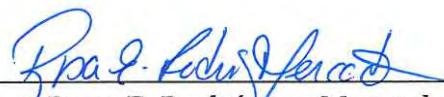
SECCIÓN 4^{TA}: Esta Ordenanza de carácter general y su Reglamento comenzarán a regir inmediatamente después de la aprobación de la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

SECCIÓN 5^{TA}: Copia de esta Ordenanza se enviará al Departamento de Recursos Humanos, al Departamento de Finanzas, a la Oficina del Alcalde, a Secretaria Municipal, a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), al Departamento de Estado, a la Oficina de Servicios Legislativos (OSL) de la Asamblea Legislativa, según lo dispuesto en el Artículo 1.045(s) de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, así como a toda aquella dependencia gubernamental estatal, federal y/o municipal pertinente, para su conocimiento y acción correspondiente.

**APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS MARÍAS, PUERTO RICO,
HOY DÍA 27 DE MAYO DE 2025.**



Hon. Roberto Santiago Acevedo
Presidente



Sra. Rosa E. Rodríguez Mercado
Secretaria

**SOMETIDA A MI CONSIDERACIÓN EL 28 DE MAYO DE 2025 Y FIRMADA POR EL
ALCALDE DE LAS MARÍAS, PUERTO RICO, HOY 29 DE MAYO DE 2025.**



Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

“Al servicio del pueblo marieño”



Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio de Las Marías
Legislatura Municipal



"El Pueblo de la China"

CERTIFICACIÓN

Yo, **Rosa E. Rodríguez Mercado**, Secretaria de la Legislatura Municipal de Las Marías, Puerto Rico, por la presente certifico:

Que la que antecede es copia fiel y exacta de la **Ordenanza Número 10, Serie 2024-2025**, aprobada por la Legislatura Municipal, reunida en **Primera Sesión Ordinaria** el **27 de mayo de 2025**.

Recibió esta **Ordenanza Número 10, Serie 2024-2025**, los votos a favor de los siguientes Legisladores presentes:

LEGISLADORES MUNICIPALES	VOTOS			INHIBIDO	AUSENTE EXCUSADO
	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENIDOS		
Hon. Roberto Santiago Acevedo	X				
Hon. Radamés Martínez Barbosa	X				
Hon. Monserrate Valentín Pérez	X				
Hon. José Iván Ramos Rodríguez	X				
Hon. José Luis Cuevas Vélez	X				
Hon. Virgilio Sánchez Figueroa	X				
Hon. Rosa Julia González Guilloty	X				
Hon. Rosa Iris Castro Gracia	X				
Hon. Eduardo Kenneth Singh Miranda	X				
Hon. Marilyn Arvelo Padín		X			
Hon. José Emmanuel Rodríguez Cuevas		X			
Hon. Kathia Michelle Lugo Vélez	X				

Para que así conste, expido la presente certificación bajo mi firma y Sello Oficial de la Legislatura Municipal del Municipio de Las Marías, Puerto Rico, hoy 28 de mayo de 2025.


Rosa E. Rodríguez Mercado
Secretaria
Legislatura Municipal

“Al servicio del pueblo marieño”



Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio de Las Marías
Oficina del Alcalde



"El Pueblo de la China Dulce"

PROCEDIMIENTO PARA DECRETAR CESANTÍAS

Aprobado el 27 de mayo de 2025

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

Índice

INTRODUCCIÓN.....	2
ARTICULO 1 DENOMINACIÓN.....	3
ARTICULO 2 BASE LEGAL	3
ARTICULO 3 APLICABILIDAD	3
ARTICULO 4 DEFINICIONES.....	3-5
ARTICULO 5 ADMINISTRACIÓN DEL PLAN PARA DECRETAR CESANTÍAS.....	5
ARTICULO 6 LIMITACIÓN DEL CONCEPTO CESANTÍAS.....	5
ARTICULO 7 D O C T R I N A ADOPTADA AL DECRETAR CESANTÍAS	6
ARTICULO 8 DIVISIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA Y EL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD	6
ARTICULO 9 PROCEDIMIENTO PARA VERIFICAR LA ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS	6-7
ARTICULO 10 RECOPIACIÓN DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS	7
ARTICULO 11 ACCIONES A CONSIDERAR ANTES DE DECRETAR CESANTÍAS POR FALTA DE FONDOS O DE TRABAJO	8
ARTICULO 12 R E L A C I Ó N U ORDEN EN QUE SE DECRETARÁN LAS CESANTÍAS	8-12
ARTICULO 13 REINGRESOS.....	12
ARTICULO 14 NOTIFICACIÓN A LOS (A LAS) EMPLEADOS(AS) SOBRE EL PLAN PARA DECRETAR CESANTIAS	12
ARTICULO 15 ENMIENDAS	12
ARTICULO 16 CLAUSULA DE SEPARABILIDAD.....	12
ARTICULO 17 DEROGACIÓN	12
ARTICULO 18 VIGENCIA.....	18
ARTICULO 19 APROBACIÓN	19

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

INTRODUCCIÓN

La Ley Número 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico" Artículo 1.006, dispone que cada Municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal. Dicho sistema se regirá por el principio de mérito de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad. Además el Artículo 2.049 Proceso de selección a puestos de Carrera deberá garantizar que todo empleado que labore en el Municipio de Las Marías sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido y tratado en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y a su capacidad individual, Según el Artículo 2.054, de la Ley 107 del 14 de agosto de 2020, Cesantías y otras Separaciones se llevaran a cabo de manera objetiva sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, ni por impedimento físico o mental.

Por otra parte, la Ley Federal con impedimentos, mejor conocida como "Americans with Disabilities Act" en el título I, dispone que no se puede discriminar de forma alguna contra personas con impedimentos sean estos físicos o mentales. Para esta legislación federal dicho impedimento tiene que ser de tal naturaleza que limite a la persona de alguna actividad vital fundamental. Ambas leyes regulan en el proceso de cesantías en los Gobiernos Municipales, por lo que este reglamento estará cónsono con la legislación local y federal antes descrita.

El Gobierno Municipal de Las Marías tiene la responsabilidad de adoptar normas y procedimientos que vayan de acuerdo con el principio de mérito y con toda disposición de Ley o reglamento aplicable al adoptar cualquier iniciativa relacionada con la elaboración, implantación y administración del Plan para Decretar Cesantías en el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías.

A esos efectos se incluye en el Reglamento Uniforme de Administración de los Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Las Marías, el Plan para Decretar Cesantías para el Servicio de Carrera, Transitorios e Irregular de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías.

Las Normas aquí instituidas persiguen alcanzar como meta, niveles óptimos de excelencia, eficiencia, efectividad, equidad, justicia y productividad en el servicio público de este Gobierno Municipal. Con el logro de esta meta, nos proponemos alcanzar, los siguientes objetivos:

1. Igualdad de oportunidades en el empleo cuando por necesidad de servicio se tenga la obligación de implementar un proceso de cesantías.
2. Garantizar que no se discrimine a ningún empleado por razón alguna al llevar a cabo el proceso de cesantías.
3. Garantizar que el proceso de cesantías se lleve a cabo sobre criterios de uniformidad, equidad y justicia.
4. Garantizar que en el proceso de cesantías se cumpla con el criterio de antigüedad, eficiencia y productividad.

Este reglamento se adopta a los fines de cumplir con dichos objetivos.

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

PARTE I

ARTÍCULO 1 - DENOMINACIÓN

Este reglamento se conocerá como "Plan para Decretar Cesantías en el Servicio de Carrera, Transitorios e Irregular de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías".

ARTÍCULO 2 - BASE LEGAL

Este reglamento se adopta de conformidad a las disposiciones de la Ley Número 107 del 13 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991", según enmendada, artículo 2.052.- "Disposiciones sobre Retención". - y Artículo 2.054.- "Cesantías y Otras Separaciones".

También se adopta de acuerdo con el Título I de la Ley Federal de americanos con Impedimentos de 1990, mejor conocida como "Americans with Disabilities Act".

ARTÍCULO 3 - APLICABILIDAD

Este reglamento será de aplicabilidad a los empleados o funcionarios que ocupan puestos de carrera, probatorios, irregulares y transitorios en la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías, cuya composición del servicio está contemplada en el artículo 2.044.- "Composición del Servicio", inciso (b) Servicio de Carrera, inciso (c) Nombramiento Transitorio e inciso (d) Nombramiento Irregular y cuyo estado legal está contemplado en el artículo 2.045.- "Estado Legal de los Empleados", inciso (b) Empleados Regulares de Carrera y Empleados Probatorios de Carrera, (c) Empleados Transitorios y (d) Empleados Irregulares.

ARTÍCULO 4 - DEFINICIONES

Los siguientes términos expresados en este reglamento tienen el significado que a continuación se expresa a menos que de su contexto se desprenda otra definición:

1. **ALCALDE(SA)**
Significa el Alcalde del Gobierno Municipal de Las Piedras.
2. **AUTORIDAD NOMINADORA**
Significa el Alcalde o cualquier otro(a) empleado(a) o Funcionario(a) con facultad legal o delegada por éste para nombrar y despedir empleados o funcionarios municipales.
3. **CESANTÍA**
Significa la separación involuntaria del servicio de un(a) empleado(a) o funcionario(a) debido a la falta de trabajo o fondos; o a la determinación de que está física y/o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto.

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

4. EMPLEADOS(AS) IRREGULARES

El(La) empleado(a) irregular es aquél que desempeña labores fortuitas e intermitentes en el municipio, cuya naturaleza y duración hagan impráctico la creación de un puesto a jornada completa o parcial.

5. EMPLEADOS(AS) PROBATORIOS

Se considerarán probatorios de carrera aquellos(as) empleados(as) que hayan sido reclutados y nombrados de conformidad con esta ley y que no hayan completado el período de trabajo probatorio. Una vez aprueben su período probatorio, estos(as) empleados(as) tendrán derecho a la permanencia y sólo podrán ser removidos de sus puestos por justa causa y previa formulación de cargos.

6. EMPLEADOS(AS) REGULARES

Los(as) empleados(as) regulares de carrera son aquéllos que han ingresado al sistema después de pasar por el procedimiento de reclutamiento establecido por la Ley de Municipios Autónomos y haber aprobado el período probatorio. Estos empleados tendrán derecho a permanencia y sólo podrán ser removidos de sus puestos por justa causa y previa formulación de cargos.

7. EMPLEADOS(AS) TRANSITORIOS

Empleados cuyo nombramiento transitorio no podrán 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.

8. MUNICIPIO

Significa el Gobierno Municipal de Las Marías.

9. NOMBRAMIENTO

Significa la designación oficial de una persona para ocupar un puesto o cargo debidamente aprobado en el presupuesto de ingresos y egresos del Gobierno Municipal de Las Marías.

10. OFICINA

Significa la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Las Marías.

11. PRINCIPIO DE MERITO

Significa el concepto de que los empleados públicos deben ser clasificados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y a su capacidad individual, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, o impedimento físico o mental.

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

12. PUESTO

Significa un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la Autoridad Nominadora, que requiere el empleo de una persona durante la jornada completa de trabajo o durante una jornada parcial.

13. REINGRESO

Significa la inclusión en un registro de Elegibles del nombre de un ex-empleado o un ex-funcionario interesado en reincorporarse al servicio después de haberse separado del mismo por cualquier de las siguientes causas:

- a. cesantía;
- b. incapacidad;
- c. renuncia de un puesto de carrera que ocupaba con estatus regular.

14. REGLAMENTO

Significa el Plan para Decretar Cesantías en el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías, adoptado de conformidad con el Código Municipal de Puerto Rico, la Ley de Americanos con Impedimentos.

ARTÍCULO 5 - ADMINISTRACIÓN DEL PLAN PARA DECRETAR CESANTÍAS

El Alcalde, como autoridad nominadora de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías será responsable de la administración del Plan para Decretar Cesantías. Sin embargo, podrá delegar toda o parte de esta responsabilidad al (a la) Director (a) de Recursos Humanos con excepción de la notificación sobre la aprobación, existencia y utilización del Plan para Decretar Cesantías y las notificaciones a los (a las) empleados(as) o funcionarios(as) de la Rama Ejecutiva que habrá de ser cesanteados y/o afectados por cualquier acción de personal que se realice como medida antes de decretar tales cesantías.

ARTÍCULO 6 - LIMITACIÓN DEL CONCEPTO CESANTÍAS

Cuando el Alcalde, como autoridad nominadora de la rama ejecutiva del Gobierno Municipal de Las Marías determine, luego de un análisis de la situación fiscal del Municipio, que existan limitaciones presupuestarias para llevar a cabo los programas y rendir los servicios que el Gobierno Municipal, debe ofrecer a la ciudadanía, podrá tomar las medidas que sean necesarias para conjurar la deficiencia presupuestaria. Entre otras, podrá decretar cesantías conforme al principio de mérito y a los criterios de productividad, eficiencia y antigüedad en el servicio.

También, se podrá decretar cesantías por falta de trabajo y por incapacidad física o mental. En el caso de la cesantía por incapacidad física o mental, se decretará luego de evaluar y agotar las posibilidades de otorgar un acomodo razonable a cualquier empleado(a) que tenga algún impedimento y lo solicite. En estos casos, el Alcalde cumplirá con las disposiciones aplicables de la Ley de Americanos con Impedimentos, mejor conocida como "Americans with Disabilities Act".

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

La cesantía no es una medida de acción correctiva por lo que no implica medida disciplinaria alguna. Lo que significa, que una cesantía no tiene efecto adverso alguno en el expediente del (de la) empleado(a) o en su historial de servicio público.

ARTÍCULO 7 - DOCTRINA ADOPTADA AL DECRETAR CESANTÍAS

Al decretar cesantías se adopta la doctrina que el Tribunal Supremo de Justicia resolvió en el caso de Marina Calzada Quiñones v. Departamento de Asuntos del Consumidor (D.A.C.O.) 114 D.P.R. 757.

ARTICULO 8 - DIVISIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA Y EL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

La Ley establece como parte del método para decretar cesantías la división de la agencia por unidades o programas, a los fines de identificar las jurisdicciones en las cuales habrán de decretarse las cesantías. Sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto en el caso de Marina Calzada v. D.A.C.O., esta regla indefectiblemente está subordinada al mandamiento estatutario de antigüedad como elemento de retención. En ausencia de un sistema evaluativo fundado en la eficiencia, el único criterio objetivo no susceptible de ser erróneamente aplicado o entendido por la autoridad nominadora es el factor tiempo.

Por lo que, antes de decretar cesantías por falta de fondos hay que tomar en consideración sobre todos los aspectos, el factor antigüedad, los años de servicios, ya que un(una) empleado(a) puede ser acreedor(a) a un puesto para el cual pudiera ser calificado, inclusive un traslado a otro departamento o división y hasta un descenso, si está dispuesto a aceptarlo, entre otras medidas de personal. Todo esto para salvaguardar los derechos del (de la) empleado(a) antes de decretarse tales cesantías.

ARTÍCULO 9 PROCEDIMIENTO PARA VERIFICAR LA ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS

Con anterioridad a decretarse la necesidad de implantarse el Plan para Decretar Cesantías, la Oficina de Recursos Humanos evaluará los expedientes de personal a los fines de determinar la antigüedad en el servicio de los empleados. Les notificará a los empleados el número de años de servicio que refleja su expediente a dicha fecha determinada y se le solicitará que suministren aquella evidencia que tengan en su poder que pueda reflejar el servicio que estos prestaron en otras agencias, municipios, corporaciones y/o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico no más tardar de quince (15) días calendarios a partir del recibo de dicha notificación.

De recibirse información del servicio prestado en otras agencias, municipios, corporaciones y/o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico se analizará objetivamente y se notificará al empleado, si la misma, es suficiente para ser aceptada como servicio público prestado. Si luego de una evaluación objetiva y ponderada se determina que la información no es suficiente, se le notificará por escrito al empleado de manera tal que este realice una búsqueda de la debida certificación de la agencia en que el empleado alega prestó servicios. Para ello tiene quince (15) días calendarios a partir de la notificación antes señalada. Una vez dicha Certificación sea suministrada a la Oficina de Recursos Humanos se podrá acreditar los años de servicio que se desprendan de dicha certificación.

Del (De la) empleado(a) no suministrar evidencia alguna sobre los años de servicio, se tomará como final y firme los años de servicio que se desprendan del expediente de personal que consta en los archivos de la Oficina de Recursos Humanos.

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

Se le enviara al (a la) empleado(a) una comunicación donde se le indique los años de servicios finalmente acreditados por el Gobierno Municipal de Las Marías.

Se le apercibirá al (a la) empleado(a) que de no estar de acuerdo con dichos años de servicios acreditados puede apelar dicha determinación en la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) dentro los treinta (30) días calendarios a partir de la notificación.

Completado este proceso la Oficina de Recursos Humanos elaborará cuatro (4) listas en las cuales se especificará el estatus de todos(as) los(as) empleados de la rama ejecutiva incluidos en dicha lista y la fecha de efectividad de dichos años de servicios. La información contenida en dicha lista será la siguiente:

- 1. Nombre del (la) Empleado(a)**
- 2. Título del Puesto**
- 3. Años de Servicios**

Dichas listas serán publicadas por un periodo de tiempo no menor de dos (2) meses en las áreas antes señaladas.

La Oficina de Recursos Humanos será responsable de mantener al día dichos años de servicios de los(as) empleados(as) antes del inicio de cada año fiscal. A esos efectos, anualmente se le añadirá el tiempo de servicio posterior a la primera gestión que se hiciera para obtener el cómputo de dichos años de servicios y se especificará a la fecha en que se ha realizado dicho cómputo. Consecutivamente este proceso será llevado a cabo para mantener al día los años de servicio de los(as) empleados(as) municipales.

Anualmente, se elaborarán las cuatro (4) listas de empleados(as) de la rama ejecutiva con toda la información especificada en este artículo y se publicarán en el tablón de edictos y en todas las dependencias municipales.

ARTÍCULO 10 RECOPIACIÓN DE LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS

De acuerdo con lo dispuesto en el caso de Marina Calzada v. D.A.C.O., el primer criterio a considerarse para declarar cesantías de empleados del servicio público por falta de fondos es la eficiencia del (de la) empleado(a), lo cual presupone que la agencia realiza y mantiene un sistema evaluativo de su personal. En ausencia de información válida para determinar dicha eficiencia, el factor determinante será el tiempo en el servicio.

A esos efectos, en el caso de que el Municipio haya aprobado un Sistema de Evaluación del Desempeño de los Empleados, debe recopilar y mantener al día todas las evaluaciones del desempeño de los empleados de carrera. El documento original deberá formar parte del expediente del empleado y la copia de la evaluación formará parte del expediente de evaluación del desempeño de cada empleado(a).

En el caso en que se tenga un sistema evaluativo el cual provea información objetiva sobre la eficiencia del (de la) empleado(a), se mantendrán registros donde se especifiquen los niveles de los criterios de orden, disciplina, eficiencia y productividad de cada uno de los empleados de la rama ejecutiva por año fiscal.

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

ARTÍCULO 11 ACCIONES A CONSIDERAR ANTES DE DECRETAR CESANTÍAS POR FALTA DE FONDOS O DE TRABAJO

De acuerdo con lo dispuesto en el caso de Marina Calzada v. D.A.C.O., la existencia de una crisis fiscal, por sí, no convalida automáticamente toda cesantía en el servicio público por alegada falta de fondos; es menester que el poder nominador los decrete acatando fielmente la ley y tomando en cuenta las normas y trámites reglamentarios.

Por lo que, el Gobierno Municipal de Las Marías habrá de agotar todos los recursos que estén a su alcance para evitar decretar cesantías por falta de fondos o de trabajo.

Considerará las siguientes alternativas antes de decretar tales cesantías:

- a. Reubicación del personal en puestos de igual o similar clasificación en programas que no estén afectados por la reducción de personal. En este caso se notificará al empleado con treinta (30) días de antelación y se le advertirá de su derecho de apelar a la Comisión Apelativa del Servicio Público. Será deber del Municipio informar al empleado la dirección física de la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).
- b. Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha para decretar tales cesantías.
- c. Disfrute de la licencia de vacaciones regulares acumuladas.
- d. Licencias sin sueldo, hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la administración tome la decisión por una insuficiencia presupuestaria **t e m p o r e r a** que no requiera la eliminación permanente del puesto. En estos casos, también se cumplirá con el procedimiento completo de cesantías, incluyendo el proceso de notificar y la advertencia de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) en o antes de treinta (30) días a partir de la notificación. También, se le informará al empleado la dirección física de la Comisión.
- e. Reducción del horario de trabajo o de la jornada. Dicha reducción de horario será aprobada mediante ordenanza por la Honorable Asamblea. En este caso, también se notificará al empleado con treinta (30) días de antelación y se le advertirá de su derecho de apelar a la Comisión Apelativa.
- f. Descenso de los empleados como último recurso para evitar tales cesantías. En este caso, también se notificará al empleado con treinta (30) días de antelación y se le advertirá de su derecho de apelar a la Comisión Apelativa del Servicio Público. También, será deber del Municipio informar al empleado la dirección física.

ARTÍCULO 12 RELACIÓN U ORDEN EN QUE SE DECRETARÁN LAS CESANTÍAS

El Gobierno Municipal de Las Marías, adopta este plan a los efectos de decretar cesantías en la Rama Ejecutiva del mismo, como último recurso cuando surja una situación económica precaria debido a pérdida o disminución de ingresos o cuando haya falta de trabajo en alguno de sus componentes o dependencias.

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

A continuación, se establece el orden en que habrán de decretarse las cesantías en la Rama Ejecutiva Municipal:

1. En primer término, serán separados los(as) empleados(as) irregulares. En segundo lugar, serán separados los(as) empleados(as) transitorios, en tercer lugar, serán separados los(as) empleados(as) con estatus probatorio y en último término serán separados los(as) empleados(as) con estatus regular.
2. Se decretarán las cesantías dentro de los grupos de empleados(as), cuyos puestos tengan el mismo título oficial de clasificación.
3. Para determinar el orden de relación en que se decretarán las cesantías dentro de cada uno de los grupos de empleados(as) enumerados en el inciso que precede, el(la) Alcalde (sa) del Gobierno Municipal de Las Marías se regirá por las siguientes normas:
 - a. Se tomará en consideración el desempeño de las funciones, de manera que queden cesantes en primer término los(as) empleados(as) menos eficientes. Esto presupone que el Municipio de Las Marías realizará un estudio para evaluar las ejecutorias de los(as) empleados(as) de la Rama Ejecutiva. En caso de igualdad en las eficiencias, se tomará en consideración el tiempo en el servicio.
 - b. A falta de una evaluación de ejecutorias o información válida para determinar el desempeño de los deberes y responsabilidades, se considerará el tiempo en el servicio, de manera que el(la) empleado(a) de más reciente nombramiento en la Rama Ejecutiva, será el primero en quedar cesante. Esto es, que en ausencia de un sistema evaluativo fundamentado en la eficiencia, el único criterio objetivo no susceptible de ser erróneamente aplicado es el factor tiempo en el servicio.
 - c. A los fines de determinar la antigüedad de cada empleado(a) se considerará todo servicio prestado en un puesto dentro del servicio público. En el caso de que la Oficina de Recursos Humanos no tenga evidencia de algún o algunos años de servicio, será responsabilidad del (de la) empleado(a) municipal aportar los datos o documentos necesarios que reflejen sus años de servicio público en el Municipio, en cualquier otro Municipio, en una Agencia, Corporación y/o cualquier instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico.
 - d. Se podrá cesantear empleados, además, cuando el Gobierno Municipal de Las Marías, determine fuera de toda duda razonable que un(una) empleado(a) no está cualificado(a), por razón de impedimento físico o mental, para desempeñar los deberes esenciales del puesto que ocupa, con o sin acomodo razonable.
4. Antes de proceder a estos efectos el Gobierno Municipal de Las Marías habrá de proteger los derechos que le asisten en virtud de la Ley Federal Americanos con Impedimentos, mejor conocida como "Americans with Disabilities Act". Deberá, además, asumir las responsabilidades que ésta le impone a los efectos.

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

5. A los fines de efectuar esta determinación, la Autoridad Nominadora deberá determinar cuáles son los deberes y responsabilidades esenciales del puesto que ocupa el(la) empleado(a). El (La) Alcalde(sa), con el asesoramiento del (de la) Director (a) de Recursos Humanos, determinará los deberes y responsabilidades esenciales del puesto. No se considerarán las tareas o deberes marginales de los puestos para determinar la habilidad del (de la) empleado(a) para desempeñar el mismo.
6. Para hacer una evaluación justa y ponderada sobre la condición del (de la) empleado(a) y la oferta de un acomodo razonable, se deberá citar formalmente al (a la) empleado(a) y se le deberá notificar al (a la) empleado(a) la obligación y disposición del (de la) Alcalde(sa) de proveer acomodo razonable a toda persona con impedimento, siempre que el mismo no requiera dificultad significativa o gasto excesivo que sea oneroso para el patrono.
7. Durante la entrevista se identificarán con el(la) empleado(a) los medios potenciales de acomodo y su efectividad. A esos fines se considerarán todas las modificaciones o ajustes que se puedan realizar en la ocupación, ambiente de trabajo o procedimientos usuales para permitir que el(la) empleado(a) pueda realizar los deberes esenciales del puesto con el mismo nivel de ejecución de otros empleados promedio similarmente situados.
8. Además, podrá requerir que el(la) empleado(a) produzca evidencia de sus limitaciones funcionales, tales como certificados médicos, de sicólogos, terapistas o consejeros en rehabilitación que ayuden a medir la habilidad actual del (de la) empleado(a) para desempeñar en forma segura los deberes y responsabilidad esenciales del puesto.
9. También, podrá requerirle por escrito que se someta a un examen médico correspondiente en una institución de servicios de salud del Estado o asumir el costo de los servicios, si el examen lo efectúa un médico u otro profesional en la práctica privada.
10. Una vez se haya obtenido toda la información objetiva, se determinará la razonabilidad de los posibles acomodos en término de su efectividad y la carga que representa para el Municipio. Se implantará el acomodo que resulte más apropiado tanto para el(la) empleado(a) como para el Municipio.
11. Si luego de considerar toda la información objetiva disponible se determina que el(la) empleado(a) no puede desempeñar en forma segura y adecuada los deberes esenciales del puesto, con acomodo razonable, o que éste representa una dificultad significativa o gasto excesivo para el Gobierno Municipal, se le notificará por escrito el (la) empleado(a) la intención de cesantearlo por incapacidad y su derecho a solicitar una vista informal al (a la) Director(a) de Recursos Humanos dentro del término de diez (10) días laborables, contados desde la fecha de recibo de la notificación. En esta él(la) empleado(a) será escuchado y podrá exponer sus fundamentos al respecto.

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

Además, podrá presentar cualquier evidencia o prueba para exponer sus argumentos, presentar cualquier prueba adicional que entienda deba ser considerada. Podrá rebatir los fundamentos que sostenga el Gobierno Municipal.

12. Si luego de la vista, se determina que el(la) empleado(a) no está cualificado(a) para desempeñar las funciones esenciales del puesto, con acomodo razonable, el Alcalde podrá decretar su cesantía. A estos fines, deberá notificarle por escrito su decisión con no menos de treinta (30) días calendarios de antelación a la fecha de efectividad de la cesantía.
13. En dicha notificación le deberá informar al (a la) empleado(a) sobre su derecho a apelar ante la Comisión Apelativo del Servicio Público (CASP) en o antes de treinta (30) días calendarios a partir del recibo de la notificación.
14. **Será deber del Municipio informar al (a la) empleado(a) la dirección física del CASP.**
 - a. En aquellos casos de empleados(as) inhabilitados(as) por accidente del trabajo y en tratamiento médico por el Fondo del Seguro del Estado, el proceso para determinar la procedencia de una cesantía por incapacidad se iniciará al cumplirse doce (12) meses de la fecha original del accidente o enfermedad, según dispuesto en las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, mejor conocida como Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. En este caso, el(la) empleado(a) deberá someter evidencia de las recomendaciones de los médicos que lo atienden en el Fondo del Seguro del Estado.
 - b. Si luego de cumplir con lo dispuesto por dicha Ley, el Gobierno Municipal tuviere bases razonables para creer que un empleado está incapacitado, podrá requerirle que se someta a examen médico. En esos casos, el Municipio deberá requerirle por escrito al (o la) empleado(a) que se someta a un examen médico dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la comunicación.
 - c. El Gobierno Municipal deberá gestionar con cualquier Institución de Salud el examen médico correspondiente o asumir el costo de los servicios si el examen lo efectúa un médico en la práctica privada. En el caso que el Municipio no cuente con los recursos económicos para contratar los servicios de un médico privado para efectuar dicha evaluación, podría referir al (o la) empleado(a) a una evaluación médica al Fondo del Seguro del Estado. Para saber si el empleado está incapacitado para ejercer sus funciones esenciales del puesto.
 - d. La negativa del (de la) empleado(a) a someterse a examen médico requerido, podrá servir de base para presumir su incapacidad. Esta acción se notificará al (a la) empleado(a) advirtiéndole de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) Se le notificará al (a la) empleado(a) de que la apelación a CASP se hará en el término de treinta (30) días a partir de la notificación de la cesantía por incapacidad. Se le notificará la dirección física del CASP.

“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

- e. El Reglamento para Decretar Cesantías será publicado con suficiente antelación para que los(as) empleados(as) que puedan ser afectados(as) por el mismo, tengan tiempo razonable para realizar las gestiones correspondientes. También, se publicarán en el tablón de edictos del Municipio y en las dependencias municipales tres (3) listas en las que se incluirán los nombres de los(as) empleados(as), título del puesto y el periodo de servicio público en años y meses. Dichas listas serán clasificadas individualmente como empleados(as) irregulares, transitorios y regulares.

ARTÍCULO 13 REINGRESOS

Los(as) empleados(as) con estatus regular según se define en este plan, que sean cesanteados por eliminación de puestos o falta de fondos, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en el registro de elegibles correspondiente a la clase de puestos que ocupan o en registros equivalentes. Además, serán certificados para ocupar puestos vacantes con prioridad a los demás candidatos.

ARTÍCULO 14 NOTIFICACIÓN A LOS (A LAS) EMPLEADOS(AS) SOBRE EL PLAN PARA DECRESTAR CESANTIAS

Este reglamento será publicado en las diferentes dependencias municipales y se enviará copia a todos(as) los(as) empleados(as) de la rama ejecutiva para el conocimiento de éstos. Se registrará mediante hoja de recibo la entrega de dicho documento a todos(as) los(as) empleados(as). Dicho registro debidamente cumplimentado será archivado en la Oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 15 ENMIENDAS

Este reglamento será revisado al inicio de cada año fiscal y podrá ser enmendado por el Alcalde en cualquier momento en que así lo considere necesario. Además, podrá atemperarlo con cualquier enmienda a las leyes estatales o federales relacionadas con la Administración de los Recursos Humanos.

Dichas enmiendas serán sometidas a la Honorable Asamblea para su aprobación.

ARTÍCULO 16 CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, frase, oración, sección o parte de este reglamento fuera declarada nula o inconstitucional por un Tribunal de Justicia de Puerto Rico, tal declaración no afectará o menoscabará el resto del reglamento.

Su efecto, sólo se limitará a la parte específica declarada nula o inconstitucional. La nulidad o invalidez de cualquier caso en particular, no se entenderá que afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez a cualquier otro caso.

ARTÍCULO 17 DEROGACIÓN

Por la presente queda derogada cualquier otra norma, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

“Al servicio del pueblo marieño”

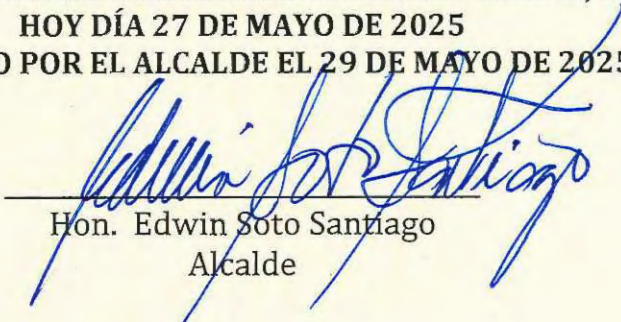
P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Telés. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021

ARTÍCULO 18 VIGENCIA

Este reglamento entrará en vigor inmediatamente después de ser aprobado y adoptado por el Alcalde y la Honorable Asamblea.

ARTÍCULO 19 APROBACIÓN

**APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE LAS MARÍAS, PUERTO RICO,
HOY DÍA 27 DE MAYO DE 2025
Y FIRMADO POR EL ALCALDE EL 29 DE MAYO DE 2025.**



Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

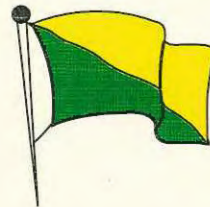
“Al servicio del pueblo marieño”

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021



Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio de Las Marías
Oficina del Alcalde



"El Pueblo de la China Dulce"

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021



Hon. Edwin Soto Santiago
Alcalde

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipio de Las Marías
Oficina del Alcalde



"El Pueblo de la China Dulce"

"Al servicio del pueblo marieño"

P.O. Box 366 Las Marías, Puerto Rico 00670-0366 Tels. (787)827-2280/2940/3220, Fax (787)827-2021