

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE ISABELA
LEGISLATURA MUNICIPAL
ISABELA, PUERTO RICO

PROYECTO DE ORDENANZA NÚMERO: 15
ORDENANZA NÚMERO 16

SESIÓN ORDINARIA
SERIE 2023-2024

PARA CREAR EL PUESTO Y LA CLASE DE ESPECIALISTA DE RECURSOS HUMANOS Y ENMENDAR VARIAS CLASES RELACIONADAS CON LAS RENTAS INTERNAS Y CRIM PERTENECIENTES AL SERVICIO DE CARRERA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE ISABELA, NECESARIAS PARA QUE EL ALCALDE PUEDA MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y AGILIZAR LOS TRABAJOS QUE SE REALIZAN EN LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EN LA OFICINA DE FINANZAS Y PRESUPUESTO; Y VIABILIZAR EL CAMBIO DE CATEGORÍA DEL PUESTO Y LA CLASE DE DIRECTOR DE AUDITORIA INTERNA DEL SERVICIO DE CONFIANZA AL SERVICIO DE CARRERA PARA CUMPLIR CON LO DISPUESTO EN LA LEY NÚM. 92 DE 14 DE OCTUBRE DE 2022, QUE ENMIENDA LA LEY NÚM. 107 DE 14 DE AGOSTO DE 2020, SEGÚN ENMIENDADA, CONOCIDA COMO "CÓDIGO MUNICIPAL DE PUERTO RICO" Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: La Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como "*Código Municipal de Puerto Rico*" dispone lo siguiente en sus Artículos 1.018, 1.019, 1.039, 2.042, 2.044, 2.045 y 2.047:

Artículo 1.018 Facultades, Deberes y Funciones Generales del Alcalde

"El Alcalde será la máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del gobierno municipal y en tal calidad le corresponderá su dirección, administración y la fiscalización del funcionamiento del municipio. El Alcalde ejercerá los siguientes deberes, funciones y facultades:

(a) Organizar, dirigir y supervisar todas las funciones y actividades administrativas del municipio.

(b) Coordinar los servicios municipales entre sí, para asegurar su prestación integral y adecuada en la totalidad de los límites territoriales del municipio. Velar por que la población tenga acceso, en igualdad de condiciones, al conjunto de los servicios públicos mínimos de la competencia o responsabilidad municipal.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

...

(m) Diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo con las disposiciones de este Código y los reglamentos adoptados en virtud del mismo. Promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones."

Artículo 1.019 Obligaciones del Alcalde Respecto a la Legislatura Municipal

"Además de cualesquiera otras obligaciones dispuestas en este Código y otras leyes, el Alcalde tendrá, respecto a la Legislatura Municipal, las siguientes obligaciones:

...

(d) Someter para la [su] aprobación el sistema de administración de personal del municipio que se debe adoptar conforme a este Código."

Artículo 1.039 Facultades y Deberes Generales de la Legislatura Municipal

"La Legislatura Municipal ejercerá el poder legislativo en el municipio y tendrá las facultades y deberes sobre los asuntos locales que se le confieren en este Código, así como aquéllas incidentales y necesarias a las mismas, entre ellas:

...

(j) Aprobar los planes del área de recursos humanos del municipio, los reglamentos, las guías, clasificación y escalas de pago que deban adoptarse para la administración del sistema de recursos humanos, que someta el Alcalde, de conformidad con este Código.

(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: El **Capítulo VI** sobre **Recursos Humanos** de la Ley Núm. 107, supra, dispone lo siguiente:

Artículo 2.042 Sistema de Recursos Humanos Municipal

"Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los recursos humanos municipales.

...

Los municipios adoptarán un reglamento uniforme de Administración de Recursos Humanos 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."

Artículo 2.044 Composición del Servicio de los Recursos Humanos

"El servicio público municipal se compondrá del servicio de confianza, el servicio de carrera, nombramiento transitorio o nombramiento 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, o presten servicios directos al Alcalde o al Presidente de la Legislatura Municipal.

...

Se autorizará el cambio de categoría de un puesto de confianza a un puesto de carrera o viceversa, solo cuando ocurra un cambio de funciones o en la estructura organizativa del municipio, que así lo justifique, si el puesto está vacante.

(b) Servicio de carrera - El servicio de carrera comprenderá todos los puestos del municipio sujetos a ser ocupados bajo nombramientos permanentes de carrera. El servicio de carrera se regirá por las normas sobre el principio de mérito que se establece en este Artículo."

Artículo 2.045 Estado Legal de los Empleados

“Los empleados municipales serán clasificados como de confianza, empleados regulares de carrera, empleados probatorios de carrera, empleados transitorios o empleados irregulares.

(b) Empleados regulares de carrera y empleados probatorios de carrera - Los empleados regulares de carrera son aquellos que han ingresado al servicio público municipal después de pasar por el procedimiento de reclutamiento y selección establecido en este Código y haber aprobado el periodo probatorio. Estos empleados tendrán derecho a permanencia y solo podrán ser removidos de sus puestos por justa causa y previa formulación de cargos.”

Artículo 2.047 Disposiciones sobre Clasificación de Puestos

“Todos los puestos del municipio estarán sujetos a los planes de clasificación ajustados a las circunstancias y necesidades del servicio. El Alcalde establecerá dicho plan de clasificación de puestos y retribución uniforme con la aprobación de la Legislatura Municipal.

Se establecerá una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las distintas acciones de recursos humanos. 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 responsabilidades que constituirán la unidad básica de trabajo, o sea, el puesto.

...

(a) Descripción de puestos – 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 las clases aquellos puestos que sean de naturaleza similar. ...

AR
TR

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 contendrá una descripción clara de la naturaleza y complejidad del trabajo, nivel jerárquico, grado de autoridad y responsabilidad requerida de sus incumbentes, tareas típicas, requisitos mínimos de preparación, experiencia, conocimiento, habilidades y las destrezas que deben reunir los empleados en la clase, duración del periodo probatorio para los puestos y sueldo mínimo y máximo asignado a la clase."

...

(c) Asignación de las clases a escalas de retribución

...

Todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación correspondiente de carrera o de confianza. Solo se podrá realizar nombramientos a puestos que estén clasificados en 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 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".

POR CUANTO:

Los artículos previamente citados disponen las facultades, deberes y funciones generales del Alcalde respecto a diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo con las disposiciones del Código Municipal de Puerto Rico y los reglamentos que se adopten en virtud del mismo; adoptar Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución para los diferentes servicios; **crear, eliminar, consolidar y modificar las clases de puestos comprendidas en el plan de clasificación para mantenerlo 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 los deberes, autoridad y responsabilidad de los puestos**; y aprobar planes de retribución que dispongan un tratamiento equitativo, que estimulen la máxima utilización de los recursos humanos y fiscales disponibles y que estipulen una escala de retribución para cada clase de puesto, que consista de un tipo mínimo y uno máximo, y todos aquellos tipos o niveles porcentuales intermedios que se consideren necesarios.

POR CUANTO: Se establecen de igual manera cuales son **las facultades y deberes generales de la Legislatura Municipal respecto a aprobar las ordenanzas e instrumentos aplicables a los recursos humanos municipales**; cómo se compone el servicio público municipal, cuándo procede el cambio de categoría de un puesto de confianza a un puesto de carrera o viceversa, las diferencias entre los servicios de carrera y confianza y el estado legal de los empleados municipales.

POR CUANTO: El **Municipio de Isabela** cuenta con **Planes de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva** debidamente aprobados por la Legislatura Municipal mediante la **Ordenanza Número 4, Serie 2007-2008** del 31 de julio de 2007, según lo disponía el Artículo 11.029 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, estatuto anterior al nuevo Código Municipal. Estos planes tuvieron vigencia retroactiva al 1ro de julio de 2007.

POR CUANTO: Los Planes de Clasificación y Retribución, al igual que la administración de recursos humanos, están sujetos al cambio. Las condiciones de vida, así como las funciones de los puestos, al ser en esencia dinámicas, demandan que se les brinde mantenimiento a los planes, a través de la revisión constante y objetiva de los documentos que lo componen, de manera que no se tornen totalmente obsoletos.

POR CUANTO: Los planes deben revisarse y reexaminarse constantemente a tono con las condiciones cambiantes del servicio debido, entre otras cosas, **al impacto de nueva legislación o cambios en legislación ya aplicable a los municipios, a la implantación de métodos más eficientes de administrar el municipio, a la aprobación de propuestas, a la re-organización de unidades de trabajo, al aumento del Salario Mínimo Federal, al aumento o disminución en la demanda por cierto tipo de trabajo, a la instalación de nuevo equipo o maquinaria especial, a la eliminación de funciones, al requerimiento de la agencia federal que aporta los fondos al programa o al inicio de**

nuevas funciones que requieran la creación de nuevos puestos, a la **enmienda de puestos existentes y la creación o actualización de clases y series de clases.**

POR CUANTO: La Oficina de Administración de Recursos Humanos del Municipio de Isabela ha perdido Analistas y Oficiales de Recursos Humanos con muchos años de experiencia y conocimientos, por lo que se ha visto en la obligación de reclutar personal nuevo sin el bagaje profesional práctico. Por consiguiente, ha tenido que revisar y reasignar tareas para poder atender las demandas propias de dicha oficina.

POR CUANTO: Se ha contemplado crear la clase de Especialista de Recursos Humanos para asignarle análisis y trabajos especializados en el campo de los Recursos Humanos de mayor complejidad y responsabilidad, el adiestramiento de nuevos empleados y la supervisión de personal asignado, entre otras funciones.

POR CUANTO: El Municipio de Isabela, como parte de su estructura organizacional cuenta con la Oficina de Finanzas y Presupuesto, la cual, a su vez, se subdivide en Contabilidad, Presupuesto e Inversiones, Desembolsos Generales, Rentas Internas Municipales y Propiedad.

POR CUANTO: Luego de evaluar las particularidades y complejidad de los trabajos que se realizan en el área de Rentas Internas Municipales, relacionados con las rentas o tributos por diferentes conceptos y los ingresos que se recaudan de las propiedades ubicadas en el área geográfica municipal, se considera que es de mayor beneficio para la ciudadanía y los procesos administrativos internos, reorganizar dicha área en dos divisiones. De esta manera el CRIM estaría separado de las otras contribuciones municipales existentes y se evitaría la posibilidad de generar conflictos de interés.

POR CUANTO: Debido a que son los ciudadanos quienes aportan sus tributos para el financiamiento de obras y proyectos administrados por el gobierno municipal, merecen un servicio más ágil y efectivo. Por otra parte, los empleados que allí laboran, para rendir una mejor labor, evitar errores y prevenir la pérdida de fondos o recaudos, también requieren que las operaciones administrativas internas estén lo más claras y precisas posible.

POR CUANTO: Con el cambio propuesto, la Oficina de Finanzas y Presupuesto, además de las divisiones mencionadas en un por cuanto anterior, contaría con dos divisiones adicionales: CRIM y Rentas Internas

Municipales, así como con dos puestos al mismo nivel jerárquico para supervisar cada una. Los ocupantes de dichos puestos le responderían directamente a la Directora de Finanzas y Presupuesto y no a un puesto intermedio, como es el caso actualmente.

POR CUANTO: La Ley Núm. 92 de 14 de octubre de 2022 enmendó al Código Municipal de Puerto Rico en su Artículo 2.006, a los fines de brindar mayor autonomía a la figura del Auditor Interno en los municipios y así evitar que sea un funcionario de confianza designado por el Alcalde y como tal, sujeto a su juicio exclusivo sobre la permanencia o remoción de éste en el puesto.

POR CUANTO: La Asamblea Legislativa de Puerto Rico cuando tuvo ante su consideración el proyecto de ley, que luego se convirtió en la Ley 92-2022, supra, concluyó que existía un enorme riesgo al permitir que la misma persona que revisa y monitorea las transacciones y determinaciones gerenciales de un ejecutivo, como lo sería el Alcalde, estuviera simultáneamente sujeta a la determinación de libre remoción por parte de éste. Por lo tanto, enmendó el Artículo 2.006 del Código Municipal de Puerto Rico para incluir que el **Auditor Interno no podrá ser empleado de confianza ni podrá prestar sus servicios por medio de contratación gubernamental.**

POR CUANTO: De conformidad con el Artículo 2.006, resulta necesario incorporar la clase, la especificación de clase y el puesto de Director de Auditoría Interna en los Planes de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva y eliminarlos de los Planes pertenecientes al Servicio de Confianza aprobados mediante la Ordenanza Número 24, Serie 2007-2008 del 11 de febrero de 2008, cuya efectividad fue retroactiva al 1ro de diciembre de 2007.

POR CUANTO: El Municipio de Isabela para cumplir con lo antes expuesto, así como para suplir a la Oficina de Administración de Recursos Humanos con el personal necesario y a la Oficina de Finanzas y Presupuesto con la estructura organizacional apropiada para una ejecución efectiva y coherente, requiere que se realicen los cambios propuestos en los Planes de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera y Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva.

POR CUANTO: Para la mayor efectividad de la organización y de la administración municipal, se requiere la aprobación de la presente Medida Legislativa.

POR TANTO: ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE ISABELA, PUERTO RICO, REUNIDA EN SESIÓN ORDINARIA HOY, DÍA 15 DE SEPTIEMBRE DE 2023 LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1RA: Aprobar, como por la presente se aprueban las siguientes acciones de recursos humanos:

- A. Crear un nuevo puesto, clase y especificación de clase de Especialista de Recursos Humanos, asignarla a escala de retribución e incorporarla en los Planes de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva del Municipio de Isabela.
- B. Modificar las clases y especificaciones de clases de Jefe de Rentas Internas y Supervisor del CRIM para efectuar cambios en todas las características preponderantes del trabajo, entiéndase naturaleza, deberes, complejidad, responsabilidad y autoridad (Naturaleza del Trabajo, Aspectos Distintivos del Trabajo, Ejemplos de Trabajo, Conocimientos, Habilidades y Destrezas Mínimas y Período Probatorio). Enmendar las cualificaciones o requisitos mínimos de preparación académica y experiencia, y los títulos oficiales, de manera que a partir de la aprobación de la presente ordenanza dichos puestos y clases se conozcan como Supervisor de Rentas Internas Municipales y Supervisor del CRIM.
- C. Asignar la clase de Especialista de Recursos Humanos a la escala de retribución número 14 y reasignar la clase de Supervisor del CRIM a la escala de retribución número 15 del Plan de Retribución para el Servicio de Carrera.
- D. Incluir la clase y especificación de clase de Director de Auditoría Interna en el Plan de Clasificación para el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva y eliminarla del Plan de Clasificación para el Servicio de Confianza.
- E. Asignar la clase de Director de Auditoría Interna a la escala de retribución número 18 del Plan de Retribución para el Servicio de Carrera y eliminarla de los suplementos retributivos del Plan de Retribución para el Servicio de Confianza.
- F. Realizar un cambio de categoría al puesto de Director de Auditoría Interna para cumplir con la Ley Núm. 92 de 14 de octubre de 2022.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

SECCIÓN 2DA: Incluir como parte de esta Ordenanza, los siguientes documentos, los cuales a partir de su aprobación formarán parte de los Planes de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva del Municipio de Isabela:

Especificaciones de Clases

- A. Especialista de Recursos Humanos
- B. Supervisor de Rentas Internas Municipales
- C. Supervisor del CRIM
- D. Director de Auditoría Interna

Suplementos que Acompañan a los Planes

- A. Índice Esquemático y Lista Esquemática de las Clases de Puestos Comprendidas en el Plan de Clasificación por Servicios Ocupacionales
- B. Índice de Clases de Puestos por Orden Alfabético
- C. Asignación de Clases de Puestos a Escalas de Sueldos
- D. Agrupación de Clases de Puestos por Escalas de Sueldos

SECCION 3RA: Considerar que los cambios propuestos relacionados con la creación del puesto de Especialista de Recursos Humanos, la asignación de la clase de Supervisor del CRIM a una escala superior y el cambio de categoría del puesto de Director de Auditoría Interna, conllevarán un impacto económico directo para el Municipio de Isabela, una vez se cubran los puestos vacantes. Por consiguiente, se incluye una certificación de fondos de la Oficina de Finanzas y Presupuesto al respecto.

AB
M

SECCION 4TA: Enmendar la Ordenanza Número 35, Serie 2006-2007 del 20 de febrero de 2007, relacionada con la estructura organizacional vigente en el municipio, para reflejar los cambios estructurales internos de la Oficina de Finanzas y Presupuesto.

SECCIÓN 5TA: Enmendar la Ordenanza Número 46, Serie 2021-2022 del 21 de junio de 2022 relacionada con la adopción de un nuevo Plan de Puestos de Confianza para eliminar el puesto de Director de Auditoría Interna.

SECCIÓN 6TA: Los puestos cuyas funciones son exclusivas del CRIM, como por ejemplo el Investigador de Contribuciones sobre la Propiedad y el Técnico de Valoración, estarán ubicados bajo dicha división y serán supervisados por el puesto de Supervisor del CRIM. Lo propio ocurrirá con los puestos exclusivos de la División de Rentas Internas Municipales (Agente de Impuestos Municipales, Oficial de Impuestos Municipales y Especialista de Impuestos Municipales). Por su parte, los puestos de Recaudador Oficial y Recaudador Auxiliar, así como los puestos oficinescos y administrativos, se quedarán ubicados en la correspondiente división, dependiendo de la naturaleza de los deberes y responsabilidades que ejercen actualmente. De necesitar aumentar el número de puestos relacionados con la recaudación, los Supervisores de Rentas Internas Municipales y del CRIM deberán formular la petición a la Directora de Finanzas y Presupuesto para su debida aprobación fiscal y ésta, a su vez, a la Directora de Recursos Humanos para poder cubrir los puestos.

SECCIÓN 7MA: Esta Ordenanza y sus documentos de apoyo tendrán vigencia retroactiva al 1ro de julio de 2023.

SECCIÓN 8VA: Cualquier parte de esta Ordenanza que sea declarada inconstitucional por un Tribunal competente, no afectará las otras, las cuales se mantendrán en vigor.

SECCIÓN 9NA: Se deroga toda ordenanza, resolución, acuerdo o parte de éstos que estuvieren en conflicto con las disposiciones de esta Ordenanza, hasta donde exista tal conflicto.

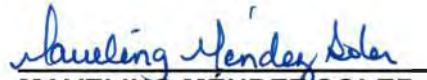
SECCIÓN 10MA: Copia fiel y exacta de esta Ordenanza con sus documentos de apoyo serán enviados a la Oficina de Administración de Recursos Humanos para que incorpore los cambios en el Registro de Puestos y Empleados, y custodie los documentos firmados por el Alcalde. Además, serán remitidos a la Oficina de Finanzas y Presupuesto para que efectúe los ajustes pertinentes en sus documentos internos y en el presupuesto vigente de conformidad con la presente ordenanza y a la Oficina de Auditoría Interna para su conocimiento y acción que corresponda.

ORDENANZA NÚMERO: 16
SERIE: 2023-2024
PÁGINA 12

Aprobada por la Legislatura Municipal de Isabela, Puerto Rico el día 15 de septiembre
de 2023



REINALDO FIGUEROA ACEVEDO
Presidente



MAVELING MÉNDEZ SOLER
Secretaria

Aprobada y Firmada por el Alcalde del Municipio de Isabela, Puerto Rico el día 20
de Septiembre de 2023



MIGUEL "RICKY" MÉNDEZ PÉREZ
ALCALDE

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
LEGISLATURA MUNICIPAL
ISABELA, PUERTO RICO

YO : MAVELING MÉNDEZ SOLER, SECRETARIA DE LA
LEGISLATURA MUNICIPAL DE ISABELA, PUERTO RICO.

CERTIFICO : Que la que precede es una copia fiel y exacta de la
Ordenanza Número 16, Serie 2023-2024, aprobada por la
Legislatura de Isabela, Puerto Rico en la continuación de la
Sesión Ordinaria, celebrada el día 15 de septiembre de 2023 y
firmada por el alcalde, honorable Miguel "Ricky" Méndez Pérez
el día 20 de septiembre de 2023.

CERTIFICO : Además, que dicha Ordenanza fue aprobada con los votos
afirmativos de los siguientes Legisladores presentes:

Honorables:

Reinaldo Figueroa Acevedo
Julio Maldonado Arroyo
Carlos J. González Rodríguez
Samuel Tirado Medina
Ramón Ávila Rodríguez
Ángel R. Lugo Pérez
José M. Fernández
Christian I. Augusto Figueroa
Eddie N. Tavarez Santiago
Héctor A. Machado Sotomayor

Ausentes

Sandra Bravo López
Miguel A. Machado Cruz
Miguel Augusto Burgos
Diana Arce Vargas

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, firmo y sello la presente certificación en Isabela,
Puerto Rico el día 20 de septiembre de 2023.


Maveling Méndez Soler
Secretaria