



5. La Oficina de Administración de Recursos Humanos le notificará a los directores de Departamentos u Oficinas la elegibilidad de los empleados irregulares de sus respectivos departamentos u oficinas. La notificación incluirá la siguiente información:
 - a. El nombre del empleado.
 - b. La clase a la cual se asigna el puesto.
 - c. El sueldo que el empleado devenga como irregular.
 - d. El sueldo que devengará como regular.
 - e. El efecto presupuestario, si alguno.
6. Cada Departamento u Oficina realizará los trámites correspondientes con la Oficina de Presupuesto y Evaluación de Servicios Municipales para solicitar la creación de los puestos y asignación de los fondos necesarios.
7. Una vez completados los trámites anteriores se procederá con el nombramiento y juramento siguiendo el procedimiento ordinario para estos trámites.
8. Los empleados nombrados bajo las disposiciones y procedimientos establecidos en este Reglamento no estarán sujetos al período probatorio fijado para la clase y serán considerados empleados regulares en el Servicio de Carrera del Municipio.

C. Derecho de Apelación

El empleado irregular que se considere afectado por la negativa de la autoridad nominadora a certificar el término y los requisitos mínimos del puesto podrá apelar dicha determinación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), dentro de treinta (30) días a partir de la fecha en que se reciba la comunicación del(de la) alcalde(sa) o su representante autorizado.

Artículo 9.11 – Otras Disposiciones

La Oficina de Administración de Recursos Humanos del Municipio mantendrá un historial adecuado sobre el personal irregular que se nombre de conformidad con este Reglamento. Dicho historial incluirá la siguiente información:

1. Nombre del empleado, su número de seguro social, clasificación ocupacional, el salario, el total de horas o días trabajados en cada período de nómina y sus créditos para las licencias correspondientes.

CAPITULO X

REGLAMENTO PARA LA OPERACION Y USO DEL CENTRO DE LACTANCIA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO

Artículo 10.01 – Título

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento Para la Operación y Uso del Centro de Lactancia del Municipio de Humacao".

Artículo 10.02 – Base Legal

Este Reglamento se aprueba a tenor con la autoridad conferida por la Ley Núm. 107 del 13 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico" y la Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, según enmendada y conocida como "Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna".



Artículo 10.03 – Aplicabilidad

Las disposiciones de este Reglamento serán aplicables para todas las funcionarias y empleadas regulares, transitorias e irregulares madres lactantes que laboren en el municipio de Humacao a tiempo completo y que deseen ejercer su derecho a disfrutar de la licencia de lactancia mediante la extracción de leche materna en el centro de trabajo para alimentar a infantes de hasta un (1) año.

Artículo 10.04 – Propósito

El propósito de este Reglamento es impulsar y cumplir con la política pública promulgada por la Organización Mundial de la Salud de promover y estimular la lactancia como fuente primaria alimenticia de todo infante, así como el cumplimiento con todos los estatutos laborales que establecen el derecho de lactar a las madres trabajadoras que laboran en municipios sin importar su cargo o estado legal laboral.

Artículo 10.05 – Definiciones

Para efectos de este Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado adjunto:

1. Criatura lactante – Todo infante de menos de un año que es alimentado con leche materna.
2. Certificación médica – Documento expedido por un facultativo autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico, que acredita el hecho de la capacidad de la madre lactante de amamantar a su hijo(a) y que da fe que esta ha optado por ejercer el derecho de lactar y que, en efecto, así lo hace.
3. Extracción de leche materna – Proceso por el cual, la madre lactante extrae la leche ya sea manual o utilizando cualquier equipo a esos efectos.
4. Jornada de trabajo – Jornada regular de siete punto cinco (7.5) horas que trabaje la madre lactante o aquella jornada laboral a tiempo completo que se establezca mediante reglamento a esos efectos.
5. Lactar – Acto de amamantar al infante de menos de un (1) año con leche materna.
6. Madre lactante – Toda madre, sea funcionaria o empleada regular, irregular o transitoria del Municipio de Humacao con capacidad para amamantar que opta por alimentar su hijo(a) sea biológico o adoptado de hasta un (1) año con leche materna.
7. Municipio de Humacao – Demarcación jurisdiccional de Humacao, con todas las facultades conferidas por el Código Municipal, con capacidad legal y división de ramas Ejecutiva y Legislativa.
8. Patrono – Autoridad nominadora del Municipio de Humacao y directores de dependencias de éste.

Artículo 10.06 – Política Pública

Es política pública del Municipio de Humacao, fomentar la lactancia como fuente primaria de alimentación y salud de infantes de hasta un año. De esta manera, se da cumplimiento absoluto a las leyes y reglamentos que establecen el marco jurídico laboral que salvaguarda el derecho de la madre que se reincorpora a su escenario de trabajo, en cualquiera de las dependencias municipales,



tras disfrutar de la licencia de maternidad en todas sus modalidades; de poder lactar a su hijo(a), mediante el uso de los periodos autorizados por los reglamentos de personal correspondientes y mediante la extracción de leche materna en el espacio físico designado para este propósito.

Artículo 10.07 – Derechos

- A. Se concederá tiempo a las madres lactantes para que, después de disfrutar su licencia de maternidad, tengan oportunidad de lactar a sus criaturas o extraerse leche materna durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo diario, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno (1) o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada período de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.
- B. Si la madre lactante opta por la extracción de leche materna, el periodo comenzará a contarse desde que se traslada al espacio designado para estos fines. Si optara por lactar a su criatura, el periodo comenzará a contarse desde que la madre sale de la dependencia en la cual labore para trasladarse hasta donde se encuentre el infante.
- C. Se ha designado como centro de lactancia, el espacio ubicado en el segundo piso del Edificio Terminal Norte del Centro de Gobierno Municipal "Atanasio Martínez Díaz" de Humacao. En dicho espacio, habrá una nevera para almacenamiento de la leche, tomas de energía eléctrica y una silla adecuada a los fines de lactar o de extraerse leche. Dicho espacio será seguro, privado e higiénico y será utilizado exclusivamente para los propósitos establecidos.
- D. La madre lactante será responsable de proporcionar su propio equipo e instrumentos para la extracción de la leche. De igual forma, la madre lactante será responsable por cualquier daño ocasionado a este, que no constituya negligencia por parte del municipio de Humacao y/o sus empleados en el debido desempeño de sus funciones.
- E. Si la madre lactante entiende que se le ha negado, limitado u obstaculizado su derecho de lactar o extraerse leche materna, podrá acudir al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o radicar ante dicho Departamento una reclamación para exigir el cumplimiento de su derecho.

Artículo 10.08 – Procedimiento para la utilización de los periodos para lactar o para la extracción de leche materna.

- A. Trámite que deberá realizar la madre lactante
 1. Toda madre trabajadora independientemente de su estado legal, que planifique lactar a su criatura o extraerse leche, deberá completar el formulario denominado "Solicitud de Utilización de Periodo de Lactancia y/o Extracción de Leche", que estará disponible en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio de Humacao. Este formulario será cumplimentado antes del disfrute de la licencia de maternidad. Si por causas biológicas o naturales, la madre al regresar del disfrute de su licencia de maternidad no puede lactar o extraerse leche, o desista de cualquiera de las dos acciones, el documento quedará nulo, previa presentación de certificación médica. Dicha solicitud será contestada antes del retiro de la madre a disfrutar de su licencia de maternidad y se le dará debido conocimiento de tal contestación.
 2. Una vez la madre lactante se reincorpore a su trabajo, deberá presentar una certificación médica al cuarto (4) y al octavo (8) mes del infante, en la cual se acredite el hecho de que se encuentra lactando o extrayendo leche. Si para el octavo (8) mes, la madre ya no se



encuentra lactando y/o ha cesado la extracción de leche, no tendrá que presentar la certificación médica, entendiéndose que cesará el uso de la licencia de los periodos de lactancia y/o el uso del cuarto de lactancia.

3. Las certificaciones requeridas en el inciso anterior se presentarán en la Oficina de Recursos Humanos no más tarde del quinto (5) día de cumplido el cuarto (4) y octavo mes (8) y se adjuntarán a la solicitud establecida en el inciso A(1) de este Artículo.
 4. La certificación médica incluirá si la madre lactante utilizará una (1) hora completa de la licencia de lactancia para lactar o extraerse leche o si utilizará dos (2) periodos de media hora cada uno. Esta inclusión será de manera clara y expresa.
- B. Trámite que realizará la Oficina de Recursos Humanos
1. Se instruirá al(a) supervisor(a) inmediato(a) o director(a) de dependencia donde labora la madre lactante, sobre el ejercicio del derecho de esta a lactar y/o a extraerse leche.
 2. La Oficina de Recursos Humanos, velará porque el cuarto de lactancia siempre se encuentre en óptimas condiciones y cumpla con las leyes y reglamentos estatales y federales.

CAPÍTULO XI

REGLAMENTO DEL PROGRAMA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y/O ALCOHOL EN EL EMPLEO

El Código Municipal de Puerto Rico, Ley Núm. 107 de 13 de agosto de 2020, según enmendada, dispone la circunstancias o parámetros bajo los cuales se permitirá a los Municipios establecer Programas para Administrar Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el empleo. El Capítulo VII de la referida ley contiene garantías mínimas necesarias para proteger la intimidad e integridad personal del funcionario o empleado sujeto a las pruebas. Además, garantiza al máximo la confiabilidad, precisión y confidencialidad de sus resultados: en un contexto de orientación, tratamiento y rehabilitación encaminado al fiel desempeño de las funciones y deberes del servidor público.

El Municipio Autónomo de Humacao en su interés de mantener una fuerza laboral saludable, competente y dinámica, establece mediante este Reglamento el Programa para la Administración de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el empleo.

Artículo 11.01 – Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa para la Administración de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas y/o Alcohol en el Empleo. En adelante, se utilizará la palabra Reglamento al referirse a este documento y la palabra Municipio al referirse al Municipio Autónomo de Humacao. Para fácil manejo del Reglamento, toda palabra en masculino significará también el plural y viceversa.

Artículo 11.02 – Base Legal

Se adopta este Reglamento conforme al Código Municipal de Puerto Rico, Ley Núm. 107 de 13 de agosto de 2020, según enmendada.

Artículo 11.03 – Aplicabilidad

Este Reglamento será de aplicabilidad a todo: