GOBIERNO DE PUERTO RICO

SERIE 2025-2026 **SESIÓN ORDINARIA**

LEGISLATURA MUNICIPAL DE MAUNABO

PROYECTO DE ORDENANZA NÚMERO 33
FECHA DE PRESENTACIÓN: 8 DE JUNIO DE 2026

ORDENANZA NÚM. 25, SERIE 2025-2026
APROBADA EL 8 DE JUNIO DE 2026

PARA ENMENDAR Y AMPLIAR LA ESTRUCTURA Y EXTENSIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO MUNICIPAL AUTÓNOMO DE MAUNABO AL AMPARO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 107-2020, SEGÚN ENMENDADA CONOCIDA COMO "CÓDIGO MUNICIPAL DE PUERTO RICO"; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: El Artículo 1.039, inciso (j), de la Ley Núm. 107 del 13 de agosto de 2020, según enmendada conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", dispone que la Legislatura Municipal tendrá la facultad para "Aprobar los planes del área de recursos humanos del municipio, los reglamentos, las guías de 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".

POR CUANTO: La Ley 107-2020, antes citada, en su Artículo 2.047 dispone que "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".

POR CUANTO: La Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", en su Artículo 2.056, establece que el Alcalde preparara planes de retribución separados para los puestos de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal en los servicios de carrera y de confianza. Dichos planes deberán ajustarse a la situaci6n fiscal prevaleciente en el municipio y requerirán la aprobación de la Legislatura Municipal mediante ordenanza [...]".

POR CUANTO: Asimismo, el inciso (a) del antes mencionado Artículo 2.056, dispone que: "(a) Planes de retribución – Los planes de retribución dispondrán el tratamiento equitativo a los empleados y estimulará la máxima utilización de los recursos humanos y fiscales disponibles.

Dichos planes estimularán una escala de retribución para cada clase de puesto, que deberá consistir en un tipo mínimo y uno máximo, y todos aquellos tipos o niveles porcentuales intermedios que se consideren necesarios.

Los tipos establecidos en las escalas de retribución corresponderán a un salario mensual y a una jornada regular de trabajo. Cuando en un puesto se presten servicios a base de una jornada parcial, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo. Cuando en un puesto se presten servicios a base de una jornada parcial, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo que se establezca".

POR CUANTO: En la actualidad, el Municipio Autónomo de Maunabo cuenta con un Plan de Clasificación y Retribución para el servicio de Carrera el cual fue aprobado mediante la Ordenanza Núm. 11, Serie 1989-1990,

otorgando una escala salarial a los puestos de carrera. En estas, se establecieron las estructuras salariales para el pago a base de la complejidad de trabajo y las realidades económicas de ese entonces.

POR CUANTO: Considerando el aumento en el costo de vida y los ajustes salariales necesarios para mantener una compensación competitiva y acorde con las realidades económicas actuales. Es meritorio extender los pasos horizontales dentro de las escalas salariales vigentes. Esta medida permitirá que los empleados continúen progresando salarialmente sin necesidad de ser reclasificados a otra escala, garantizando así la clasificación del puesto.

POR CUANTO: El Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera cuenta con un total de veinte (20) escalas salariales, aprobadas mediante la Ordenanza Núm. 11, Serie 1989-1990. Dichas escalas establecen un tipo mínimo y un tipo máximo, con siete (7) pasos intermedios. Los incrementos salariales entre las escalas del uno (1) a la siete (7) se conceden a razón de dos punto diez por ciento (2.10%), mientras que los correspondientes a las escalas ocho (8) a la veinte (20) se establecen mediante una cantidad fija en dólares por escala.

Actualmente, los pasos horizontales de las escalas salariales están aprobados hasta el paso número ocho (8). Mediante la presente Ordenanza se autoriza la extensión de dichos pasos horizontales desde el paso número nueve (9) hasta el paso número treinta (30), con el propósito de garantizar que los puestos permanezcan debidamente clasificados y retribuidos conforme a las responsabilidades y funciones que desempeñan.

POR CUANTO: El aumento horizontal por pasos establecido para las Escalas de Retribución del Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva responde al mismo porcentaje utilizado en el Plan de Clasificación y Retribución desde su aprobación original. Es necesario mantener dicha estructura retributiva al extender los pasos horizontales de las escalas, garantizando la continuidad del sistema de clasificación y retribución vigente.

POR TANTO: **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE MAUNABO, COMO POR LA PRESENTE, LO SIGUIENTE:**

Sección 1ra: Enmendar y ampliar la estructura y extensión de los empleados de carrera de la Rama Ejecutiva del Gobierno Municipal Autónomo de Maunabo. Se autoriza a la Directora de Recursos Humanos a extender los pasos horizontales desde el paso número nueve (9) hasta el paso número treinta (30).

Sección 2da: Se hacen formar parte de esta Ordenanza, las escalas salariales para el servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva como Anejo A junto a las escalas intermedias.

Sección 3ra: Se autoriza al Alcalde y a la Directora de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Maunabo a implantar los pasos horizontales del Plan de Clasificación y Retribución del servicio de confianza, en cumplimiento con las disposiciones establecidas en la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico".

Sección 4ta: Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas unas de otras, de manera que, si algún tribunal competente invalidara cualquier sección, párrafo, disposición, oración o cláusula, tal decisión no deberá incidir ni afectar el resto de la Ordenanza ni las disposiciones.

Sección 5ta: Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y firmada por el Presidente de la Legislatura Municipal y el Alcalde del Municipio Autónomo de Maunabo.

Sección 6ta: Copia de esta Ordenanza será enviada a las agencias o dependencias municipales concernidas.

HON. ERIC O. CRUZ LEBRÓN
PRESIDENTE
LEGISLATURA MUNICIPAL

SRTA. FABIOLA LEBRÓN ORTIZ
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

HON. ÁNGEL O. LAFUENTE AMARO
ALCALDE

Legislatura Municipal de Maunabo
PO Box 8 Maunabo, Puerto Rico 00707 • (787) 861-0825/0033 Ext. 1009

CERTIFICACIÓN

Yo, Fabiola Lebrón Ortiz, Secretaria de la Legislatura Municipal de Maunabo, Puerto Rico, CERTIFICO lo siguiente:

ORDENANZA NÚMERO 25
SERIE 2025-2026

Para enmendar y ampliar la estructura y extensión de los empleados del servicio de carrera del Gobierno Municipal Autónomo de Maunabo al amparo de las disposiciones de la ley 107-2020, según enmendada conocida como "Código Municipal de Puerto Rico"; y para otros fines.

Es copia fiel y exacta, según aprobada por la Legislatura Municipal en Sesión Ordinaria el día 8 de junio de 2026, y con los votos afirmativos de los siguientes Legisladores Municipales:

A Favor: (11)
Hon. Eric O. Cruz Lebrón
Hon. Mayra L. Soto Vázquez
Hon. Claribel Vega Nieves
Hon. Nitza A. Fernández García
Hon. Victoria García Burgos
Hon. José O. Rodríguez Morales
Hon. Margarita Torres Ruiz
Hon. Hilda L. Díaz Morales
Hon. Niavelis Castro Meléndez
Hon. Abián Amaro Collazo
Hon. Nelson Vázquez Rodríguez

En contra: (0)

Abstenidos: (0)

Ausentes: (1)
Hon. Denise Y. Rodríguez Steidel

Vacantes: (0)

Firmada por el Hon. Ángel O. Lafuente Amaro, Alcalde del Municipio de Maunabo, el 9 de junio de 2026.

Y para que así conste, expido la presente CERTIFICACIÓN en Maunabo, Puerto Rico, hoy 10 de junio de 2026.

Srta. Fabiola Lebrón Ortiz
Secretaria
Legislatura Municipal

El Municipio de Maunabo no discrimina de ninguna manera por razón de edad, raza, color, sexo, nacimiento, condición de veterano, ideología política o religiosa, origen o condición social, orientación sexual o identidad de género, discapacidad o impedimento físico, mental; ni por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho.