

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
LEGISLATURA MUNICIPAL
DORADO, PUERTO RICO**

PROYECTO DE ORDENANZA NUM. 80

ORDENANZA NUM: 46

SERIE 2002-2003

PARA APROBAR ENMIENDAS AL PLAN DE CLASIFICACION DE PUESTOS Y DE RETRIBUCION PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE DORADO Y PARA OTROS FINES:

POR CUANTO: La Ley Número 81 de 20 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece en su Artículo 11.001, Sistema para la Administración del Personal Municipal, que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal.

POR CUANTO: 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. Este sistema deberá ser cónsono con las guías que prepare la Oficina Central de Administración de Personal por virtud de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal de Servicio Público."

POR CUANTO: Los municipios adoptarán un reglamento uniforme de Administración de Personal que contengan un Plan de Clasificación de Puestos y de Retribución Uniforme debidamente actualizado para los servicios de carrera y de confianza; un sistema de reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

POR CUANTO: El Artículo 11.003 Composición del Servicio, de la Ley, Supra., establece lo siguiente y citamos:

"El servicio público municipal se compondrá del servicio de carrera, el servicio de confianza y el servicio irregular."

(a) Servicio de Confianza

El servicio de confianza estará constituido por puestos cuyos incumbentes intervengan o colaboren sustancialmente en el proceso de formulación de política pública, asesoren directamente, presten servicios directos al Alcalde o al Presidente de la Legislatura. Los funcionarios del municipio lo serán el Secretario de la Legislatura, los directores de las unidades administrativas y aquellos cuyos nombramientos requieran la confirmación de la Asamblea por disposición de ley y que cumplan con los criterios para el servicio de confianza. Todos los funcionarios municipales estarán comprendidos en el servicio de confianzas. Los empleados de la Legislatura Municipal estarán comprendidos en el servicio de confianza por su relación directa con el Presidente de la misma.

El municipio establecerá un plan de clasificación para los puestos de confianza, excluyendo el Alcalde y los Legisladores Municipales. Además, establecerá y mantendrá al día un plan de retribución para la Administración Municipal. Se autorizará el cambio de categoría de un puesto de confianza a un puesto de carrera o viceversa sólo cuando ocurra un cambio de funciones o en la estructura organizativa del Municipio, que así lo justifique, si el puesto está vacante.

POR CUANTO: Los empleados municipales serán clasificados como de confianza, empleados regulares.

(a) Empleados de Confianza

Los empleados de confianza serán de libre selección y remoción y deberán reunir aquellos requisitos de preparación académica, experiencia, tomar y aprobar los cursos del Programa de Capacitación y Educación Continuada Compulsoria, según se haya establecido por la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales para el puesto o unidad administrativa correspondiente y de otra naturaleza que dispone esta Ley y que el Alcalde o el Presidente de la Legislatura, en sus respectivas ramas del Gobierno Municipal, consideren imprescindibles para el adecuado desempeño de las funciones.”

POR CUANTO: El Artículo 11.006 Disposiciones sobre Clasificación de Puestos y Retribución establece lo siguiente y citamos:

“Todos los puestos del municipio estarán sujetos a planes de clasificación ajustados a las circunstancias y necesidades del servicio. El Alcalde establecerá dicho plan de clasificación y retribución con la aprobación de la Legislatura y a tono con las Guías de Clasificación y Retribución preparadas por la Oficina Central de Administración de Personal.

Se establecerá una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las distancias acciones de personal. Las funciones municipales se organizarán de forma que puedan identificarse unidades lógicas de trabajo. Estas, a su vez, estarán integradas por grupos de deberes y responsabilidad es que constituirán la unidad básica de trabajo, o sea, el puesto.

a) Descripción de Puesto

Se preparará una descripción clara y precisa de los deberes y responsabilidades de cada puesto, así como del grado de autoridad y supervisión adscrito al mismo.

b) Agrupación de los Puestos en el Plan de Clasificación

El propósito de la clasificación de puestos es agrupar en clases aquellos puestos que sean de naturaleza similar. Ostentarán la misma clasificación todos los puestos que sean iguales o sustancialmente similares en cuanto a la naturaleza y el nivel de dificultad del trabajo a desempeñarse a base de los deberes, complejidades y grado de responsabilidad y autoridad. Se les podrá exigir de sus incumbentes requisitos análogos, las mismas pruebas para su selección y la misma retribución. Dichos puestos se agruparán en clases de puestos.

Cada clase de puesto tendrá un título oficial descriptivo de sus elementos básicos comunes, incluyendo su naturaleza, complejidad y responsabilidad del trabajo. Se preparará una especificación para cada clase incluida en el plan de clasificación. La especificación de clases quedará formalizada con la firma del Alcalde. El Presidente de la Legislatura hará lo propio con el plan de clasificación de los empleados de confianza de la Legislatura.

Las clases se agruparán a base de un esquema ocupacional o profesional que será parte integral de los planes de clasificación.

(c) Asignación de las Clases a Escalas de Retribución

Las autoridades nominadoras municipales determinarán el valor relativo de las clases que comprendan el plan de clasificación tomando en consideración factores tales como la naturaleza y complejidad de las funciones, grado de responsabilidad y autoridad que se ejerce y que se recibe, condiciones de trabajo, riesgos inherentes al trabajo y requisitos mínimos. Las clases de puesto se asignarán a las escalas de sueldo contenidas en el plan de retribución a base de la jerarquía que se determina para cada clase.

Cada autoridad nominadora municipal deberá confeccionar planes de clasificación de puestos y planes de retribución separados para los servicios de carrera y de confianza. Las clases que integran estos planes deberán ordenarse conforme a un esquema profesional y ocupacional y deberán otorgársele un número de clase conforme a dicho esquema.

Todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación correspondiente de carrera o de confianza. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que esté clasificado dentro de uno de los planes de clasificación. De proceder en forma contraria, el nombramiento o la acción de personal será nula.

(d) Mantenimiento del Plan de Clasificación

Será responsabilidad del Alcalde o del Presidente de la Legislatura, crear, eliminar consolidar y modificar las clases de puesto comprendidas en el plan de clasificación de sus respectivas Jurisdicciones, de manera que se mantenga al día, o reasignar cualquier clase de puesto de una escala de retribución a otra contenida en el plan de retribución así como reclasificar puestos y disponer cambios en deberes, autoridad y responsabilidad, según se disponga mediante reglamento.

POR CUANTO:

De acuerdo al Artículo 11.029, dichos Planes deberán estar aprobados por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos, para que posteriormente puedan ser aprobados por Legislatura Municipal e implantados de acuerdo a la Ley, Supra.

1. Esta Legislatura Municipal aprobó el Plan de Clasificación de Confianza mediante Ordenanza Número 39 Serie 1995-96.
2. Conforme a las guías que se encuentran en la parte introductiva de dicho plan, el mismo debe revisarse y

reexaminarse constantemente a tono con las condiciones cambiantes del servicio. Esta debe efectuarse cada dos o tres años.

POR CUANTO: El Alcalde ha sometido para la aprobación de la Legislatura Municipal una serie de enmiendas, a el Plan de Clasificación de Puestos y Escalas de Retribución para el Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva, el cual ha de regir a partir de su aprobación por la Legislatura Municipal. Estas enmiendas se hacen formar parte de esta Ordenanza y se incorporan al Plan de forma tal que consistan de una sola pieza.

POR TANTO: **POR LA PRESENTE ORDENASE POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:**

SECCION 1RA: Aprobar las enmiendas a el Plan de Clasificación de Puestos y de Retribución para el Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva del Municipio de Dorado.

SECCION 2DA: Se autoriza al Alcalde para que instruya al Director de Finanzas, a la Directora de Recursos Humanos, y a todos aquellos funcionarios y empleados concernidos, que realicen en los libros de contabilidad y expedientes de personal a su cargo, todas aquellas transacciones y ajustes correspondientes. Además se efectúe la restructuración requerida para dar fiel cumplimiento al Plan de Clasificación y Retribución para el Servicio de Confianza para la Rama Ejecutiva.

SECCION 3RA: Esta Ordenanza comenzará a regir tan pronto sea aprobada por la Legislatura Municipal, firmada por su Presidente y por el Alcalde.

SECCION 4TA: Copias certificadas de esta Ordenanza serán referidas para el trámite y acción correspondiente a:

1. Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.
2. Departamento de Estado
3. Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales
4. Departamento de Recursos Humanos del Municipio
5. Departamento de Finanzas Municipal
6. Presidentes de la Rama Legislativa Estatal
7. Agencias Gubernamentales que lo requieran

SECCION 5TA: Conforme a estas disposiciones y habiéndose incorporado enmiendas que incluye la creación de clases de puesto y escalas de retribución, se hace necesario efectuar una revisión total del plan por lo que El Alcalde ha sometido estas enmiendas que recogen dichos cambios y otros que en la búsqueda por mantener el plan como una herramienta útil y actualizada ha tenido a bien realizar.

Adoptada por la Legislatura Municipal de Dorado, Puerto Rico, el día 26 de diciembre del 2002.

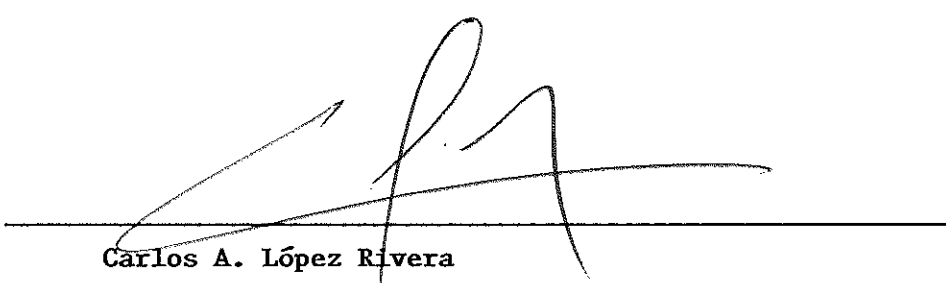


Sra. Daisy Padilla Fuentes
Secretaria Legislatura Municipal



Hon. Miguel A. Concepción Báez
Presidente Legislatura Municipal

Aprobada por el Honorable Alcalde de Dorado, Puerto Rico, el día 27 de diciembre 2002.



Carlos A. López Rivera
ALCALDE