GOBIERNO DE PUERTO RICO

**SERIE 2025-2026** **SESIÓN ORDINARIA**

**LEGISLATURA MUNICIPAL DE MAUNABO**

PROYECTO DE ORDENANZA NÚMERO 29
FECHA DE PRESENTACIÓN: 28 DE MAYO DE 2026

# ORDENANZA NÚM. 21, SERIE 2025-2026

## APROBADA EL 28 DE MAYO DE 2026

**PARA ADOPTAR EL "REGLAMENTO SOBRE DISPOSICIONES DE RETRIBUCIÓN Y CONCESIÓN DE DIFERENCIALES DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE MAUNABO", AL AMPARO DEL ARTÍCULO 2.056 DE LA LEY NÚM. 107-2020, SEGÚN ENMENDADA; ESTABLECER LOS MECANISMOS DE COMPENSACIÓN ADICIONAL; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.**

**POR CUANTO:** La Ley 107 del 13 de agosto 2020 mejor conocida como el Código Municipal de Puerto Rico establece en su Artículo 1.039 inciso (m): Aprobar aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que de acuerdo a este Código o cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como el Código Municipal de Puerto Rico, reconoce la facultad de los municipios para establecer mecanismos de compensación que permitan retener, motivar y reconocer a su personal. En particular, el Artículo 2.056 autoriza la concesión de diferenciales como compensación adicional en circunstancias extraordinarias o cuando un empleado desempeña funciones de un puesto superior.

A tales efectos, resulta necesario establecer normas claras, uniformes y transparentes que regulen la concesión de dichos diferenciales, garantizando la equidad, la sana administración pública y la protección de los fondos públicos.

**POR CUANTO:** Resulta meritorio reglamentar los destaques de empleados en el Municipio con el propósito de establecer normas y procedimientos que garanticen una administración eficiente. La reglamentación permitirá definir los criterios, requisitos y responsabilidades aplicables a los destaques, asegurando que los mismos respondan a necesidades del servicio público, promuevan el uso adecuado de los recursos humanos y salvaguarden los derechos y beneficios de los empleados involucrados. Asimismo, contribuirá a fortalecer los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas, fomentando la calidad de los servicios municipales.

**POR TANTO:** **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE MAUNABO, COMO POR LA PRESENTE, LO SIGUIENTE:**

**Sección 1ra:** **Artículo 1 – Título**
Este reglamento se conocerá como el "Reglamento sobre Disposiciones de Retribución y Concesión de Diferenciales del Municipio de Maunabo".

**Artículo 2 – Base Legal**
Este Reglamento se adopta al amparo del Artículo 2.056 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada (21 L.P.R.A. § 7245), y demás leyes aplicables.

**Artículo 3 – Propósito**
Establecer los criterios, normas y procedimientos para la concesión de compensaciones adicionales, particularmente diferenciales, como mecanismo para reconocer condiciones extraordinarias de trabajo o el desempeño interino en puestos de mayor jerarquía.

**Artículo 4 – Definiciones**
1. Diferencial: Compensación temporera, especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado.
2. Condiciones extraordinarias: Situaciones temporeras que implican mayor esfuerzo, riesgo o responsabilidad.
3. Interinato: Desempeño temporero de todas las funciones esenciales de un puesto superior.

**Artículo 5 – Tipos de Diferenciales**
Se podrán conceder diferenciales en los siguientes casos:

(A) Condiciones Extraordinarias

Cuando el empleado realice funciones que impliquen:
- Mayor esfuerzo físico o mental
- Exposición a riesgos
- Carga de trabajo significativamente superior

(B) Interinato

Cuando un empleado:
1. Sea designado oficialmente por el Director de Departamento o Autoridad Nominadora.
2. Desempeñe funciones de un puesto superior sin interrupción por treinta (30) días o más.
3. Cumpla con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto.

**Artículo 6 – Requisitos para Interinato**
Para la concesión de diferencial por interinato se requerirá:
1. Designación oficial por escrito.
2. Certificación de cumplimiento de requisitos del puesto.
3. Evidencia de desempeño continuo por treinta (30) días o más.
4. Evaluación de la Oficina de Recursos Humanos.

**Artículo 7 – Cuantía del Diferencial**
- El diferencial será determinado por la Autoridad Nominadora, con recomendación de Recursos Humanos.
- En casos de interinato mayor de treinta (30) días, el empleado tendrá derecho a un diferencial mínimo que equipare su sueldo al salario mínimo del puesto superior.

**Artículo 8 – Naturaleza del Diferencial**
1. El diferencial es temporero y no constituye aumento permanente.
2. No se considerará parte del sueldo regular para:
   - Liquidación de licencias
   - Cómputo de retiro o pensión

**Artículo 9 – Duración**
El diferencial:
- Se mantendrá únicamente mientras subsistan las condiciones que lo justifican.
- Podrá ser revocado en cualquier momento por la Autoridad Nominadora.

**Artículo 10 – Procedimiento**
1. Solicitud o recomendación del Director de Departamento
2. Evaluación por la Oficina de Recursos Humanos
3. Determinación de cumplimiento legal
4. Aprobación final por la Autoridad Nominadora

5. Notificación escrita al empleado

**Artículo 11 – Prohibiciones**
No se concederán diferenciales:
1. Sin justificación documentada.
2. Como mecanismo discrecional sin evaluación técnica.
3. En contravención de las disposiciones legales aplicables.

**Artículo 12 – Fiscalización**
La Oficina de Recursos Humanos será responsable de:
- Verificar cumplimiento
- Mantener expedientes
- Recomendar revisiones o cancelaciones

**Artículo 13 – Interpretación**
Este Reglamento se interpretará conforme a la Ley Núm. 107-2020 y demás normativa aplicable.

**Artículo 14 – Vigencia**
Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

**Sección 2da:** Si cualquier disposición de esta Ordenanza fuere declarada nula, inconstitucional o inválida por un tribunal con jurisdicción, dicha determinación no afectará ni invalidará las restantes disposiciones de la misma.

**Sección 3ra:** Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y firmada por el Presidente de la Legislatura Municipal y el Alcalde del Municipio Autónomo de Maunabo.

**Sección 4ta:** Copia de esta Ordenanza será enviada a las agencias o dependencias municipales concernidas.

HON. ERIC O. CRUZ LEBRÓN
PRESIDENTE
LEGISLATURA MUNICIPAL

SRTA. FABIOLA LEBRÓN ORTIZ
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

HON. ANGEL O. LAFUENTE AMARO
ALCALDE

**Legislatura Municipal de Maunabo**
**PO Box 8 Maunabo, Puerto Rico 00707 • (787) 861-0825/0033 Ext. 1009**

# CERTIFICACIÓN

Yo, Fabiola Lebrón Ortiz, Secretaria de la Legislatura Municipal de Maunabo, Puerto Rico, CERTIFICO lo siguiente:

**ORDENANZA NÚMERO 21**
**SERIE 2025-2026**

Para adoptar el "Reglamento sobre disposiciones de retribución y concesión de diferenciales del Municipio Autónomo de Maunabo", al amparo del artículo 2.056 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada; establecer los mecanismos de compensación adicional; y para otros fines relacionados.

Es copia fiel y exacta, según aprobada por la Legislatura Municipal en Sesión Ordinaria el día 28 de mayo de 2026, y con los votos afirmativos de los siguientes Legisladores Municipales:

A Favor: (10)
Hon. Eric O. Cruz Lebrón
Hon. Mayra L. Soto Vázquez
Hon. Claribel Vega Nieves
Hon. Victoria García Burgos
Hon. José O. Rodríguez Morales
Hon. Margarita Torres Ruiz
Hon. Hilda L. Díaz Morales
Hon. Abián Amaro Collazo
Hon. Niavelis Castro Meléndez
Hon. Nelson Vázquez Rodríguez

En contra: (0)

Abstenidos: (0)

Ausentes: (2)
Hon. Nitza A. Fernández García
Hon. Denise Y. Rodríguez Steidel

Vacantes: (0)

Firmada por el Hon. Ángel O. Lafuente Amaro, Alcalde del Municipio de Maunabo, el 1 de junio de 2026.

Y para que así conste, expido la presente CERTIFICACIÓN en Maunabo, Puerto Rico, hoy 1 de junio de 2026.

Srta. Fabiola Lebrón Ortiz
Secretaria
Legislatura Municipal

El Municipio de Maunabo no discrimina de ninguna manera por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, discapacidad o impedimento físico, mental; ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho.