

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA**

**P. DE O. NÚM. 26
SERIE 2018-2019**

Chavier Roper, Rolance; Díaz Belardo, Hiram; Maeso González, José G.; Martínez Marmolejos, Claribel; Morell Perelló, Aixa; Ortíz Guzmán Ángel; Pérez Vega, Angel Casto; Pons Figueroa, Antonia; Rigau Jiménez, Marco Antonio; Rodríguez Santos, Aníbal; Rosario Cruz, José Enrique; Sosa Pascual, Tamara; Zorrilla Mercado, Jimmy Zorrilla.

Referido a la(s) Comisión(es) de: Gobierno y de lo Jurídico y de Desarrollo Social, Comunitario y Asuntos de Género

Fecha de presentación: 11 de marzo de 2019.

ORDENANZA

PARA ENMENDAR EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN A LOS FINES DE ESTABLECER LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO EN CUANTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LICENCIA PARENTAL; EXTENDER EL PERÍODO DE LICENCIA DE MATERNIDAD DE DOCE (12) SEMANAS A VEINTICUATRO (24) SEMANAS; EXTENDER EL PERÍODO DE LICENCIA DE PATERNIDAD DE CINCO (5) A QUINCE (15) DÍAS; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

- 1 **POR CUANTO:** Es harto conocido que la tasa de participación laboral de la mujer a nivel mundial
- 2 ha incrementado consistentemente como resultado de las luchas a favor de los derechos
- 3 civiles que persiguen cerrar la brecha existente de los géneros en el mercado del trabajo.
- 4 La lucha incansable que han librado estos grupos de interés, sin duda ha allanado el camino

5 para que más mujeres se inserten al mundo del trabajo para desarrollar sus capacidades y
6 contribuir a la economía familiar.

7 **POR CUANTO:** El cambio experimentado durante las últimas décadas ha propiciado una
8 reformulación de las responsabilidades sociales que tradicionalmente le son atribuidas a la
9 mujer. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de participación
10 laboral de la mujer superó por primera vez el 50 por ciento a nivel mundial para el año
11 2018, según reportó su Oficina Regional para América Latina.

12 **POR CUANTO:** Según estadísticas provistas por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico,
13 aunque la tasa de participación laboral de la mujer es menor a la del hombre, en años
14 recientes se ha reducido la brecha tanto en Puerto Rico como en América Latina y el
15 Caribe.¹ Sin duda, este incremento antes descrito señala un aspecto positivo y
16 esperanzador en la lucha por la igualdad de los géneros. Sin embargo, la participación de
17 la mujer en el mundo laboral continúa detenida en trabajos de escasa calidad y pocas
18 oportunidades de desarrollo.

19 **POR CUANTO:** Pese a los reconocidos avances, aún persisten las consecuencias sobre la
20 perpetuación de roles tradicionales de género que persiste en nuestra sociedad. Es decir,
21 además de la carga laboral que asume la mujer en la sociedad moderna, ésta continúa
22 asumiendo el rol principal en el cuidado de la familia y las tareas del hogar. Esto limita
23 severamente las oportunidades que le son asequibles en el mundo laboral. En este sentido,
24 el esquema legislativo existente no ofrece las herramientas necesarias para encontrar más
25 y mejores oportunidades que promuevan su desarrollo profesional.

26 **POR CUANTO:** Históricamente, el concepto del trabajo para el hombre tiene sus raíces en la
27 jornada completa y la noción incorrecta de que éste es el único responsable de proveer el
28 sustento para la familia. Como resultado, se ha entorpecido y separado significativamente

¹ En el año 1970 la tasa de participación laboral de la mujer en Puerto Rico fue de 28% en comparación con 70% del hombre. En el año 2017 fue de 32.8% para la mujer y 48.4 para el hombre.

29 el compromiso con las tareas del hogar y la crianza de los hijos. Este concepto conocido
30 como el estereotipo de *male breadwinner* tiene sus fundamentos en tres principios básicos:
31 (1) una jornada laboral completa; (2) la figura del hombre como proveedor único de
32 sustento económico; y (3) el hombre como figura familiar cuya responsabilidad sobre las
33 tareas del hogar y de la crianza de los hijos es secundaria.

34 **POR CUANTO:** Es incuestionable que como sociedad y administración municipal aspiramos a
35 crear un entorno laboral que propenda a la corresponsabilidad y equidad entre mujeres y
36 hombres sobre todos los asuntos relacionados al sustento de la familia y las
37 responsabilidades de la crianza y formación del hogar familiar.

38 **POR CUANTO:** Como herramienta para combatir los conceptos erróneos y anticuados, resulta
39 necesario reformar el estado de derecho vigente con el propósito de atemperar los estatutos
40 que rigen las relaciones obrero-patronales a los cambios que ha traído consigo el aumento
41 en la participación laboral de la mujer. De manera específica se deben reforzar los
42 beneficios por maternidad y crear medidas que promuevan la responsabilidad compartida
43 del cuidado familiar.

44 **POR CUANTO:** Corresponde dar un paso firme hacia la transformación cultural del rol de los
45 géneros en el entorno del empleo público, estableciendo normas y beneficios a nuestros
46 empleados que incentiven la participación de ambos padres en la crianza de los hijos recién
47 nacidos o adoptados.

48 **POR CUANTO:** El Municipio Autónomo de San Juan, ejerciendo su función ejemplificadora,
49 establece mediante la presente Ordenanza Municipal, la política pública sobre la
50 implementación de una Licencia Parental para parejas de empleados municipales. Serán
51 elegibles a disfrutar de dicho beneficio, todas las parejas de empleados del Municipio de
52 San Juan que se conviertan en padres mediante procreación o adopción. Además, mediante
53 la presente Ordenanza Municipal, se aumenta el beneficio de licencia por maternidad de

54 doce (12) a veinticuatro (24) semanas mientras se aumenta el beneficio de la licencia de
55 paternidad de cinco (5) a quince (15) días.

56 **POR CUANTO:** El Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según
57 enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de
58 Puerto Rico de 1991”, delega en los municipios la facultad de adoptar un Reglamento
59 Uniforme de Administración de Personal en el que se establezca todo lo relativo a
60 reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados
61 y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

62 **POR CUANTO:** El Artículo 5.005 de la Ley de Municipios Autónomos dispone que la Legislatura
63 Municipal ejercerá el poder legislativo en el municipio y tendrá las facultades y deberes
64 sobre los asuntos locales que se le confieren en esta, así como aquellas incidentales y
65 necesarias a las mismas, entre ellas las de aprobar los planes del área de personal del
66 municipio que someta el Alcalde de conformidad con dicha Ley y los reglamentos y las
67 guías y clasificación y escalas de pago que deban adoptarse para la administración del
68 sistema de personal.

69 **POR CUANTO:** El Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan
70 compila el Reglamento para la Administración de Personal del Servicio de Carrera, el
71 Reglamento de Personal para el Servicio de Confianza y el Reglamento de Personal para
72 el Servicio Irregular del Municipio de San Juan. El mencionado código incluye numerosas
73 disposiciones referentes a la concesión de licencias y otros beneficios marginales para
74 dichos empleados.

75 **POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN,**
76 **PUERTO RICO:**

77 **Sección 1ra.:** Se establece una nueva política pública en el Municipio Autónomo de San
78 Juan a los fines de ampliar el período dispuesto mediante reglamento para el disfrute de la licencia
79 de maternidad, de doce (12) a veinticuatro (24) semanas; ampliar el período dispuesto mediante

80 reglamento para el disfrute de la licencia de paternidad de cinco (5) a quince (15) días; y se crea
81 una nueva licencia parental de veinticuatro (24) semanas.

82 **Sección 2da.:** Enmendar los Incisos 4 y 5 de la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del Capítulo
83 VII del Código de Administración de Asuntos de Personal para que se lean como sigue:

84 **“CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO**

85 **DE SAN JUAN**

86 **CAPITULO VII**

87 **REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE**

88 **CARRERA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN JUAN**

89 ...

90 **Artículo 7.01.-Denominación**

91 ...

92 **Artículo 7.11.-Beneficios Marginales**

93 **Sección 11.1 – Norma General**

94 ...

95 **Sección 11.4 - Licencias**

96 Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán
97 derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

98 **1. Licencia de Vacaciones**

99 a) ...

100 ...

101 **4. Licencia de Maternidad**

102 La licencia de maternidad se regirá por las siguientes disposiciones:

103 (a) Toda empleada embarazada tendrá derecho a solicitar por certificado

104 que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia

105 comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y

106 veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) semanas
107 de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un
108 alumbramiento.

109 Sin embargo, previa autorización médica, la empleada embarazada podrá
110 optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha
111 probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de veintitrés (23)
112 semanas de descanso post-natal. Durante el período de la licencia de
113 maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se
114 autoriza el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar el pago
115 por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia,
116 siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. Las
117 empleadas que disfruten de licencia por maternidad tendrán derecho a
118 acumular licencia de vacaciones o licencia por enfermedad mientras dure
119 la licencia de maternidad. De producirse el alumbramiento antes de
120 transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada
121 embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, el
122 descanso post-partum se extenderá por un período de tiempo equivalente
123 al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será
124 pagado a sueldo completo. La empleada embarazada podrá solicitar que
125 se le reintegre a su trabajo antes de expirar las veinticuatro (24) semanas
126 de licencia, cuando presente un certificado médico acreditativo de que está
127 en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la empleada
128 renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar
129 del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya
130 estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya
131 disfrutado de veinticuatro (24) semanas de licencia sin haber ocurrido el

132 parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que le sobrevenga
133 el parto. En este caso, la empleada embarazada conservará su derecho a
134 disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la
135 fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado
136 del menor. En el caso de una empleada embarazada con status transitorio
137 la licencia de maternidad no excederá del término de nombramiento.

138 (b) La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de un
139 certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su
140 profesión en Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto.
141 Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo
142 mes de embarazo.

143 (c) En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el período de
144 embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a la
145 empleada, además de licencia de maternidad, la licencia de vacaciones y
146 la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con la
147 reglamentación municipal vigente y además licencia sin sueldo. Sin
148 embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el período total de la
149 ausencia de la empleada como resultado del disfrute de cualesquiera de
150 estas licencias o de todas ellas.

151 (d) No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No se
152 entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón
153 de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la
154 permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse
155 hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.

156 (e) Toda empleada que adopte un menor de cinco (5) años o menos que no
157 esté matriculado en una institución escolar, de acuerdo con la legislación

158 aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por
159 adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de
160 la fecha en que se emita la resolución del Tribunal decretando la adopción.
161 Al reclamar este derecho la empleada deberá someter a la unidad
162 administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos
163 de adopción expedida por el Tribunal competente.

164 (f) La empleada embarazada o que adopte un menor deberá solicitar con
165 anticipación a la unidad administrativa donde trabaja el período en que
166 habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse
167 al trabajo.

168 (g) Cuando la empleada sufra un aborto se le concederá hasta cuatro (4)
169 semanas de licencia de maternidad post-parto. Sin embargo, para ser
170 acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que
171 produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como
172 consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del
173 médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el
174 período de descanso recomendado por el médico.

175 **5. Licencia de Paternidad**

176 La licencia por paternidad será por un término de quince (15) días
177 laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo
178 o hija, según dispuesto en esta Ordenanza.

179 Al reclamar la licencia, el empleado deberá presentar el
180 certificado de nacimiento o adopción del menor, según sea el caso.”

181 **Sección 3ra.:** Añadir un nuevo inciso 6 a la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del capítulo
182 VII del Código de Administración de Asuntos de Personal; reenumerar el actual inciso 6 como inciso
183 7 y reenumerar los subsiguientes incisos respectivamente para que lea como sigue:

184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209

“CAPITULO VII

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE
CARRERA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN JUAN**

...

Artículo 7.01.-Denominación

...

Artículo 7.11.-Beneficios Marginales

Sección 11.1 – Norma General

...

Sección 11.4 – Licencias

Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

...

6. Licencia Parental

Aquellas parejas de hecho o parejas casadas en las cuales ambos integrantes sean empleados del Municipio de San Juan y tengan hijos por medio de procreación o adopción, tendrán derecho a disfrutar de una licencia parental de veinticuatro (24) semanas. Dicha licencia tiene como propósito otorgar a la pareja de empleados la opción de decidir cuál de los padres asistirá al empleo y cual permanecerá con el menor en el hogar. La licencia parental se regirá por las siguientes disposiciones:

- (a) El período de veinticuatro (24) semanas que comprende la licencia parental, podrá ser utilizado por cualquiera de los dos padres, previa notificación a su supervisor inmediato. Solo uno de los padres podrá hacer uso de la licencia a la vez.

- 210 (b) En la eventualidad de que la empleada embarazada haga uso de las
211 cuatro (4) semanas de licencia pre-natal, la pareja de empleados podrá
212 disfrutar de veinte (20) semanas de licencia parental a partir del
213 alumbramiento.
- 214 (c) Cada pareja de empleados que haga uso de su licencia parental tendrá
215 derecho a solicitar el pago por adelantado de uno (1) de los sueldos,
216 correspondiente al periodo de licencia, siempre que se solicite con
217 anticipación suficiente.
- 218 (d) La solicitud de licencia parental deberá presentarse en conjunto por
219 ambos padres y deberá acompañarse de un certificado médico
220 expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en
221 Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho
222 certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo
223 mes de embarazo.
- 224 (e) Todas las parejas de empleados que adopten un menor de cinco (5)
225 años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de
226 acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24)
227 semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia
228 comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución
229 del Tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho los
230 empleados deberán someter a la unidad administrativa en que trabajan
231 evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida
232 por el Tribunal competente.
- 233 (f) En el caso de empleadas embarazadas, regirán el resto de los
234 beneficios contenidos en las disposiciones sobre licencia de
235 maternidad en el Inciso 4 de la Sección 11.4 del presente reglamento.

236 7. Licencias para Estudios o adiestramientos

237 ...

238 8. ...”

239 **Sección 4ta.:** Enmendar los Incisos 4 y 5 de la Sección 11.4 del Artículo 8.11 del Capítulo
240 VIII del Código de Administración de Asuntos de Personal para que se lean como sigue:

241 **“CAPITULO VIII**

242 **REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA RAMA**
243 **EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN**

244 ...

245 **Artículo 8.01.-Denominación**

246 ...

247 **Artículo 8.11.-Beneficios Marginales**

248 **Sección 11.1 – Norma General**

249 ...

250 **Sección 11.4 - Licencias**

251 Los empleados y funcionarios de confianza del Municipio de San Juan tendrán
252 derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

253 **1. Licencia de Vacaciones**

254 a) ...

255 ...

256 **4. Licencia de Maternidad**

257 La licencia de maternidad se regirá por las siguientes disposiciones:

258 a) Toda funcionaria o empleada embarazada tendrá derecho a
259 solicitar por certificado que se le conceda licencia con sueldo por
260 maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas
261 antes del alumbramiento y veinte (20) semanas después, para un total de

262 veinticuatro (24) semanas de licencia por maternidad en caso de que la
263 funcionaria o empleada haya observado un alumbramiento. Sin embargo,
264 previa autorización médica, la funcionaria o empleada embarazada podrá
265 optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha
266 probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de veintitrés (23)
267 semanas de descanso post-natal. Durante el período de la licencia de
268 maternidad la funcionaria o empleada devengará la totalidad de su sueldo.
269 Cuando se autoriza el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar
270 el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de
271 licencia, siempre que la funcionaria o empleada lo solicite con anticipación
272 suficiente. Las funcionarias o empleadas que disfruten de licencia por
273 maternidad tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones o licencia
274 por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad. De producirse el
275 alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber
276 comenzado la funcionaria o empleada embarazada su descanso prenatal o
277 sin que hubiere comenzado éste, el descanso post-partum se extenderá por
278 un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el
279 período prenatal y también le será pagado a sueldo completo. La
280 funcionaria o empleada embarazada podrá solicitar que se le reintegre a su
281 trabajo antes de expirar las veinticuatro (24) semanas de licencia, cuando
282 presente un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de
283 trabajar. En ese caso, se considerará que la funcionaria o empleada
284 renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar
285 del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya
286 estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya
287 disfrutado de veinticuatro (24) semanas de licencia sin haber ocurrido el

288 parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que le sobrevenga
289 el parto. En este caso, la funcionaria o empleada embarazada conservará
290 su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum
291 a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales
292 para el cuidado del menor.

293 b) La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de
294 un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer
295 su profesión en Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto.
296 Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo
297 mes de embarazo.

298 c) En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el
299 período de embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a
300 la empleada, además de licencia de maternidad, la licencia de vacaciones
301 y la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con la
302 reglamentación municipal vigente y además licencia sin sueldo. Sin
303 embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el período total de la
304 ausencia de la funcionaria o empleada como resultado del disfrute de
305 cualesquiera de estas licencias o de todas ellas.

306 d) No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No
307 se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por
308 razón de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la
309 permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse
310 hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.

311 e) Toda funcionaria o empleada que adopte un menor de cinco (5)
312 años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de
313 acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24)

314 semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia
315 comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del
316 Tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho la empleada
317 deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia
318 acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el Tribunal
319 competente.

320 f) La funcionaria o empleada embarazada o que adopte un menor
321 deberá solicitar con anticipación a la unidad administrativa donde trabaja
322 el período en que habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus
323 planes de reintegrarse al trabajo.

324 g) Cuando la funcionaria o empleada sufra un aborto se le
325 concederá hasta cuatro (4) semanas de licencia de maternidad post-parto.
326 Sin embargo, para ser acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de
327 tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que
328 regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen
329 y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado
330 deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

331 **5. Licencia de Paternidad**

332 La licencia por paternidad será por un término de quince (15) días
333 laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo
334 o hija, según dispuesto en esta Ordenanza.

335 Al reclamar esta licencia, el funcionario o empleado deberá
336 presentar el certificado de nacimiento o adopción del menor según sea el
337 caso. ”

- 363 (a) El período de veinticuatro (24) semanas que comprende la licencia
364 parental, podrá ser utilizado por cualquiera de los dos padres, previa
365 notificación a su supervisor inmediato. Solo uno de los padres podrá
366 hacer uso de la licencia a la vez.
- 367 (b) En la eventualidad de que la empleada embarazada haga uso de las
368 cuatro (4) semanas de licencia pre-natal, la pareja de empleados podrá
369 disfrutar de veinte (20) semanas de licencia parental a partir del
370 alumbramiento.
- 371 (c) Cada pareja de empleados que haga uso de su licencia parental tendrá
372 derecho a solicitar el pago por adelantado de uno (1) de los sueldos,
373 correspondiente al periodo de licencia, siempre que se solicite con
374 anticipación suficiente.
- 375 (d) La solicitud de licencia parental deberá presentarse en conjunto por
376 ambos padres y deberá acompañarse de un certificado médico
377 expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en
378 Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho
379 certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo
380 mes de embarazo.
- 381 (e) Todas las parejas de empleados que adopten un menor de cinco (5)
382 años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de
383 acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24)
384 semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia
385 comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución
386 del Tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho los
387 empleados deberán someter a la unidad administrativa en que trabajan

388 evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida
389 por el Tribunal competente.

390 (f) En el caso de empleadas embarazadas, regirán el resto de los
391 beneficios contenidos en las disposiciones sobre licencia de
392 maternidad en el Inciso 4 de la Sección 11.4 del presente reglamento.

393 7. Licencias para Estudios o adiestramientos

394 ...

395 8. ...”

396 **Sección 6ta.:** Enmendar las Secciones 9.2 y 9.3 del Artículo 9.09 del Capítulo IX del
397 Código de Administración de Asuntos de Personal para que se lean como sigue:

398 **“CAPITULO IX**

399 **REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO IRREGULAR DEL MUNICIPIO**

400 **DE SAN JUAN**

401 ...

402 **Artículo 9.01.-Título**

403 ...

404 **Artículo 9.09.-Beneficios Marginales**

405 Los empleados irregulares tendrán derecho a los beneficios marginales que se
406 establecen en este Artículo, además de aquellos establecidos por leyes especiales,
407 incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados.

408 **Sección 9.1.– Licencias de Vacaciones y Enfermedad**

409 **Sección 9.2.– Licencia de Maternidad**

410 1. La empleada irregular tendrá derecho a disfrutar de licencia de maternidad
411 la cual comprenderá el período de descanso prenatal y “después del parto”
412 a que tiene derecho toda empleada embarazada. Como regla general este
413 período de descanso comprenderá cuatro (4) semanas antes del parto y

414 veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) semanas
415 de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un
416 alumbramiento.

417 2. La empleada irregular tendrá derecho a solicitar esta licencia dentro del
418 término de su nombramiento y a disfrutar de sus beneficios según se
419 dispone en el Artículo 11.017 de la Ley Número 81 del 30 de agosto de
420 1991, según enmendada.

421 a. Previa certificación médica que acredite que se encuentra apta
422 para trabajar, la empleada podrá optar por tomar sólo una semana
423 de descanso prenatal y extender hasta veintitrés (23) semanas el
424 descanso después del parto, siempre que dicho período esté
425 comprendido dentro del término de su nombramiento. En aquellos
426 casos en que el Municipio entienda necesario extender el
427 nombramiento por las necesidades del servicio, el Municipio
428 podrá conceder el tiempo restante de las veintitrés (23) semanas
429 dentro del nuevo nombramiento.

430 b. Durante el período de la licencia de maternidad la empleada
431 devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se le autorice el
432 disfrute de licencia de vacaciones por maternidad a una empleada
433 se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos
434 correspondientes al período de licencia, siempre que la empleada
435 lo solicite con quince (15) días de antelación y siempre que el
436 período esté comprendido dentro de su nombramiento. Tal
437 autorización deberá hacerse inmediatamente después de la
438 aprobación de la licencia. Además, acumulará licencia de
439 vacaciones y por enfermedad durante el tiempo que dure dicha

- 440 licencia por maternidad. El crédito por estas licencias se efectuará
441 cuando la empleada regrese al trabajo.
- 442 c. De producirse el parto antes de transcurrir el período de descanso
443 prenatal o sin que hubiese comenzado éste, el descanso “después
444 del parto” se extenderá por un período equivalente al que dejó de
445 disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a
446 sueldo completo.
- 447 d. Cuando se haya estimado erróneamente la fecha probable del
448 parto y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de
449 descanso prenatal sin haberle sobrevenido el parto, se le extenderá
450 la licencia a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto.
- 451 e. De surgir complicaciones durante el embarazo, o como resultado
452 de éste, además de la licencia de maternidad, se podrá autorizar la
453 licencia de enfermedad y de vacaciones a que la empleada tenga
454 derecho, según este Reglamento. En ningún caso, de empleado
455 irregular, el uso de las referidas licencias podrá exceder del
456 término del nombramiento.
- 457 f. La empleada podrá reintegrarse a su trabajo antes de expirar las
458 veinticuatro (24) semanas de licencia, si presenta un certificado
459 médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. De así
460 hacerlo se considerará que la empleada renuncia a la extensión de
461 la licencia a que tiene derecho.
- 462 3. En casos de aborto sea éste involuntario o inducido legalmente por
463 facultativos médicos si produce los mismos efectos fisiológicos que
464 regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo con el
465 dictamen y certificación del médico, la empleada tendrá derecho a que se

466 le conceda una licencia por maternidad durante el tiempo que dure su
467 incapacidad, dentro del período de su nombramiento.

468 **Sección 9.3.- Licencia de Paternidad**

469 La licencia por paternidad será por un término de quince (15) días
470 laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o
471 hija, según dispuesto en esta Ordenanza.

472 Al reclamar esta licencia, el empleado deberá presentar el certificado de
473 nacimiento o adopción del menor, según sea caso.”

474 **Sección 7ma.:** Añadir una nueva Sección 9.4 al Artículo 9.09 del Capítulo IX del Código
475 de Administración de Asuntos de Personal, reenumerar la actual Sección 9.4 como Sección 9.5 y los
476 subsiguientes respectivamente, para que se lea como sigue:

477 **“CAPITULO IX**
478 **REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO IRREGULAR DEL MUNICIPIO**
479 **DE SAN JUAN**

480 ...

481 **Artículo 9.01.-Título**

482 ...

483 **Artículo 9.09.-Beneficios Marginales**

484 Los empleados irregulares tendrán derecho a los beneficios marginales que se
485 establecen en este Artículo, además de aquellos establecidos por leyes especiales,
486 incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados.

487 **Sección 9.1 – Licencias de Vacaciones y Enfermedad**

488 ...

489 **Sección 9.4 – Licencia Parental**

490 Aquellas parejas de hecho o parejas casadas en las cuales ambos integrantes sean
491 empleados del Municipio de San Juan y tengan hijos por medio de procreación o adopción,

492 tendrán derecho a disfrutar de una licencia parental de veinticuatro (24) semanas. Dicha
493 licencia tiene como propósito otorgar a la pareja de empleados la opción de decidir cuál de
494 los padres asistirá al empleo y cual permanecerá con el menor en el hogar. La licencia
495 parental se regirá por las siguientes disposiciones:

496 (a) El período de veinticuatro (24) semanas que comprende la licencia
497 parental, podrá ser utilizado por cualquiera de los dos padres, previa
498 notificación a su supervisor inmediato. Solo uno de los padres podrá
499 hacer uso de la licencia a la vez.

500 (b) En la eventualidad de que la empleada embarazada haga uso de las
501 cuatro (4) semanas de licencia pre-natal, la pareja de empleados podrá
502 disfrutar de veinte (20) semanas de licencia parental a partir del
503 alumbramiento.

504 (c) Cada pareja de empleados que haga uso de su licencia parental tendrá
505 derecho a solicitar el pago por adelantado de uno (1) de los sueldos,
506 correspondiente al periodo de licencia, siempre que se solicite con
507 anticipación suficiente.

508 (d) La solicitud de licencia parental deberá presentarse en conjunto por
509 ambos padres y deberá acompañarse de un certificado médico
510 expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en
511 Puerto Rico indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho
512 certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo
513 mes de embarazo.

514 (e) Todas las parejas de empleados que adopten un menor de cinco (5)
515 años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de
516 acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24)
517 semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia

518 comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución
519 del Tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho los
520 empleados deberán someter a la unidad administrativa en que trabajan
521 evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida
522 por el Tribunal competente.

523 (f) En el caso de empleadas embarazadas, regirán el resto de los
524 beneficios contenidos en las disposiciones sobre licencia de
525 maternidad en el Inciso 4 de la Sección 11.4 del presente reglamento.

526 7. Licencias para Estudios o adiestramientos

527 ...

528 8. ...”

529 **Sección 9.5.- Licencias para fines educativos de hijos**

530 ...”

531 **Sección 8va.:** Las disposiciones de esta ordenanza son independientes y separadas unas de
532 otras por lo cual, si cualquier parte, párrafo o sección de la misma fuera declarada inconstitucional,
533 nula o inválida por un tribunal con jurisdicción y competencia, la determinación a tales efectos no
534 afectará, menoscabará o invalidará sus restantes disposiciones.

535 **Sección 9va.:** Cualquier ordenanza, resolución u orden, que en todo o en parte adviniere
536 incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

537 **Sección 10ma.:** Esta Ordenanza comenzará a regir a partir del 1ro de junio de 2019.