



## LEGISLATURA MUNICIPAL SAN SEBASTIÁN

ORDENANZA NÚM. 12

SERIE: 2025-26

PARA OTORGAR UN AJUSTE AL SUELDO A TODOS LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES EN ADELANTO A LA EVENTUAL IMPLEMENTACIÓN DE LOS NUEVOS PLANES DE CLASIFICACIÓN Y DE RETRIBUCIÓN QUE SE DESAROLLARÁN PARA LOS SERVICIOS DE CARRERA Y CONFIANZA, Y QUE CUBRIRÁN A TODOS LOS PUESTOS OCUPADOS, INCLUYENDO A LOS PUESTOS Y EMPLEADOS TRANSITORIOS Y A LOS EMPLEADOS IRREGULARES QUE COBRAN DE FONDOS MUNICIPALES, SEGÚN LO DISPONE LA LEY NÚM. 107 DE 13 DE AGOSTO DE 2020, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO "CÓDIGO MUNICIPAL DE PUERTO RICO"; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 107 del 13 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, 2.047 y 2.056:

### 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.*

...

*(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 adaptados en virtud del mismo. Promulgar las reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleadas 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 - 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.

...

*Excl*  
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.

...

(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.”

(c) *Nombramientos transitorios* – Los empleados transitorios serán aquellos que ocupan puestos en el servicio de confianza o carrera con nombramientos de duración fija u ocupan otras posiciones creadas, en armonía con las disposiciones en este Código.”.

(d) *Nombramientos Irregulares* — Dentro de los nombramientos irregulares se incluirán aquellas funciones de índole imprevistas, temporeras o intermitentes, cuya naturaleza y duración no justifique la creación de puestos y cuya retribución sea conveniente pagar por hora o por día.

**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.".*

**Artículo 2.056 Disposiciones sobre Retribución**

*"El Alcalde prepara 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...".*

**POR CUANTO:**

Los artículos previamente citados disponen, entre otras, las siguientes facultades, deberes y funciones generales del Alcalde: 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; y aprobar planes de retribución que dispongan un tratamiento equitativo, que estimulen la máxima utilización de los recursos humanos y fiscales disponibles.

**POR CUANTO:**

El Municipio Autónomo de San Sebastián cuenta con Planes de Clasificación y Retribución para los Servicios de Carrera y Confianza de la Rama Ejecutiva debidamente aprobados por la Legislatura Municipal mediante las Ordenanzas Número 21, Serie 1995-1996 y Número 22, Serie 1995-1996, ambas del 19 de junio de 1996, 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. Los planes para ambos servicios tuvieron vigencia al 1ro de julio de 1996.

**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, ampliación de servicios existentes, aumento o disminución de la complejidad y niveles de autoridad y responsabilidad de los deberes asignados a los puestos, a la asignación de tareas de mayor o menor responsabilidad a los empleados, a la aprobación de propuestas, a las reorganizaciones 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 agencias federales que aportan fondos al municipio 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:**

A pesar de que el municipio realizó esfuerzos para mantener actualizados los Planes de Clasificación de ambos servicios, no se pudo trabajar con un programa abarcador de mantenimiento que extendiera la vida útil de los Planes de Retribución.

**POR CUANTO:** Aun cuando el municipio haya contado con un **programa de mantenimiento**, surge la necesidad de efectuar una **revisión completa de los Planes, en vista de que han pasado más de 29 años de vigencia de dichos instrumentos** y las estructuras de puestos, así como las estructuras salariales requieren se adecúen a las demandas y realidad municipal del presente.

**POR CUANTO:** Durante el transcurso de esos años, la revisión de las estructuras salariales no ha sido abarcadora, lo que ha provocado que se confronten problemas al momento de reclutar personal o de realizar otras transacciones, porque los salarios no son atractivos, ni facilitan la competitividad del municipio en comparación con otros municipios circundantes. Por otra parte, esto genera desigualdad salarial debido a que no existe equidad entre las clases, sobre todo ante los aumentos en el Salario Mínimo Federal. Esta situación ha impactado negativamente las escalas retributivas y los sueldos otorgados a los empleados porque, por ejemplo, los empleados asignados a escalas inferiores cobran lo mismo que aquellos asignados a escalas superiores, las cuales requieren mayor preparación académica, conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias. Además, las estructuras salariales existentes para ambos servicios tampoco guardan proporción con la realidad económica actual, ni con la calidad y costo de vida.

**POR CUANTO:** La aprobación del Salario Mínimo Federal del 24 de julio de 2006 y el del 24 de julio de 2009, a \$7.25 la hora, junto a la aprobación de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2021-2022 del 17 de diciembre de 2021 para establecer el Salario Mínimo a \$8.25 la hora, provocó que las estructuras salariales vigentes se volvieran obsoletas debido a la compactación o compresión de las escalas 1 hasta la 9. Es decir, que, en una jornada de 37.5 horas, todas las clases en dichas escalas tienen un sueldo o salario mínimo asignado de \$1,341.00 mensuales basado en una jornada de 7.50 horas.

**POR CUANTO:** Los Planes de Clasificación y de Retribución actuales, incluidas las estructuras salariales existentes en el Municipio de San Sebastián son instrumentos ineficaces al momento de reclutar y de asignar salarios justos y equitativos. Por consiguiente, por las razones antes mencionadas, se hace necesario que se desarrollen nuevos Planes de Clasificación y de Retribución para ambos servicios, una vez se realicen los trámites y procesos requeridos en Ley.

**POR CUANTO:** Debido a que la elaboración y desarrollo de los nuevos planes es compleja y tomará mucho tiempo, el municipio ha contemplado **conceder un adelanto en el ajuste al sueldo** que recibirán todos los empleados y funcionarios municipales elegibles por efecto de la eventual implantación de los nuevos Planes de Clasificación y de Retribución para los Servicios de Carrera y Confianza, y que cubrirán a todos los puestos ocupados, incluyendo a los puestos y empleados transitorios y a los empleados irregulares que cobran de fondos municipales. Dicho adelanto formará parte de la cuantía total que recibirán con la implantación final de éstos.

**POR CUANTO:** Se ha considerado otorgar un adelanto de \$150.00 mensuales basado en una Jornada Completa de 7.5 horas. Los empleados con jornadas de 6, 5 y 4 horas recibirán el equivalente mensual conforme a su jornada, es decir \$121.00, \$101.00 y \$81.00, respectivamente. Este adelanto también será extensivo a los empleados de nuevo nombramiento.

**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 ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN SEBASTIÁN, PUERTO RICO, LO SIGUIENTE:

**SECCIÓN 1RA:** Se otorga un adelanto en el ajuste al sueldo que recibirán todos los empleados y funcionarios municipales elegibles por efecto de la eventual implementación de los nuevos planes de clasificación y de retribución que se desarrollarán para los servicios de carrera y confianza y que cubrirán a todos los puestos ocupados, incluyendo a los puestos y empleados transitorios y a los empleados irregulares que cobran de fondos municipales, según lo dispone la Ley Núm. 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendada , conocida como "*Código Municipal de Puerto Rico*".

**SECCIÓN 2DA:** Dicho adelanto formará parte de la cuantía total que recibirán con la implantación final de los planes.

**SECCIÓN 3RA:** Se concede un adelanto de \$150.00 mensuales basado en una Jornada Completa de 7.5 horas. Los empleados con jornadas de 6, 5 y 4 horas recibirán el equivalente mensual conforme a su jornada, es decir, \$121.00, \$101.00 y \$81.00, respectivamente. El adelanto se otorgará a los siguientes empleados:

- DW*
- a. A todo funcionario del Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva.
  - b. A todo empleado del Servicio de Carrera y empleados con nombramientos transitorios cuyos sueldos sean pagados a través de fondos municipales que ocupen puestos con clases establecidas en los Planes de Clasificación y Retribución vigente.
  - c. A todo empleado de la Oficina de Programas Federales del municipio que ocupan puestos con clases establecidas en los Planes de Clasificación y Retribución vigente.
  - d. A todo empleado irregular cuyos sueldos son pagados con fondos municipales.
  - e. A todo empleado de nuevo nombramiento.

**SECCIÓN 4TA:** No se les concederá el adelanto a los empleados de las siguientes ramas de gobierno municipal, oficinas, departamentos, programas y propuestas, debido a que no ocupan puestos o sus puestos no forman parte de los planes a desarrollar:

- a. Legislatura Municipal (se radicará proyecto aparte)
- b. Sistema de Rango de la Policía Municipal (se radicará proyecto aparte)
- c. Programa de Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (ACUDEN)
- d. Programa Head Start y Early Head Start
- e. Empleados Irregulares pagados con fondos federales o propuestas
- f. Propuesta de Ley 52 – Incentivos Salariales Para el Desarrollo de Programas de Empleo
- g. Comisión de Seguridad en el Tránsito
- h. Ama de Llaves
- i. Propuesta de la Procuraduría de Personas de Edad Avanzada
- j. Cualquier otra propuesta federal que tenga el municipio.

**SECCIÓN 5TA:** La Oficina de Administración de Recursos Humanos y la Oficina de Finanzas serán responsables de administrar la presente Ordenanza y antes de autorizar algún pago, por este concepto, se asegurarán de cumplir con lo dispuesto en ésta.

**SECCIÓN 6TA:** Formará parte de esta Ordenanza una certificación de la disponibilidad de fondos.

**SECCIÓN 7MA:** Esta Ordenanza comenzará a regir a partir del primero (1ro) de enero de 2026.

ORDENANZA NÚM. \_\_\_\_

SERIE: 2025-26

PÁGINA 6

**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 Resolución, 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 para que efectúe los ajustes pertinentes en sus documentos internos y en el presupuesto vigente de conformidad con la presente resolución y a la Oficina de Auditoría Interna para su conocimiento y acción que corresponda.

APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL

DE SAN SEBASTIÁN, PUERTO RICO,

HOY 29 DE OCTUBRE DE 2025

  
EVARISTO RAMOS RAMOS  
PRESIDENTE  
LEGISLATURA MUNICIPAL

  
ELIZABETH VALENTÍN QUILES  
SECRETARIA  
LEGISLATURA MUNICIPAL

APROBADA POR EL ALCALDE  
HOY 30 DE OCTUBRE DE 2025



ELADIO J. CARDONA QUILES  
ALCALDE



## CERTIFICACIÓN

Yo, Elizabeth Valentín Quiles, Secretaria de la Legislatura Municipal del Gobierno Municipal de San Sebastián, Puerto Rico, por la presente CERTIFICO:

Que la que antecede es copia fiel y exacta de la **Ordenanza Núm. 12, Serie: 2025-26**, aprobada por la Legislatura Municipal del Gobierno Municipal de San Sebastián, reunida en Sesión Ordinaria el **29 de octubre de 2025** y firmada por el Alcalde, Hon. Eladio J. Cardona Quiles, el **30 de octubre de 2025**.

Recibió esta **Ordenanza** los votos a favor de los siguientes Legisladores presentes:

|       |                           |                          |
|-------|---------------------------|--------------------------|
| Hons: | Carlos J. Monroig Márquez | Edward González Quintana |
|       | René E. Jiménez Pérez     | Joel Sánchez Rodríguez   |
|       | Lymaris González Santiago | Bryan L. Salas González  |
|       | Evaristo Ramos Ramos      | Joselly González Rivera  |
|       | Jean C. Cabrero Núñez     | Aníbal Fuentes Flores    |
|       | Ferdinand Cuevas Morales  | Maribel Ríos Morales     |
|       | Irene Quintana Salas      | Neftalí Ramos González   |

Y para que así conste, expido la presente Certificación bajo mi firma y Sello Oficial del Gobierno Municipal de San Sebastián, Puerto Rico, hoy 3 de noviembre de 2025.

  
**ELIZABETH VALENTÍN QUILES**  
**SECRETARIA**  
**LEGISLATURA MUNICIPAL**

