

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Gobierno Municipal de Guaynabo  
Asamblea Municipal

O R D E N A N Z A

Número 96

Presentada por: Administración

Serie 1989-90

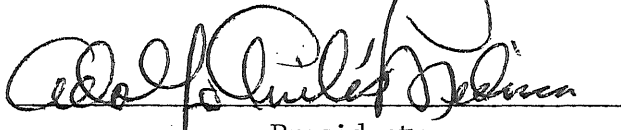
PARA AUTORIZAR EL INGRESO DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL PROYECTO HEAD START NO ACOGIDOS AL SISTEMA DE RETIRO DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO Y LA JUDICATURA, AUTORIZAR LA CREACION DE PUESTOS REGULARES Y EL DESEMBOLSO NECESARIO PARA ESTE PROPOSITO Y OTROS FINES.

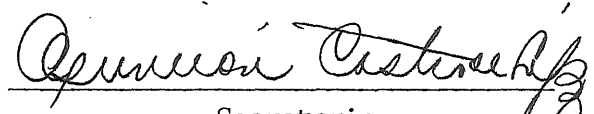
- Por Cuanto : El Proyecto Head Start adscrito a la Oficina del Alcalde, comenzó a ofrecer servicios en este Municipio en diciembre de 1967.
- Por Cuanto : Desde su comienzo hasta el presente, dicho Proyecto se ha fortalecido y ampliado sus servicios de forma continua hasta el presente marcando un lapso de servicios ininterrumpidos de veintiún años.
- Por Cuanto : Es un hecho incontrovertible que dicho Programa se ha caracterizado por la continuidad de sus servicios a familias de limitados recursos económicos.
- Por Cuanto : Por diversas razones, desde su origen, al personal que se reclutó para laborar en este Programa, se le ha venido extendiendo contratos o nombramientos transitorios.
- Por Cuanto : El Municipio de Guaynabo ha incorporado como parte de su política pública, mantener y fortalecer los servicios que el Programa Head Start, ofrece a familias en desventaja socioeconómica y a tales fines habrá de seguir solicitando al gobierno federal los fondos necesarios en forma recurrente.
- Por Cuanto : El Municipio de Guaynabo, es un componente del Sistema de Personal del Gobierno de Puerto Rico, creado en virtud de la Ley 5 del 14 de octubre de 1975, enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público. Esto lo denomina como Administrador Individual.
- Por Cuanto : La Administración de Personal que se desarrolla en este Municipio en su carácter de Administrador Individual está reglamentada por la Ley SUPRA, el Reglamento de Personal Areas Esenciales al Principio de Mérito; la Ley Núm. 89 12 de julio de 1978, enmendada, conocida como Ley de Retribución Uniforme, y a su Reglamento que entró en vigor el 7 de julio de 1984. La regulan además las Cartas Normativas emitidas por el Director de la Oficina Central de Administración de Personal, las cuales tienen fuerza de ley, y las decisiones y resoluciones de los organismos apelativos.
- Por Cuanto : Del anterior marco jurídico se ha resuelto como resultado del correspondiente proceso administrativo entre otros, lo siguiente:
- a. Que precedencia de los fondos per-sé, es irrevelante al "status" o a la categoría de los empleados.
  - b. Que la continuidad indefinida de los servicios a ofrecerse demuestran la necesidad de crear puestos regulares en lugar de puestos transitorios y proceder con los nombramientos correspondientes en armonía con lo dispuesto en la Sección 4.3 de la Ley de Personal del Servicio Público y el Artículo 7 del Reglamento de Personal; Areas Esenciales al Principio de Mérito.

- Por Cuanto : La realidad de estos hechos demuestra que el Programa Head Start ha tenido tanta continuidad como cualquier otro Programa regular a nivel municipal o estatal. Esta realidad cobra contundencia al comprobarse que hay empleados que han venido laborando en el mismo por diez (10), quince (15) y hasta más años, en forma consecutiva.
- Por Cuanto : A pesar de los servicios continuos de muchos años, que ha prestado la inmensa mayoría de los empleados que laboran en este Programa, el status de empleados por contrato o transitorios que se le ha extendido durante sus años de servicio, les ha privado de disfrutar de los mismos beneficios que tienen los empleados de carrera que ocupan puestos regulares. Esta condición los mantiene en desventaja vis a vis a otros compañeros que tienen menos años en el servicio público. Entre otros, los empleados del Proyecto Head Start no tiene derecho a ser participantes del Sistema de Retiro del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus consabidos beneficios. El carecer del status de empleados regulares de carrera unido a un futuro incierto tanto por su condición de empleados por contrato o transitorios, como por no tener un mecanismo que les provea seguridad económica en el futuro le genera incertidumbre e inestabilidad en su empleo a este grupo de servidores públicos, contrario a los objetivos que persigue la Ley de Personal de Servicio Público.
- Por Cuanto : La ley de personal del Servicio Público ha fijado como sus objetivos que la Administración pública se rija por criterios de la mayor uniformidad, equidad y justicia y mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo y promover el espíritu de servicio entre los empleados.
- Por Cuanto : El Municipio de Guaynabo tiene como política pública hacerle justicia a este grupo de empleados en armonía con la legislación y reglamentación vigente. El Municipio de Guaynabo quiere que estos empleados disfruten de los beneficios que provee el Sistema de Retiro al igual que otros empleados quienes ocupan puestos regulares.
- Por Cuanto : El Municipio de Guaynabo, tiene reservado los recursos disponibles para solventar la aportación patronal necesaria según lo dispone la Ley Núm. 447 de mayo de 1951, enmendada y conocida como la Ley de Retiro.
- POR TANTO : ORDENASE POR ESTA ASAMBLEA MUNICIPAL DE GUAYNABO, PUERTO RICO, REUNIDA EN SESION ORDINARIA HOY DIA 14 DE DICIEMBRE DE 1989.
- Sección 1ra : Ordenar como por la presente se ordena, a la Directora de la Oficina de personal del Municipio de Guaynabo, iniciar los trámites necesarios con la Oficina de Presupuesto, para crear y clasificar respectivamente los puestos regulares necesarios para que los empleados del Proyecto Head Start puedan optar, conforme a las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables, a ocupar los mismos.
- Sección 2da : Ordenar, como por la presente se ordena el Director de Presupuesto crear contra la Partida 46.10.3.3.178, los puestos regulares aplicables, a los fines de que se cumpla con la disposición.
- Sección 3ra : Ordenar, como por la presente se ordena a la Director de Personal a efectuar de la forma más ágil posible, los trámites de clasificación de puestos, la evaluación de los empleados de Head Start en términos de sus cualificaciones y todas las tareas inherentes al reclutamiento, selección y retribución de estos empleados conforme a las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables.

Sección 4ta : Toda ordenanza, resolución o acuerdo que en todo o en parte adviniere incompatible con la presente queda por esta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

Sección 5ta : Esta ordenanza por ser de carácter urgente entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

  
Presidente

  
Secretaria

Fue aprobada por el Hon. Alfredo R. Martínez Resto, Alcalde Interino, el día 28 de diciembre de 1989.