



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Gobierno Municipal de Sabana Grande
Calle San Isidro, Esq. Muñoz Rivera
P.O. Box 356
Sabana Grande, Puerto Rico 00637
Tel. (787) 873-2060 Ext. 2044, 2045, 2046*

**ORDENANZA NÚMERO 40
SERIE 2024-2025**

PARA ENMENDAR EL PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL SERVICIO DE CONFIANZA VIGENTE A LOS FINES DE ELIMINAR DEL MISMO EL PUESTO DE DIRECTOR(A) DE COMPRAS; E INCLUIRLO EN EL PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL SERVICIO DE CARRERA VIGENTE MEDIANTE LA INCLUSIÓN DE LA SIGUIENTE CLASE DE PUESTO: SUPERVISOR(A) DE COMPRAS, ESTABLECER LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO CORRESPONDIENTE Y LA ESCALA RETRIBUTIVA; Y PARA OTROS FINES.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 107 del 13 de agosto de 2020, según enmendada, mejor conocida como Código Municipal de Puerto Rico, establece:

"Artículo 2.042 — Sistema de Recursos Humanos Municipal"

Cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración de los recursos humanos municipales. 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, sin discriminación por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni por ser víctima de violencia doméstica, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental. Este sistema deberá ser consonante con las guías que prepare la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

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".

Por otro lado, se nos ilustra que el servicio público municipal se compondrá del servicio de confianza, el servicio de carrera, nombramiento transitorio o nombramiento irregular.

Es menester observar el Artículo 2.047 de la Ley, supra, el cual establece lo siguiente y citamos:

"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.

Las autoridades nominadoras municipales se abstendrán de formalizar contratos de servicios con personas en su carácter individual cuando las condiciones y características de la relación que se establezca sean propias de un puesto y equivalentes a una relación patrono-empleado.

(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 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 podrá exigir de sus incumbentes requisitos análogos, las mismas pruebas para su selección y la misma retribución. Dichos puestos se agruparán en clases.

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 período probatorio para los puestos y sueldo mínimo y máximo asignado a la clase. La especificación de clases quedará formalizada con la firma del Alcalde. El Presidente de la Legislatura Municipal hará lo propio con el plan de clasificación de puestos de los empleados de confianza de la Legislatura Municipal.

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 de escalas de retribución — Las autoridades nominadoras municipales determinarán el valor relativo en la escala de retribución, de acuerdo a las clases que comprendan el plan de clasificación tomando en consideración los siguientes factores: 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 del puesto. Las clases de puesto se asignarán a las escalas de sueldos contenidos en el plan de retribución a base de la jerarquía que se determine 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. 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.

Si el municipio considera necesario reclutar empleados con nombramientos transitorios los mismos se nombrarán usando los criterios de clasificación de puestos de carrera y se asignarán a las clases contenidas en el plan de clasificación de puestos.

“Artículo 2.056 — Disposiciones sobre Retribución”

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. Dichos planes deberán ajustarse a la situación fiscal prevaleciente en el municipio y requerirán la aprobación de la Legislatura Municipal mediante ordenanza. El Presidente de la Legislatura Municipal adoptará un plan de retribución para los puestos de la Legislatura Municipal que deberá ser aprobada con el voto de por lo menos dos terceras (2/3) partes de los miembros.

(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 estipularán una escala de retribución para cada clase de puesto, que deberá consistir de 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 que se establezca.

(b) Administración de los planes de retribución — Las autoridades nominadoras establecerán por reglamento las normas que regirán la administración de los respectivos planes de retribución. **La autoridad nominadora podrá reasignar las clases a otras escalas manteniendo actualizado el Plan de Retribución para que responda a las necesidades del servicio.**

...
A base de lo antes expuesto la Administración Municipal de Sabana Grande entiende necesario enmendar el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución de los Servicios de Confianza y de Carrera del Municipio de SABANA GRANDE, Puerto Rico.

POR CUANTO: La Ley Núm. 107 del 13 de agosto de 2020, según enmendada, conocida como: "Código Municipal de Puerto Rico", establece el proceso a seguir para enmendar los Planes de Clasificación de Puestos y Retribución de los Servicios de Confianza y de Carrera del Municipio de Sabana Grande, Puerto Rico.

POR CUANTO: Los Planes de Clasificación de Puestos y Retribución son documentos dinámicos que se desarrollaron a los fines de responder a las necesidades administrativas del Municipio por lo cual deben ser revisados para así atemperarlos a la realidad Municipal. El Municipio de Sabana Grande, como toda organización, pasa por cambios en su estructura de funciones debido a las demandas de los programas y proyectos en los que estos se envuelven. Por consiguiente, se requieren enmiendas de puestos para atender las necesidades de servicio y los mejores intereses municipales, conforme a las disposiciones de ley y reglamentación vigentes.

POR TANTO: **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SABANA GRANDE, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1^{RA}: Eliminar del Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Confianza vigente el puesto de Director(a) de Compras ya que sus funciones pueden definirse dentro del servicio de carrera.

SECCIÓN 2^{DA}: Crear en el Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera vigente en puesto de Supervisor(a) de Compras, con la descripción de puesto que se adjunta y se hace formar de la presente Ordenanza.

SECCIÓN 3^{RA}: Se asigna el puesto de Supervisor(a) de Compras en el servicio de carrera, a la escala de retribución número 17 del Plan de Clasificación de Puestos y Retribución vigente, cuyo salario mínimo es de \$1,560.00 hasta un máximo de \$1,950.00 en la escala retributiva vigente calculada a una base de 6 horas.

SECCIÓN 4^{TA}: Se autoriza el establecimiento de la jornada laboral del puesto de Supervisor(a) de Compras a siete (7) horas a partir del 1 de julio de 2025.

SECCIÓN 5^{TA}: Se ordena al Departamento de Recursos Humanos a realizar los cambios indicados en esta ordenanza en los Planes de Clasificación y Retribución del Municipio de Sabana Grande vigentes.

SECCIÓN 6^{TA}: Toda frase, palabra, oración, artículo, párrafo, sección, inciso o disposición de esta Ordenanza que fuera declarada nula e ilegal por un tribunal competente para ello, no afectará la validez y eficacia de las demás disposiciones de la misma las cuales permanecerán en plena eficacia y vigor.

SECCIÓN 7^{MA}: Esta ordenanza entrará en vigor el **1 de julio de 2025**, una vez sea aprobada por la Legislatura Municipal de Sabana Grande y firmada por la Presidenta y el Alcalde.

SECCIÓN 8^{VA}: Copia de esta ordenanza será enviada a la Directora de Recursos Humanos y al Director de Finanzas del Municipio de Sabana Grande para su conocimiento y acción pertinente.

Aprobada por la Legislatura Municipal, hoy 26 de junio de 2025.

Verónica Martínez López
Hon. Verónica N. Martínez López
Presidenta
Legislatura Municipal

Daisy Sánchez Vélez
Sra. Daisy Sánchez Vélez
Secretaria
Legislatura Municipal

Aprobada por el Honorable Alcalde, hoy 27 de junio de 2025.

Marcos G. Valentín Flores
Hon. Marcos G. Valentín Flores
Alcalde



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Gobierno Municipal de Sabana Grande
Calle San Isidro, Esq. Muñoz Rivera
P.O. Box 356
Sabana Grande, Puerto Rico 00637
Tel. (787) 873-2060 Ext. 2044, 2045, 2046

CERTIFICACION

Yo, DAISY SANCHEZ VELEZ, Secretaria de la Legislatura Municipal de Sabana Grande, Puerto Rico, por la presente **CERTIFICO**, que la **ORDENANZA NUMERO 40, SERIE: 2024-2025**, fue aprobada por la Legislatura Municipal de Sabana Grande, Puerto Rico, reunida en **SESION EXTRAORDINARIA** el día 26 de junio de 2025, con la siguiente votación:

CERTIFICO, además, que la misma fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes Legisladores presentes en dicha Sesión:

HON. VERONICA N. MARTINEZ LOPEZ
HON. ALEXIS J. MUÑOZ LUGO
HON. NORBERTO CRUZ LINARES
HON. ANA L. ROSADO ORTIZ
HON. VIVIANA COLLAZO VEGA
HON. LUIS A. CARABALLO MONTALVO
HON. ELIZABETH SINIGAGLIA MADERA
HON. ALBA L. MEREJO LARACUENTE
HON. LIZA MONTALVO SANTIAGO
HON. RISSELA BERROCALES PAGAN
HON. MILTON D. LOPEZ APONTE
HON. KENNETH GELABERT RAMIREZ
HON. CESAR ATRESINO MARTINEZ

LEGISLADORES AUSENTES:

NINGUNO

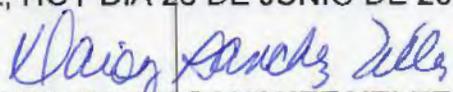
VOTARON EN CONTRA LOS SIGUIENTES LEGISLADORES:

NINGUNO

SE ABSTUVIERON DE VOTAR LOS SIGUIENTES LEGISLADORES:

NINGUNO

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, PARA QUE ASI CONSTE A LOS FINES LEGALES PERTINENTES, EXPIDO LA PRESENTE CERTIFICACION BAJO MI FIRMA Y SELLO OFICIAL DE ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL, HOY DIA 26 DE JUNIO DE 2025.


SRA. DAISY SANCHEZ VELEZ
SECRETARIA
LEGISLATURA MUNICIPAL

SELLO OFICIAL