

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE VEGA BAJA
LEGISLATURA MUNICIPAL
VEGA BAJA, PUERTO RICO**

**PROYECTO DE ORDENANZA NÚM. 37
ORDENANZA NÚM. 35**

SERIE: 2025-2026

PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 46, SERIE 2014-2015, MEDIANTE LA CUAL, SE APROBÓ EL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y RETRIBUCIÓN PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DEL MUNICIPIO DE VEGA BAJA, APROBAR UN NUEVO PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL SERVICIO DE CONFIANZA DEL MUNICIPIO DE VEGA BAJA; Y PARA OTROS FINES.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Legislatura Municipal de Vega Baja, aprobó la Ordenanza Núm. 46, Serie 2014-2015, para establecer el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución para el Servicio de Confianza del Municipio de Vega Baja.

No obstante, la obligación de cumplir a cabalidad con las disposiciones del articulado del Código Municipal de Puerto Rico, aprobado por la Ley 107-2020, que atiende los nombramientos de los puestos de confianza, desglosado entre empleados y funcionarios, hace necesario que se atemperen las descripciones de puestos a tenor con la realidad de nombrar empleados y funcionarios capacitados para dirigir unidades administrativas y para ayudar a crear e implantar las políticas públicas del Municipio de Vega Baja en cuanto a la prestación de servicios directos a la ciudadanía, y en cuanto a las actividades administrativas y fiscales que el municipio lleva a diario.

El Artículo 1.008, inciso (r), del Código Municipal de Puerto Rico, establece lo siguiente:

“Artículo 1.008 — Poderes de los Municipios

Los municipios tendrán los poderes naturales y cedidos que le correspondan para ejercer las facultades inherentes a sus fines y funciones. Además de lo dispuesto en este Código o en cualesquiera otras leyes, los municipios tendrán los siguientes poderes:

(a) ...

(r) Entrar en convenios, acuerdos y contratos con el Gobierno federal, las agencias, departamentos, corporaciones públicas, instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico y los municipios, así como para el desarrollo de obras e instalaciones públicas municipales y para la prestación de cualesquiera servicios públicos, de acuerdo a las leyes federales o estatales aplicables y para promover la viabilidad de la obra o del proyecto a llevarse a cabo y toda delegación de competencias. Las dependencias e instrumentalidades públicas que acuerden delegar competencias a los municipios vendrán obligadas a transferirle los recursos fiscales y humanos necesarios para asumir tales competencias, a menos que el municipio certifique contar con sus propios recursos. La formalización de los convenios, acuerdos y contratos no requerirá la aprobación previa de la Legislatura Municipal, salvo que dicha aprobación sea un requisito indispensable de la ley o programa federal o estatal.”

Por su parte, el Artículo 2.042 del Código Municipal de Puerto Rico, establece lo siguiente:

“Artículo 2.042 — Sistema de Recursos Humanos Municipal

...

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 Confianza 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.

La OATRH proveerá el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria para establecer el sistema de Recursos Humanos para cada municipio, considerando su tamaño, la complejidad de su organización y las circunstancias y necesidades del mismo, en armonía con las disposiciones de este Código. Esta oficina mantendrá unas Guías de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme para la Administración Municipal, que serán utilizadas por los municipios como guía uniforme para cumplir con las disposiciones de este Código, en todo lo concerniente a la preparación y aprobación de un plan de clasificación de puestos y retribución. Los municipios podrán contratar los servicios de consultores privados especializados en la administración de personal, cuando sus necesidades lo requieran y sus recursos fiscales lo permitan. El contrato de servicio de consultaría contendrá, entre otras cosas, una disposición contemplando la responsabilidad civil del consultor. Podrán, además, utilizar los servicios de la OATRH mediante acuerdo con esta. Si el servicio a contratarse responde a la preparación de Planes de Clasificación y Retribución o a reglamentos para la administración de recursos humanos, el contratista deberá estar autorizado para brindar tales servicios, conforme a la facultad delegada a la OATRH.”

Por su parte, el Artículo 2.047 del Código Municipal de Puerto Rico, establece lo siguiente:

“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.”

Por su parte, la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, Ley 8-2017, que es la ley orgánica de la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos, OATHR, establece en su Sección 4.3 inciso (2) (i), lo siguiente:

“Sección 4.3. — Funciones y Facultades de la Oficina y del (de la) Director(a)

Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

2. Funciones y facultades de la Oficina:

a...

- i. Celebrar los convenios, acuerdos o contratos que sean necesarios o convenientes para la realización de los propósitos de la presente Ley, entre otros con organismos del Gobierno Federal y con los gobiernos estatales, municipales, las agencias del Gobierno de Puerto Rico y con individuos e instituciones con o sin fines de lucro.”

En Puerto Rico, existen varias personas naturales y jurídicas dedicadas a preparar planes de clasificación y retribución para las agencias del gobierno central y los municipios. No obstante, los costos de los servicios de estas son sumamente altos, y como tal, no hay proporción entre la cantidad de puestos a incluirse en el plan y el grado de complejidad en la preparación de este, versus la capacidad económica que posea el municipio a los efectos de sufragar estos servicios.

El Municipio de Vega Baja, suscribió un contrato con la OATRH, mediante el cual, se pactaron los servicios de elaborar un nuevo plan de clasificación y retribución tanto para el servicio de Confianza como para el servicio de confianza. El servicio según acordado se efectuó por fases, en las cuales, las responsabilidades de la OATRH fueron las que se mencionan a continuación:

1. Realizó entrevistas personales, telefónicas o de forma remota y/o virtual a través de los mecanismos disponibles mediante los sistemas de información a empleados y/o funcionarios de la PRIMERA PARTE referentes a los puestos incluidos en el estudio, con el propósito de ampliar la información contenida en las descripciones del puesto.
2. Estudió y analizó el contenido de todas y cada una de las descripciones del puesto recibidas con el objetivo de identificar los diferentes tipos y niveles de trabajo que se realizan en el municipio de Vega Baja.
3. Agrupó los puestos y funciones estudiadas en grupos ocupacionales, áreas de trabajo, series de clases y clases de puestos, tomando como base la naturaleza del trabajo su nivel de complejidad, responsabilidad y autoridad envuelta.
4. Conforme al análisis indicado en el subinciso anterior, redactó todas las especificaciones de clases necesarias en virtud de los grupos ocupacionales existentes, las áreas de trabajo y los niveles relativos de responsabilidad y complejidad que puedan identificarse en los diferentes tipos de trabajo que se realizan en el municipio de Vega Baja.
5. Preparó y sometió al municipio de Vega Baja, una compilación de los Planes. Dicha compilación contendrá, entre otra la siguiente información:
 - a. Un índice alfabético de las clases
 - b. Un esquema ocupacional
 - c. Índice esquemático de las clases
 - d. Una lista de clases por escala salarial
 - e. Una asignación de clases
 - f. Una relación de términos y frases adjetivales donde se definan en forma clara y precisa los términos o frases que se utilizan en las especificaciones de clases
 - g. Las especificaciones de clases.
 - h. Incluyó las escalas de sueldo consistirán en un tipo mínimo, tipos intermedios (pasos) y un tipo máximo. Para establecer el sueldo mínimo se utilizará el mercado laboral de Puerto Rico entre otros factores y herramientas disponibles la capacidad fiscal del Municipio de Vega Baja; la dificultad y complejidad de los puestos; los requisitos de preparación académica experiencia y grado de responsabilidad que se le exige a los empleados en el desempeño de sus tareas, así como las condiciones de trabajo prevalecientes.

La OATRH, entregó el nuevo Plan de Clasificación y Retribución para el Servicio de Confianza, en verano de 2025. La directora de la Secretaría de Recursos Humanos efectuó las correcciones pertinentes en cuanto a los índices y especificaciones de clase al documento sometido por la OATRH, con el fin de atemperar y ajustar la información a la realidad laboral del Municipio de Vega Baja.

Corresponde a la Legislatura Municipal de Vega Baja, la derogación del Plan de Clasificación y Retribución para el Servicio de Confianza vigente, aprobado por la Ordenanza Núm. 46, Serie 2014-2015 y la aprobación de un nuevo Plan de Clasificación y Retribución que se ajuste a la necesidad de nombramientos del equipo de confianza de la Rama Ejecutiva del Municipio de Vega Baja.

POR TANTO: ORDÉNASE, POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE VEGA BAJA, LO SIGUIENTE:

SECCIÓN 1RA: Derogar la Ordenanza Núm. 46, Serie 2014-2015, mediante la cual, se aprobó el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución para el Servicio de Confianza del Municipio de Vega Baja, aprobar un nuevo Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Confianza del Municipio de Vega Baja.

SECCIÓN 2DA: Copia de esta Ordenanza se enviará a la Oficina del Alcalde y a la Secretaría de Recursos Humanos.

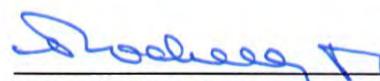
SECCIÓN 3RA: Queda derogada toda ordenanza incompatible con la presente Ordenanza, sea parcial o totalmente, en cuanto a tal incompatibilidad se refiere.

SECCIÓN 4TA: Las disposiciones de esta Ordenanza son independientes y separadas unas de otras, por lo que, si algún tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula o inválida, cualquiera de sus disposiciones, la determinación a tales efectos no afectará ni menoscabarán la vigencia, validez, ni la legalidad de las disposiciones restantes.

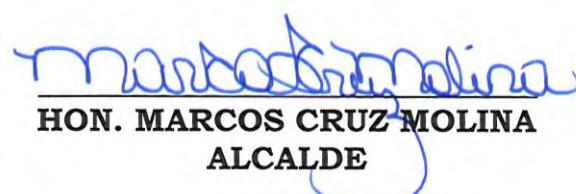
SECCIÓN 5TA: Esta Ordenanza entrará en vigor luego de ser aprobada por la Legislatura Municipal y ratificada por el Alcalde de nuestra ciudad.

APROBADO POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL, HOY, 12 DE ENERO DE 2026.


**HON. RAFAEL E. MARTÍNEZ SANTOS
PRESIDENTE LEGISLATURA**


**ROCHELLY RIVERA COSME
SECRETARIA LEGISLATURA**

APROBADO POR EL ALCALDE, HOY, 14 DE ENERO DE 2026.


**HON. MARCOS CRUZ MOLINA
ALCALDE**