

31^{ra} Asamblea Legislativa

Tercera Sesión Ordinaria

LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO

P de O #306, Serie 2025-2028

16 DE JUNIO DE 2026

Presentado por la Administración Municipal

ORDENANZA #08-2026

Para adoptar un nuevo Plan de Retribución para el Servicio de Confianza de la rama ejecutiva del Municipio de Dorado; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107-2020, según enmendada, en su Artículo 2.047 mandata a al Alcalde a establecer planes de clasificación y retribución para los servicios de carrera y para el servicio de confianza de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal.

El referido Artículo 2.047 del Código Municipal dispone, además, que el Alcalde establecerá los planes de clasificación de puestos y retribución uniforme con la aprobación de la Legislatura Municipal.

El Artículo 2.056 del Código establece que el Alcalde preparará planes de retribución separados para los puestos de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal en los servicios de carrera y de confianza, que esos planes deberán ajustarse a la situación fiscal del municipio y requerirán la aprobación de la Legislatura Municipal mediante Ordenanza.

Será responsabilidad del Alcalde o del Presidente de la Legislatura Municipal 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, 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 (Artículo 2.048 (d) del Código Municipal).

El Plan de Clasificación y Retribución del servicio de confianza vigente en el Municipio de Dorado fue adoptado en 2022. El Plan de Clasificación implantado, cumple efectivamente, su función como instrumento para la administración de los recursos humanos del servicio de confianza.

Desde la implantación del Plan de Retribución en 2022, se han desarrollado e implantado varias iniciativas retributivas en el servicio público que colocan el Municipio en desventaja competitiva en el mercado de empleo para el reclutamiento de este personal. Para atender esa situación la administración municipal del Municipio de Dorado determinó como un asunto prioritario en su agenda administrativa, desarrollar un nuevo plan de retribución para el servicio de confianza y conformarlo a las nuevas corrientes e iniciativas gerenciales.

Es importante destacar, que la iniciativa de desarrollar de un nuevo Plan de Retribución para el Servicio de Confianza también incluye el desarrollo de un nuevo Plan de Retribución para el Servicio de Carrera. Previamente, se adoptó una acción similar para el Sistema de Rango de la Policía Municipal.

La estructura de retribución desarrollada para el Servicio de Confianza tiene diez (10) escalas salariales numeradas consecutivamente. El sueldo mínimo mensual correspondiente a la escala núm. 1 es: \$2,083.

A la fecha de implantación del nuevo Plan de Retribución a los empleados de confianza se les garantiza un aumento de sueldo \$150 mensual o el sueldo mínimo que corresponda a la clase en la cual se desempeñan, lo que resulte mayor.

ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO:

Sección 1ra: Aprobar por esta Ordenanza el Plan de Clasificación y Retribución para el Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva Municipal, efectivo el 1ro de julio de 2026. El Plan de Retribución que se adopta mediante la presente medida ostenta el carácter de Reglamento y se hace formar parte integral de esta Ordenanza como anejo adjunto.

Sección 2da: La Oficina de Recursos Humanos dará cumplimiento a este Plan y realizará los cambios en retribución al personal del Servicio de Confianza del Municipio de Dorado, según corresponda.

Sección 3ra: Autorizar al Director de Finanzas Municipal a realizar las transferencias correspondientes entre partidas para cumplir con las disposiciones contenidas en esta ordenanza.

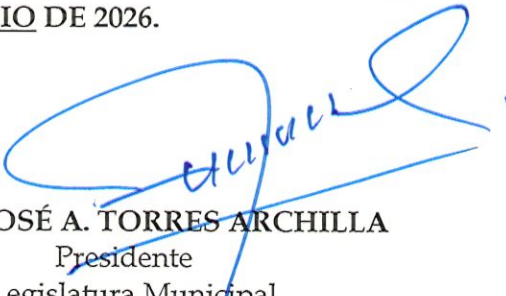
Sección 4ta: A la fecha de vigencia de esta Ordenanza se deroga el Plan de Retribución vigente para el Servicio de Confianza del Municipio de Dorado y cualquier

otra normativa o parte de alguna normativa que incluya disposiciones contrarias al Plan de Retribución para el Servicio de Confianza que comenzará a regir el 1ro de julio de 2026.

Sección 5ta: Copia certificada de esta Ordenanza, una vez aprobada, será remitida a la Oficina de Secretaría Municipal, al Departamento de Finanzas, Oficina de Recursos Humanos y a las agencias estatales y dependencias municipales concernientes.

Sección 6ta: Esta Ordenanza estará en vigor al ser aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

ADOPTADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO, HOY 25 DE JUNIO DE 2026.



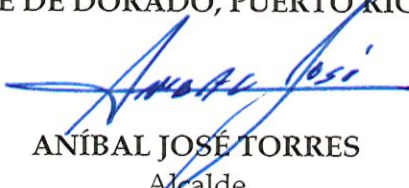
HON. JOSÉ A. TORRES ARCHILLA
Presidente
Legislatura Municipal



SR. JOAN RODRÍGUEZ BLOISE
Secretario
Legislatura Municipal

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO, PUERTO RICO, EL 25 DE JUNIO DE 2026. PRESENTADA EN SESIÓN ORDINARIA CON LOS VOTOS AFIRMATIVOS DE 14 LEGISLADORES PRESENTES, 0 VOTOS EN CONTRA Y 0 VOTOS ABSTENIDOS

APROBADO POR EL ALCALDE DE DORADO, PUERTO RICO EL 26 DE JUNIO DE 2026.



ANÍBAL JOSÉ TORRES
Alcalde



Plan de Retribución
Para el Servicio de Confianza del
MUNICIPIO DE DORADO

2026

Desarrollo de la Estructura Retributiva

Se desarrolló una estructura de sueldo para el servicio de confianza en consideración al esquema ocupacional y profesional del plan de clasificación. Toda estructura debe atender dos de las tres dimensiones esenciales de equidad retributiva: Equidad Externa o razonabilidad de la estructura de sueldos respecto al mercado comparable y Equidad Interna o valoración adecuada de cada clase de trabajo respecto de los otros trabajos del Municipio, ajustada a la realidad fiscal del ayuntamiento.

El Plan de Retribución para el servicio de confianza incluye los documentos siguientes:

- Estructura salarial
- Asignación de clases de puestos a escalas de sueldos
- Agrupación de clases por escalas de sueldos
- Tabla de Conversión y Análisis de Costos de Implantación

La Tabla de Conversión refleja la situación actual y propuesta para cada puesto y su ocupante con indicación del impacto fiscal.

La política retributiva tiene el propósito de proveer a los empleados un tratamiento justo y equitativo en la fijación de sus sueldos. Para que sean justos, los sueldos deben ser razonables dentro de la realidad fiscal y presupuestaria del Municipio y el mercado de empleos de Puerto Rico. Para que sean equitativos es necesario aplicar el principio de igual paga por igual trabajo. Al asignar las clases de puestos a las escalas de retribución se consideró la complejidad de las funciones, las condiciones de empleo, la experiencia en cuanto a la dificultad para reclutar y retener personal en el servicio público, la organización del Municipio, la situación del mercado o mercados laborales aplicables y otros aspectos que puedan afectar los sueldos.

La estructura de retribución desarrollada para el Servicio de Confianza tiene diez (10) escalas salariales numeradas consecutivamente. El sueldo mínimo mensual correspondiente a la escala núm. 1 es: \$ 2,083. La progresión de la escala es de doce por ciento (12%). La amplitud es de cuarenta por ciento (40%). Todas las escalas se componen de un tipo mínimo, un tipo máximo y siete (7) tipos intermedios. La progresión entre los tipos intermedios es de 4.28%. Además, se desarrolló una escala extendida con cinco (5) tipos adicionales que sigue la progresión de 4.28%. En el desarrollo de la estructura de retribución se siguió la metodología siguiente:

1. Se fija el sueldo mínimo de la primera escala.
2. Para obtener el máximo:
 - a. Multiplicar la amplitud por el sueldo mínimo, el producto se le suma al mínimo y el resultado será el máximo de la escala.

I. Introducción

El Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107-2020, según enmendada, en su Artículo 2.047 mandata al Alcalde a establecer planes de clasificación y retribución para los servicios de carrera y para el servicio de confianza de la rama ejecutiva de su Municipio. Igual mandato tiene el Presidente de la Legislatura Municipal, respecto de la rama legislativa municipal. El Artículo 2.056, del Código dispone que el Alcalde preparará planes de retribución separados para los puestos de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal en los servicios de carrera y de confianza. Dispone además, que esos planes deberán ajustarse a la situación fiscal del municipio y requerirán la aprobación de la Legislatura Municipal mediante ordenanza.

La Retribución es un elemento indispensable para lograr un sistema de administración de recursos humanos moderno y balanceado para facilitar la aplicación del principio de mérito (Ortiz V. Depto. de Hacienda 120 DPR 216). El Plan de Retribución y su normativa de implantación deben constituir una herramienta gerencial para promover el logro de los objetivos organizacionales.

El objetivo principal del Plan de retribución es proveer trato retributivo justo y equitativo, en consideración a los factores siguientes:

La equidad retributiva interna y externa, es decir, que la asignación de las clases a las escalas salariales guarde relación con las diferencias jerárquicas de los puestos internamente y con los sueldos en el mercado de empleo;

Legislación y reglamentación aplicable.

El Plan de Clasificación y Retribución del servicio de confianza vigente en el Municipio de Dorado fue adoptado en 2022. El Plan de Clasificación implantado, cumple efectivamente, su función como instrumento para la administración de los recursos humanos del servicio de confianza.

Desde la implantación del Plan de Retribución en 2022, se han desarrollado e implantado varias iniciativas retributivas en el servicio público que colocan el Municipio en desventaja competitiva en el mercado de empleo para el reclutamiento de este personal. Para atender esa situación la administración municipal del Municipio de Dorado determinó como un asunto prioritario en su agenda administrativa, desarrollar un nuevo plan de retribución para el servicio de confianza y conformarlo a las nuevas corrientes e iniciativas gerenciales.

La iniciativa de desarrollar un nuevo Plan de Retribución para Servicio de Confianza incluye el desarrollo de un nuevo Plan de Retribución para el Servicio de Carrera. Previamente, se adoptó una acción similar para el Sistema de Rango de la Policía Municipal.

3. Para obtener los tipos intermedios:
- a. Dividir el máximo entre el mínimo. Con el factor resultante se presiona la tecla de raíz cuadrada (√) tres veces consecutivas.
 - b. Fijar el factor utilizando la tecla (k) o (m+), con la memoria registrada se multiplica por el sueldo mínimo.
 - c. Presionar la tecla de igual (=)
El resultado será el primer tipo intermedio.
 - d. Se continúa presionando la tecla de igual (=) para obtener los tipos intermedios resultantes.

Para efectos de este Plan, la fórmula se convirtió al programa Excel para computadora. El cómputo de los tipos intermedios se hizo en una hoja de cálculo de Excel usando la siguiente fórmula:

+SQRT (SQRT (SQRT (\$J1/\$A1)))*A1

<u>Dónde</u>		<u>Significa</u>
SQRT	=	raíz cuadrada
()	=	número de veces
\$J1	=	máximo de la escala
/	=	dividido
\$A1	=	mínimo de la escala
*	=	multiplicado
A1	=	mínimo de la escala

A continuación, se incluyen los documentos siguientes:

1. Estructura de Sueldos para el Servicio de Confianza

Contiene las escalas retributivas establecidas a partir de la fecha de implantación del Plan de Clasificación y Retribución para la asignación de las clases de puestos que comprenden el Plan de Clasificación de Puestos. Este suplemento constituye a su vez, el Plan de Retribución del Municipio. Cada escala está identificada con un número indicativo del grado o nivel salarial del plan, en forma ascendente o correlativa.

2. Asignación de las Clases de Puestos por Escala de Retribución

Es una lista alfabética que contiene todos los títulos oficiales de las clases de puestos que constituyen el Plan de Clasificación de Puestos. Cada título de la referida lista está asignado a la escala de retribución correspondiente dentro del Plan de Retribución establecido para regir con el Plan de Clasificación de Puestos. Indica, además, el sueldo mínimo y sueldo máximo y los tipos intermedios correspondientes a la escala de retribución y el número de codificación asignado a la clase de puestos dentro del Índice Esquemático Ocupacional y Profesional.

3. Agrupación de las Clases de Puestos por Escalas de Retribución

Es un documento que contiene una lista de todas las clases de puestos que comprenden el Plan de Clasificación de Puestos, en la cual se han dispuesto los títulos de las clases de puestos por orden numérico de acuerdo con las escalas retributivas a las que han sido asignadas las clases de puestos en el Plan de Retribución.

A la fecha de implantación del Plan de Retribución a los empleados se le garantiza un aumento de sueldo de \$150 mensual o el sueldo mínimo que corresponda a la clase en la que se desempeñan, lo que resulte mayor.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE DORADO

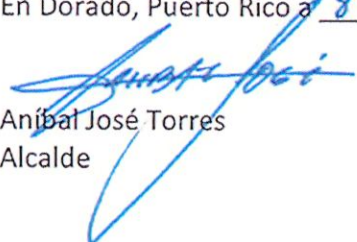
ESTRUCTURA DE SUELDOS PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA

Núm. Escala	Mínimo	Tipos Intermedios							Máximo	Escala Extendida				
1	2,083	2,172	2,266	2,363	2,465	2,570	2,681	2,795	2,916	3,041	3,171	3,307	3,449	3,597
2	2,333	2,433	2,538	3,647	2,760	2,879	3,003	3,132	3,266	3,406	3,552	3,704	3,863	4,028
3	2,613	2,725	2,842	2,964	3,092	3,224	3,363	3,507	3,658	3,815	3,978	4,148	4,326	4,511
4	2,927	3,053	3,184	3,321	3,463	3,612	3,767	3,929	4,098	4,273	4,456	4,647	4,846	5,053
5	3,278	3,419	3,566	3,719	3,878	4,045	4,219	4,400	4,589	4,785	4,990	5,204	5,427	5,659
6	3,671	3,829	3,993	4,165	4,343	4,530	4,724	4,927	5,139	5,359	5,588	5,827	6,076	6,336
7	4,112	4,289	4,473	4,665	4,865	5,074	5,292	5,520	5,757	6,003	6,260	6,528	6,807	7,098
8	4,605	4,803	5,009	5,224	5,448	5,683	5,927	6,181	6,447	6,723	7,011	7,311	7,624	7,950
9	5,158	5,380	5,611	5,852	6,103	6,365	6,678	6,924	7,221	7,530	7,852	8,188	8,538	8,903
10	5,777	6,019	6,270	6,532	6,806	7,091	7,387	7,696	8,018	8,361	8,719	9,092	9,481	9,887

Progresión > 12% Amplitud 40% Progresión entre tipos intermedios 4.28%

Esta estructura de sueldo entrará en vigor el 1ro de julio de 2026.

En Dorado, Puerto Rico a 8 de junio 2026.


Aníbal José Torres
Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE DORADO

SEGUNDA ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS COMPRENDIDAS DENTRO DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO DE CONFIANZA DEL MUNICIPIO DE DORADO
Por la presente, se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Confianza del Municipio de Dorado a las escalas de retribución, para tener efecto a partir del 1ro de julio de 2026.

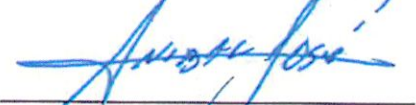
Número de la Clase	Título de la Clase	Número de la Escala	Sueldo	
			Mínimo	Máximo
1221	Administrador de Sistemas Oficina Confidencial	2	2,333	4,028
1211	Asistente de Sistemas de Oficina Confidencial	1	2,083	3,597
5161	Administrador Municipal	10	5,777	9,887
2151	Asesor Legal	7	4,112	7,098
2141	Auditor Interno	6	3,671	6,336
2121	Ayudante Ejecutivo	6	3,671	6,336
2111	Ayudante Especial I	3	2,613	4,511
2112	Ayudante Especial II	5	3,278	5,659
1111	Chofer	1	2,083	3,597
4311	Comisionado de la Policía Municipal	8	4,605	7,950
4111	Coordinador de Reciclaje	3	2,613	4,511
3251	Director de Asuntos Escolares	5	3,278	5,659
3241	Director de Asuntos Culturales	5	3,278	5,659
2131	Director de Comunicaciones	7	4,112	7,098
5142	Director de Finanzas	9	5,158	8,903
3121	Director de Ingeniería	7	4,112	7,098
4211	Director de Manejo de Emergencias Administración de Desastres y Emergencias Médicas	7	4,112	7,098
4121	Director de Obras Publicas	7	4,112	7,098
3131	Director de Planificación y Ordenamiento Territorial	7	4,112	7,098

3111	Director de Programas Federales	6	3,671	6,336
3231	Director de Recreación y Deporte	6	3,671	6,336
5131	Director de Recursos Humanos	7	4,112	7,098
3211	Director de Servicios a Adultos Mayores	4	2,927	5,053
5121	Director de Sistemas de Información	6	3,671	6,336
3141	Director de Turismo	4	2,927	5,053
3261	Director de Vivienda	7	4,112	7,098
5111	Director de la Oficina de Contribuciones sobre la Propiedad	6	3,671	6,336
3231	Director del Gran Parque	5	3,278	5,659
5151	Secretario Municipal	7	4,112	7,098
5141	Subdirector de Finanzas	6	3,671	6,336

Para que conste, apruebo la presente relación de treinta (30) clases de puestos con indicación de las escalas de sueldo a las que se asignan y el número de la clase. Este documento consta de

Esta asignación entrará en vigor el 1ro de julio de 2026.

En Dorado, Puerto Rico a 8 junio 2026.


Aníbal José Torres
Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE DORADO

Agrupación de Clases de Puestos por Escalas de Sueldo para el Servicio de Confianza

Escala 1 — 2,083 — 3,597

Asistente de Sistemas de Oficina Confidencial
Chofer Confidencial

Escala 2 — 2,333 — 4,028

Administradora de Sistemas de Oficina Confidencial

Escala 3 — 2,613 — 4,511

Ayudante Especial I

Escala 4 — 2,927 — 5,053

Coordinador de Reciclaje
Director de Servicios al Adulto Mayor
Director de Turismo
Director del Gran Parque

Escala 5 — 3,278 — 5,659

Ayudante Especial II
Director de Asuntos Culturales
Director de Asuntos Escolares

Escala 6 — 3,671 — 6,336

Auditor Interno
Ayudante Ejecutivo
Director de Recreación y Deportes
Director de la Oficina de Contribuciones sobre la Propiedad
Director de Programas Federales
Director de Sistemas de Información
Subdirector de Finanzas

Escala 7 — 4,112 — 7,098

- Asesor Legal
- Director de Comunicaciones
- Director de Ingeniería
- Director de Manejo de Emergencias y Administración de Desastres
- Director de Obras Públicas
- Director de Planificación y Ordenamiento Territorial
- Director de Recursos Humanos
- Director de Vivienda
- Secretario Municipal

Escala 8 — 4,605 — 7,950

- Comisionado de la Policía Municipal

Escala 9 — 5,158 — 8,903

- Director de Finanzas

Escala 10 — 5,777 — 9,887

- Administrador Municipal



CERTIFICACIÓN

YO, JOAN MANUEL RODRIGUEZ BLOISE, Secretario de la Legislatura Municipal de Dorado, Puerto Rico, por la presente **CERTIFICO**:

QUE la que antecede es copia fiel y exacta de la Ordenanza Núm. 08 Serie 2025-2028, Proyecto Núm. 306 Serie 2025-2028, aprobado por la Legislatura Municipal de Dorado, Puerto Rico, en la Tercera Sesión Ordinaria- Decimocuarta Reunión celebrada el día 25 de junio de 2026 y aprobada por el señor Aníbal José Torres, Alcalde del Municipio Autónomo de Dorado, el día 26 de junio de 2026.

CERTIFICO ADEMÁS, que dicha Ordenanza fue aprobada con el voto a favor de catorce (14) legisladores municipales:

Hon. José Torres Archilla
Hon. Jonathan Medina Díaz
Hon. José E. Cartagena Rodríguez
Hon. Miguel A. Concepción Báez
Hon. Héctor J. López Salgado
Hon. Freyda Miranda Ríos
Hon. Fanny Morales Pérez
Hon. Daisy Ríos Isern
Hon. Gloria C. Pérez Reyes
Hon. Ramón Hernández Morales
Hon. Elsa Melecio Freytes
Hon. Adrián Huertas López
Hon. Aníbal Rivera Acevedo
Hon. Noel Matta Rodríguez

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, libro la presente certificación bajo mi firma y sello oficial de la Legislatura, hoy 26 de junio de 2026.



Joan M. Rodríguez Bloise

Secretario Legislatura Municipal

LEGISLATURA MUNICIPAL DE DORADO

Apartado 588, Dorado, Puerto Rico 00646

Tel, (787)796-1230 Ext. 1600-1605 Fax (787)796-1556

secretarialegislatura@dorado2025.com www.doradoparaíso.com