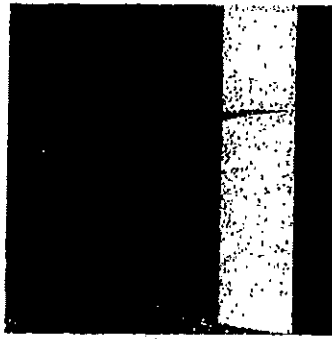




Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico

Plan de Clasificación y Retribución 2018 Para el Servicio de Carrera

Incluye enmiendas 2003,2004, 2016 y 2024



**AUTORIDAD
DEL DISTRITO**

Del Centro de Convenciones

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**Plan de Clasificación y Retribución
Para el Servicio de Carrera**

2003

**Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones
Estado Libre Asociado de Puerto Rico**

Plan de Clasificación de Puestos y Retribución para el Servicio de Carrera

Tabla de Contenido

I.	Introducción	1
II.	Información General sobre el Desarrollo, Implantación y Administración del Plan de Clasificación.....	3
III.	Explicación y Uso de los Documentos y Suplementos que Acompañan los Planes de Clasificación y Retribución.....	10
	III.1 Plan de Clasificación de Puestos	
	III.1.1 Definiciones de Términos y Frases Adjetivales al Servicio De Confianza.....	16
	III.1.2 Índice Esquemático Ocupacional Grupos Ocupacionales del Servicio de Confianza.....	27
	III.1.3 Índice Esquemático Ocupacional Índice Esquemático de Títulos.....	28
	III.2 Plan de Retribución	
	III.2.1 Estructura de Sueldos para el Servicio de Confianza.....	29
	III.2.2 Primera Asignación de Clases de Puestos.....	30
	III.2.3 Agrupación de Clases por Escalas de Sueldos.....	32
IV.	Especificaciones de Clases.....	33

PLAN DE CLASIFICACION

I. Introducción

La Clasificación de Puestos es el Sistema mediante el cual se agrupan en clases todos los puestos, según estos sean iguales o sustancialmente similares en cuanto a la naturaleza y complejidad de los deberes y el grado de autoridad y responsabilidad asignado a los mismos. Cada clase se le denomina con un título generalmente corto que es descriptivo de la naturaleza y el nivel de complejidad y responsabilidad del trabajo. Ese título se utiliza en los asuntos de recursos humanos, presupuesto y finanzas. Siguiendo el mismo patrón se prepara, en cada caso, una especificación de clase, que consiste de una descripción clara y precisa de los aspectos determinantes de la clasificación del grupo de puestos en términos de naturaleza y complejidad del trabajo, grado de autoridad de los puestos, responsabilidades y competencias que deben reunir los(a) empleados(a) en las clases.

Cada clase consiste de un puesto o un grupo de puesto cuyos deberes, naturaleza del trabajo, autoridad y responsabilidad son de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título, exigirse a sus ocupantes las mismas competencias y aplicarse la misma escala de retribución con equidad, bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales. A cada puesto se le identifica oficialmente bajo el título de la clase que ha sido definida por la especificación de clase. De esa forma se determina e identifica la naturaleza del trabajo de cada puesto y se reduce en

forma lógica, sistemática y en proporción adecuada el cúmulo de información sobre los deberes y responsabilidades de los puestos.

El Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera de la Autoridad refleja la situación de todos los puestos comprendidos en el mismo a noviembre de 2002, constituyendo así un inventario de los puestos. Para lograr que el Plan de Clasificación de Puestos resulte un instrumento de trabajo adecuado y efectivo en la administración de recursos humanos, se actualizará mediante el registro de los cambios que ocurran, de forma que en todo momento el Plan refleje exactamente los hechos y condiciones reales en dicho inventario de puestos. Con ese propósito se establecen los mecanismos necesarios para hacer que el Plan sea susceptible a una revisión y modificación continua de forma que constituya una herramienta de trabajo efectiva. Al mismo tiempo, es un instrumento dinámico y cambiante por lo cual es necesario, para que no pierda su efectividad ni su utilidad, que se mantenga a la par con los cambios que ocurran en la organización.

La ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001 en su Artículo 2.02: Poderes Específicos de la Autoridad inciso I dispone que la Autoridad tendrá facultad para determinar las cualificaciones, deberes y compensación de sus empleados y funcionarios. La referida disposición constituye la base legal para el desarrollo, implantación y administración del Plan de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera.

II. Información General sobre el Desarrollo, Implantación y Administración del Plan de Planificación y Retribución para el Servicio de Carrera

Metodología

Los estudios comenzaron con un análisis de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001 dirigido a identificar en detalle la política pública establecida respecto del desarrollo urbano, comercial y turístico del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (Distrito). Una vez completado el análisis de la ley 351 *supra* nos reunimos con el Director Ejecutivo y sus colaboradores principales para conocer su visión del Distrito a corto, mediano y largo plazo.

De acuerdo con la información recopilada se desarrolló el diagrama de organización del Distrito con el propósito de definir las líneas de autoridad y de supervisión y otros aspectos relacionados con la composición de las unidades funcionales de la organización.

Luego de recopilar dicha información se entrevistó a cada uno de los directivos y empleados del Distrito para identificar responsabilidades y recopilar información adicional. Concluido este proceso se desarrollaron los análisis que dieron origen a la estructuración y redacción de las especificaciones de las clases de puestos identificadas. Finalmente, se evaluaron los puestos y se asignaron a la clase de puestos que mejor le corresponde de acuerdo con las funciones esenciales determinadas.

Clasificación de Puestos

El Plan de Clasificación comprende las clases de puestos que describen el trabajo propio de los puestos con que cuenta la Autoridad, los cuales quedaron cubiertos por los estudios realizados. Para cada una de las clases de puestos resultantes se redactó una especificación de la clase indicativa de las características del trabajo y de las competencias, preparación y experiencia requerida. Para el logro de la mayor efectividad posible en el proceso de clasificación de los puestos es necesario que las especificaciones de las clases sean aplicadas con uniformidad y consistencia mediante la interpretación correcta de los términos y conceptos contenidos en los mismos. Las especificaciones de las clases son descriptivas de todos los puestos comprendidos en las clases de puestos correspondientes. Las especificaciones no imponen restricciones o limitaciones a los puestos. Por tal razón, éstos deben interpretarse y aplicarse en su alcance más amplio y en relación con otras clases de puestos y sus correspondientes especificaciones dentro del Plan de Clasificación de Puestos.

El Plan de Clasificación de Puestos provee, como parte integral del mismo, un índice esquemático ocupacional y profesional de los títulos de las clases de puestos que integran cada grupo incluido en dicho índice. También incluye las definiciones de los términos y frases utilizadas en los conceptos con el propósito de orientar a las personas que en una u otra forma intervengan con la administración y utilización del Plan de Clasificación de Puestos, de manera que puedan interpretarlo y aplicarlo con uniformidad y consistencia.

Hay una serie de factores que influyen o afectan un Plan de Clasificación. Entre ellos podemos señalar la ampliación y reducción de servicios existentes, aumento en la complejidad y responsabilidad de los deberes asignados a los puestos y a la asignación de tareas de mayor responsabilidad a los(a)s empleados(a)s. En algunas de estas situaciones habrá que crear puestos, ampliar, consolidar, crear nuevas clases de puestos o eliminar clases de puestos existentes. En todos los casos las especificaciones de las clases de puestos deben revisarse para determinar si su contenido ha cambiado. Si se ejerce cuidado en el mantenimiento y se efectúan revisiones periódicas, el Plan de Clasificación de Puestos será un instrumento útil en la administración de los recursos humanos de la Autoridad.

El Plan de Clasificación de Puestos desarrollado para el Servicio de Confianza se compone de 9 clases de puestos en cinco grupos ocupacionales:

- 1000 Ocupaciones de Servicios de Oficina
- 2000 Ocupaciones de Servicios Administrativos
- 3000 Ocupaciones de Servicios de Apoyo
- 4000 Ocupaciones de Servicios de Técnicos y Especializados
- 5000 Ocupaciones de Servicios Fiscales y Financieros

Retribución

La política retributiva debe inspirarse en el propósito de proveer a los(as) empleados(as) un tratamiento justo y equitativo en la fijación de sus sueldos.

Para que sea justo, los sueldos deben ser los más razonables dentro de la realidad fiscal y presupuestaria de la Autoridad y a tono con el desarrollo de

nuestra economía y del mercado de empleos de Puerto Rico. Para que sea equitativa es necesario aplicar el principio de igual paga por igual trabajo.

El Plan de Retribución se estructuró de forma que se puedan intercalar y eliminar las escalas de retribución en el mismo para responder a las necesidades futuras que surjan en la organización de la Autoridad.

Al asignar las clases de puestos a las escalas de retribución se han tomado en consideración la complejidad de las funciones, las condiciones de empleo, la experiencia en cuanto a la dificultad para reclutar y retener personal en el servicio público, la organización de la Autoridad, la situación del mercado a mercados laborales aplicables y otros aspectos que puedan afectar los salarios.

Una vez entre en vigor el Plan de Retribución ningún (a) empleado (a) devengará un sueldo inferior al que devengaba con anterioridad a la fecha de vigencia del mismo.

La implantación de un plan de retribución representa solamente el primer paso en el establecimiento de prácticas justas de retribución. El mismo debe reexaminarse constantemente a tono con las condiciones cambiantes del servicio. La necesidad de revisión puede surgir entre otras, por las siguientes razones:

1. Inicio de nuevas funciones o instalaciones de nueva tecnología o maquinaria especial que requieran la creación de puestos nuevos.
2. Reorganización de unidades de trabajo, lo que requiere la revisión de las escalas de sueldo a fin de que reflejen las diferencias en el contenido de los puestos y en la complejidad de los deberes.

3. Aumento o disminución en la demanda por cierto tipo de trabajo.

Estas razones pueden provocar la necesidad de efectuar ajustes en el Plan de Retribución. Además, puede surgir la necesidad de efectuar una revisión completa del plan. Esto no es necesario hacerlo todos los años, pero debe efectuarse por lo menos cada tres o cuatro años. Si se ejerce cuidado en el mantenimiento y se efectúan revisiones periódicas, el Plan de Retribución será un instrumento útil en la gerencia de los recursos humanos de la Autoridad.

La estructura de retribución desarrollada para el Servicio de Carrera contiene diez (10) escalas salariales numeradas consecutivamente y construidas sobre una base porcentual. Cada escala de sueldo se compone de un tipo mínimo, un tipo intermedio y un tipo máximo. El sueldo básico correspondiente a la escala uno es de 15,600 anuales.

Los porcentajes de amplitud o diferencia entre el tipo máximo y el tipo mínimo de las escalas de sueldo que comprenden la estructura retributiva aumentan progresivamente en la escala uno desde un 50 hasta un 60 por ciento en la escala 10. El tipo intermedio o punto medio representa el 50% de la amplitud de la escala. La progresión y amplitud de la estructura de sueldo se refleja a continuación.

Número de Escala	Por ciento Progresión	Por ciento Amplitud
1	—	50
2	10	50
3	10	50
4	10	50
5	10	50
6	10	50
7	10	50
8	10	60
9	10	60
10	10	60

Las variaciones en los porcentajes de amplitud entre las escalas de retribución se diseñaron de acuerdo con los grupos ocupacionales a los cuales aplican.

En la asignación y la agrupación de las clases de puestos por escalas de retribución que se describen y se acompañan en los suplementos del Plan, se asigna cada una de las clases de puestos que integran el Plan de Clasificación de Puestos a las escalas de la estructura retributiva que provee el Plan de Retribución, de acuerdo con la jerarquía relativa determinada para cada una de las clases de puestos correspondientes.

La metodología utilizada para calcular los tipos de las escalas retributivas se describe a continuación:

Determinación de los tipos mínimos y tipos máximos de las escalas – se fija el tipo mínimo retributivo de la escala número uno de acuerdo con los análisis de los sueldos del personal a asignarse a dicha escala. Una vez determinado el tipo mínimo se calcula la amplitud de dicha escala mediante la aplicación del por ciento de ancho determinado. La cantidad resultante se suma al tipo

mínimo y el resultado obtenido corresponde al tipo máximo de sueldo de la escala. Para determinar el sueldo mínimo de la escala número 2 se multiplica el tipo mínimo de la escala número 1 por el por ciento de progresión determinado. La cantidad resultante se suma al básico de la escala número 1 y el resultado obtenido corresponde al tipo mínimo de la escala número 2. Los tipos retributivos mínimos y máximos de las escalas subsiguientes se obtienen mediante la aplicación de la misma metodología ya descrita. El tipo medio representa la mitad de la amplitud correspondiente a cada escala.

III. Explicación y uso de los Documentos y Suplementos que acompañan los Planes de Clasificación y Retribución

A. Especificaciones de las Clases de Puestos

Las especificaciones de las clases de puestos serán utilizados como el instrumento básico en la clasificación y reclasificación de los puestos; en la evaluación de desempeño del personal; en la determinación de las necesidades de adiestramiento del personal; en las determinaciones básicas relacionadas con los aspectos de retribución, presupuesto, transacciones de recursos humanos y para otros usos importantes en la gerencia y administración de los recursos humanos.

Estas especificaciones serán descriptivas de todos los puestos comprendidos en la clase. Las especificaciones de las clases de puestos no son restrictivas a determinados puestos en la clase. Las mismas deben actualizarse de acuerdo con los cambios en el trabajo de los puestos que conduzcan a la modificación del Plan de Clasificación de Puestos. Estos cambios deberán registrarse inmediatamente después que ocurran o sean determinados.

Las especificaciones de las clases de puestos del Servicio de Carrera contendrán en su formato general los siguientes elementos, en el orden indicado:

1. Título Oficial de la Clase

Nombre breve y descriptivo de todos los puestos asignados a la clase.

Este permite la identificación de cada uno de los puestos individuales que forman parte de la clase de puestos, para propósitos de

transacciones de recursos humanos, nóminas y otros usos y prácticas de recursos humanos. Al título oficial de la clase de puestos se le conoce también como Título de Clasificación.

2. Código Ocupacional

Consiste en una serie de números que identifican la clase de puestos. Este número se encuentra en la parte superior derecha de todos los documentos de las especificaciones de clase. El número de codificación se compone de cuatro dígitos para la identificación de las clases de puestos del Servicio de Carrera. Los dos primeros dígitos identifican el servicio, rama o campo de trabajo en que se agrupan las ocupaciones. El tercer y cuarto dígito identifica la clase de puesto dentro de cada grupo ocupacional.

Ejemplo:

1000 – Servicios de Oficina

1001 – Recepcionista - Telefonista

Los códigos se desarrollaron de forma que permiten el crecimiento del Plan de Clasificación de los Puestos sin necesidad de revisar por completo el sistema. Dicho sistema de codificación se estructuró con suficientes números disponibles para asignarlos a las nuevas clases de puestos y grupos ocupacionales que puedan surgir.

3. Resumen de la Clase

Consisten de una descripción clara y precisa del contenido de la clase en cuanto a la naturaleza y complejidad del trabajo, grado de

responsabilidad y autoridad de los puestos incluidos en la clase, de otros elementos básicos necesarios para la clasificación correcta de los puestos y los requisitos mínimos en cuanto a las competencias que deben poseer los empleados(a) y la preparación académica y experiencia mínima requerida.

Las especificaciones de clase serán descriptivas de todos los puestos comprendidos en la clase. Bajo ninguna circunstancia serán prescriptivos o restrictivos a determinados puestos en la clase.

Las especificaciones de clase son utilizadas como el instrumento básico en la clasificación y reclasificación de los puestos, en la determinación de líneas de ascenso, traslados y en la evaluación de los empleados, en las determinaciones de las necesidades de adiestramiento del personal; en las determinaciones de las necesidades básicas relacionadas con los aspectos de retribución, presupuesto y transacciones de personal y para otros usos en la gerencia de recursos humanos.

1. Ejemplos de Trabajo — que incluye las tareas comunes y típicas de los puestos en la clase. Los ejemplos están ordenados en consideración a los siguientes criterios: orden descendente de complejidad y responsabilidad o secuencia en que se desempeñan las mismas.

2. Competencias

- a. Conocimientos – incluye la descripción de las materias con las cuales deberán estar familiarizados los empleados y candidatos a ocupar los puestos.
 - b. Habilidad – indica la capacidad mental y física necesaria para desempeñarse en el puesto.
 - c. Destrezas – indica la agilidad, pericia natural y condiciones físicas o mentales que deberán poseer los empleados y candidatos para el desempeño de las labores inherentes a los puestos.
 - d. En esta parte se ha establecido que por la naturaleza de la operación de la Autoridad los incumbentes de los puestos deben tener dominio de los idiomas español e inglés.
3. Preparación Académica y Experiencia Mínima – en donde se indicará la preparación académica requerida y el tipo y cantidad de experiencia de trabajo necesaria. Esta sección debe incluir además, cualquier requisito indispensable para desempeñar las funciones de los puestos: certificados, licencia, colegiación y otros.
4. Período Probatorio – la parte final del proceso de reclutamiento y selección. Es una prueba práctica en el empleo. De ordinario la duración está determinada por el

tiempo que tarda una persona en exponerse a un ciclo normal de trabajo. El período probatorio fluctúa entre tres (3) y seis (6) meses dependiendo de la naturaleza y grado de complejidad de cada trabajo.

B. Índice Esquemático de los Títulos de las Clases de Puestos

Agrupar las clases de puestos por sus títulos y naturaleza del trabajo dentro de las ocupaciones y profesiones en segmentos que las identifican en orden ascendente a su nivel jerárquico y salarial. Cada clase de puesto en esta lista figura con el número de codificación asignado a la misma. Los grupos formados reflejan la relación entre las clases dentro de la organización de la Autoridad.

PLAN DE RETRIBUCIÓN

A. Estructura Salarial que regirá para la Clases de Puestos

Contiene las escalas retributivas establecidas a partir de la fecha de implantación de los Planes de Clasificación y Retribución para la asignación de las clases de puestos que comprenden el Plan de Clasificación de Puestos. Este suplemento constituye a su vez el Plan de Retribución de la Autoridad. Cada escala está identificada con un número indicativo del grado o nivel salarial del plan, en forma ascendente o correlativa. En dicho documento se indica además, el tipo mínimo, tipo intermedio y el tipo máximo para cada escala de retribución.

B. Asignación de las Clases de Puestos por Escala de Retribución

Es una lista alfabética que contiene todos los títulos oficiales de las clases de puestos que constituyen el Plan de Clasificación de Puestos. Cada título de la referida lista está asignado a la escala de retribución correspondiente dentro del Plan de Retribución establecido para regir conjuntamente con el Plan de Clasificación de Puestos. Indica además, el sueldo mínimo, sueldo intermedio y sueldo máximo correspondiente a la escala de retribución y el número de codificación asignado a la clase de puestos dentro del Índice Esquemático Ocupacional y Profesional.

C. Agrupación de las Clases de Puestos por Escalas de Retribución

Es una lista donde se presentan todas las clases de puestos que comprenden el Plan de Clasificación de Puestos en la cual se han dispuesto los títulos de las clases de puestos por orden numérico de acuerdo con las escalas retributivas a las que han sido asignadas dichas clases de puestos en el Plan de Retribución.

111.1.1 Definiciones de Términos y Frases utilizadas en los Planes de Clasificación y Retribución

En los documentos que forman parte de este Plan de Clasificación y Retribución se usan términos y frases adjetivales que podrían tener distintos significados para diferentes personas. Para el logro de la uniformidad y consistencia que se requiere en la interpretación, aplicación y administración efectiva de los planes, a continuación se indica el significado de los mismos, según se aplica en este plan.

Con el propósito de facilitar la utilización y comprensión de los términos y frases adjetivales se agruparon las mismas de acuerdo con los usos y aplicaciones que se describen a continuación:

- A. Definiciones Generales
- B. Tipos de Trabajo
- C. Niveles de Responsabilidad y Complejidad del Trabajo
- D. Niveles de Supervisión
- E. Niveles de Iniciativa y juicio propio

A. Definiciones Generales

Acreditada

Universidad, institución o centro de estudios acreditado por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico.

Autoridad

Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico.

Autoridad Nominadora

Funcionario(a), agencia o instrumentalidad gubernamental con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el servicio público.

Centro

Centro de Convenciones de Puerto Rico.

Clase de Puestos (clase)

Grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad son de tal modo semejantes que pueden razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse los mismos requisitos mínimos; utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de los empleados(as); fijar el mismo período probatorio y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

Clasificación de Puestos

Agrupación sistemática de puestos en clases similares a base de los deberes y responsabilidades para darle igual tratamiento en la gerencia de los recursos humanos.

Director Ejecutivo

Principal Oficial Ejecutivo de la Autoridad.

Distrito

Área geográfica que comprende el Centro de Convenciones de Puerto Rico y todo el desarrollo urbano, comercial y turístico autorizado por la Ley 351 según enmendada.

Escala(s) de Retribución

Cada uno de los niveles de sueldos o salarios contenidos en el Plan de Retribución las cuales consisten de un tipo mínimo, un tipo intermedio y un tipo máximo de retribución.

Especificación de la Clase

Descripción oficial de los deberes y responsabilidades de los puestos contenidos en una clase de puesto, que consiste de una exposición de la naturaleza y otros elementos del trabajo en dicha clase de puestos y de las competencias, preparación académica, experiencia mínima, período probatorio y otros requerimientos necesarios para que las personas puedan desempeñar puestos en la clase.

Estructura Salarial o Estructura de Retribución

Conjunto de las escalas de retribución para el servicio de carrera.

Grupo Ocupacional o Profesional

Agrupación de clases de puestos y series de clases de puestos que describen trabajos comprendidos en el mismo ramo o actividad de trabajo.

Plan de Clasificación

Sistema mediante el cual se estudian y ordenan en forma lógica los puestos que componen una organización formando clases de puestos.

Puesto

Conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por el Director Ejecutivo que requieren para su desempeño el empleo de una persona durante la jornada completa o una jornada parcial de trabajo.

Reclasificación

Acción de clasificar un puesto que había sido clasificado previamente, a un nivel superior, igual o inferior.

Serie de clases

Agrupación de clases de puestos que refleja los distintos niveles jerárquicos dentro de una misma secuencia de trabajo.

Servicio (Servicio Ocupacional)

La agrupación más amplia y general de las áreas de trabajo que abarca el Plan de Clasificación y que está constituido por más de un grupo ocupacional de acuerdo con las similitudes generales.

Servicio de Carrera

Categoría de empleado(a)s que comprenden trabajos no diestros, semidiestros, técnicos, profesional, especializado, administrativo y de supervisión hasta el nivel más alto que pueda ser diferenciado de la función de formulación de política pública.

B. Tipos de Trabajo (Por orden alfabético)

Trabajo administrativo

Se aplica a los puestos cuyo trabajo se relaciona con la prestación o dirección de servicios dentro de un programa o actividad específica.

Trabajo de campo

Se aplica a los puestos en clases cuyas labores se desarrollan fuera de una oficina y que no hay restricción a un área o ubicación específica o que el (la)

trabajador (a) esté expuesto a condiciones ambientales externas o que no haya protección eficaz contra las condiciones del clima.

Trabajo diestro

Se aplica a los puestos con tareas que requieren aptitudes manuales especiales, las cuales generalmente se obtienen en cursos vocacionales o técnicos o a través de un aprendizaje especial.

Trabajo especializado

Se aplica a los puestos cuyo trabajo se desarrolla dentro de una actividad en especial que normalmente requiere del (la) empleado (a) una capacitación práctica que se adquiere mediante una preparación académica determinada o de una capacitación práctica de un número considerable de años de desempeño dentro de la misma materia en forma progresiva.

Trabajo a nivel de adiestramiento

Constituye el primer paso o grado dentro de una misma serie de clase en donde lo(a)s empleado(a)s se capacitan para asumir en forma progresiva deberes de una mayor dificultad o complejidad hasta alcanzar un nivel superior.

Trabajo a nivel de ingreso

Constituye el grado básico o menor dentro de aquellas clases de puestos o series de clases de puestos que representan una misma línea de ascenso para lo(a)s empleado(a)s.

Trabajo de oficina

Se aplica a los puestos en clases cuyas labores se desarrollan dentro del ámbito o en espacios interiores restringidos a edificios de oficinas en las cuales el (la) trabajador(a) está generalmente sujeto a condiciones ambientales internas.

Trabajo oficinesco

Se aplica a los puestos en clases cuyo trabajo se desarrolla en el ámbito o área de una oficina, para el cual se requiere normalmente graduación de escuela superior o alguna preparación académica universitaria básica.

Trabajo profesional

Se aplica a los puestos en aquellas clases que requieren graduación de colegio o universidad al nivel de un Bachillerato o grado superior.

Trabajo semidiestro

Se aplica a los puestos con tareas de rutina que requieren aptitudes manuales, para las cuales no es necesaria la aprobación de cursos vocacionales ni técnicos.

Trabajo subprofesional

Se aplica a los puestos en aquellas clases que requieren un Grado Asociado o la aprobación de cursos conducentes a un grado de Bachillerato de colegio, universidad o de una institución académica.

Trabajo de supervisión

Se aplica a los puestos cuyo trabajo conlleva, esencialmente, la dirección de un programa o actividad y que requiere estar a cargo de un grupo de empleado(a)s.

Trabajo técnico

Se aplica a los puestos cuyo trabajo requiere del (la) empleado(a) capacitación práctica, además del requerimiento de una preparación académica determinada adquirida mediante cursos propios de un oficio o artes industriales.

C. Niveles de Responsabilidad y Complejidad del Trabajo

Trabajo de complejidad rutinaria

Se aplica a los puestos cuyo trabajo es usualmente repetitivo donde el (la) empleado(a) se desempeña de acuerdo con métodos de trabajo bien definidos e instrucciones detalladas. Trabajo de complejidad mediana

Se aplica a los puestos que requieren del (la) empleado(a) alguna concentración y esfuerzo mental y ejercicio de su criterio debido a los varios factores que deben considerarse y pesarse en el desempeño del trabajo.

Trabajo de responsabilidad y complejidad moderada

Se aplica a los puestos que requieren del (a) empleado(a) alguna concentración y esfuerzo mental y ejercicio de su criterio debido a varios factores y situaciones que deben considerarse en el desempeño de su trabajo.

Trabajo de responsabilidad y complejidad

Se aplica a los puestos en los que el (la) empleado(a) se enfrenta a una variedad de tareas de dificultad o complejidad normal que son susceptibles a desempeñarse mediante diferentes métodos, lo que demanda de éste(a) una mayor concentración, esfuerzo mental y uso de criterio.

Trabajo de responsabilidad y complejidad considerable

Se aplica a los puestos donde el (la) empleado(a) se enfrenta a una variedad de tareas de mayor dificultad y responsabilidad que lo normal y que son susceptibles a desempeñarse mediante diferentes métodos, lo que demanda una mayor concentración, esfuerzo mental y la utilización de mayor criterio e iniciativa debido a que el (la) empleado(a) constantemente toma decisiones de importancia.

D. Criterios de Supervisión

Supervisión Inmediata

Significa que el (la) empleado(a) tiene poca o ninguna autoridad ni iniciativa para seleccionar otros métodos de trabajo o para hacer juicios o determinaciones independientes de alguna consecuencia. Realiza su trabajo de acuerdo con instrucciones detalladas impartidas en forma oral o escrita.

Supervisión general

Los(as) empleados(as) que trabajan bajo este tipo de supervisión generalmente reciben algunas instrucciones con relación a los pormenores de

sus tareas, pero tienen libertad para desarrollar su propia secuencia de trabajo dentro de los métodos, normas y procedimientos establecidos.

Dirección de, (bajo la dirección de)

A este nivel, los(as) empleados(as) pueden estar a cargo de una unidad organizacional pequeña, pero importante y pueden realizar funciones especializadas. Usualmente reciben una descripción general del trabajo a realizar y generalmente tienen libertad para ejercer criterio y juicio para desarrollar sus propias secuencias y métodos de trabajo dentro de las normas establecidas. El trabajo se revisa periódicamente para determinar su progreso.

E. Niveles de iniciativa y criterio propio

Iniciativa y criterio propio

Grado de libertad que ejerce el (la) empleado(a) para actuar de acuerdo con su criterio al desempeñar las actividades o labores de trabajo.

Los grados de iniciativa y criterio que aparecen a continuación aumentan de acuerdo con la frecuencia con la cual el (la) empleado(a) ejerce la libertad de acción y su criterio para la realización del trabajo y con la naturaleza y complejidad de los procesos o situaciones de trabajo que confrontan:

Alguna iniciativa y criterio propio

Aunque el trabajo conlleva pocas oportunidades para que el (la) empleado(a) actúe con libertad y ejerza su criterio debido a que las situaciones que confronta son de naturaleza rutinaria y sencilla, permite

algún grado de libertad para la selección de los métodos y prácticas a utilizar para el desempeño del mismo.

Iniciativa y criterio propio moderado

El trabajo requiere que el (la) empleado(a) actúe con libertad y ejerza su criterio ocasionalmente ante situaciones de alguna complejidad que le permiten la selección de los métodos y prácticas a utilizar para el desempeño del trabajo.

Iniciativa y criterio propio

El trabajo requiere que el (la) empleado (a) ejerza su iniciativa y criterio propio con regularidad ante situaciones complejas para seleccionar métodos y prácticas de trabajo y para desarrollar los propios enmarcados en el ordenamiento normativo de la Autoridad.

Iniciativa y criterio propio considerable

El trabajo requiere que el (la) empleado(a) actúe con libertad y ejerza su criterio frecuentemente ante situaciones considerablemente complejas. El (la) empleado(a) planifica y coordina todas las fases del trabajo y por lo general desarrolla y utiliza sus propios métodos de trabajo, siempre y cuando no conflijan con las leyes y normas de la Autoridad.

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad de Distrito del Centro de Convenciones**

111.1.2

**Índice Esquemático Ocupacional
Grupos Ocupacionales del Servicio de Carrera**

- 1000 Ocupaciones de Servicios de Oficina
- 2000 Ocupaciones de Servicios Administrativos
- 3000 Ocupaciones de Servicios de Apoyo
- 4000 Ocupaciones de Servicios Técnicos y Especializados
- 5000 Ocupaciones de Servicios Fiscales y Financieros

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones**

**111.1.3 Esquema Ocupacional o Profesional
Indice Esquemático de los Títulos de las Clases de Puestos
Del Servicio de Carrera**

1000 Servicios de Oficina

- 1001 Recepcionista-Telefonista
- 1002 Asistente Administrativo(a)

2000 Servicios Administrativos

- 2001 Auxiliar de Servicios
- 2011 Oficial Administrativo

3000 Servicios de Apoyo

- 3001 Oficial de Gerencia de Proyectos

4000 Servicios Técnicos y Especializados

- 4001 Ingeniero(a) en Entrenamiento
- 4011 Ingeniero (a)

5000 Servicios Fiscales y Financieros

- 5001 Asistente de Contabilidad
- 5011 Gerente de Contabilidad

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones**

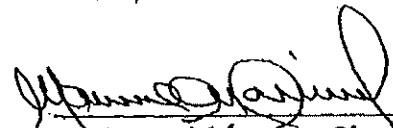
111.2.1 Estructura de Sueldo para el Servicio de Carrera

Escala Núm.	Sueldo Mínimo	Sueldo Medio	Sueldo Máximo	Escala Núm.
1	15,600	19,500	23,400	1
2	17,160	21,450	25,740	2
3	18,876	23,595	28,314	3
4	20,764	25,955	31,146	4
5	22,840	28,550	34,260	5
6	25,124	31,405	37,686	6
7	27,636	34,545	41,454	7
8	30,400	39,520	48,640	8
9	33,440	43,472	53,504	9
10	36,784	47,819	58,854	10

6011 11 ~~40,000~~ 52,600 64,739
Aprobada para entrar en vigor el 1 de diciembre de 2003.

7011 12 44,508 57,800 70,952

1- diciembre - 2003
Fecha


Manuel Sánchez Biscombe
Director Ejecutivo

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones**

111.2.2

Primera Asignación de Clases de Puestos

PRIMERA ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS COMPRENDIDAS DENTRO DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO DE CARRERA PARA LA AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 6 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CARRERA.

Por la presente, se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a las escalas de retribución, para tener efecto a partir del 1 de diciembre de 2003.


Número de la Clase	Título de la Clase	Número de la Escala	Tipos	
			Mínimo	Máximo
1002	Asistente Administrativo	3	18,876	28,314
5001	Asistente de Contabilidad	4	20,764	31,146
2001	Auxiliar de Servicios	1	15,600	23,400
4011	Ingeniero	9	33,440	53,504
4001	Ingeniero en Entrenamiento	8	30,400	48,640
5011	Gerente de Contabilidad	10	36,784	58,854
2011	Oficial Administrativo	6	25,124	37,686
3001	Oficial de Gerencia de Proyectos	7	27,636	41,454
1001	Recepcionista Telefonista	2	17,160	23,400

Para que conste, apruebo la presente relación de puestos con indicación de las escalas de sueldo a las que cada una de las mismas se asigna y el número de la clase.

Este documento consta de dos (2) pliegos escrito a máquina, conteniendo nueve (9) títulos oficiales de clases de puestos con sus respectivas escalas de sueldo, en cada uno de los cuales hemos puesto nuestras iniciales.

Esta asignación entrará en vigor el *1 de diciembre* de 2003.

En San Juan, Puerto Rico a 1 de diciembre de 2003.


Manuel Sánchez-Biscombe
Director Ejecutivo

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones**

**111.2.3 Agrupación de Clases de Puestos por Escalas de Sueldo
para el Servicio de Carrera**

Escala 1 — \$15,600 - \$23,400

Auxiliar de Servicios

Escala 2 — \$17,160 - \$25,740

Recepcionista—Telefonista

Escala 3 — \$18,876 - \$28,314

Asistente Administrativo

Escala 4 — \$20,764 - \$31,146

Asistente de Contabilidad

Escala 5 — \$22,840 - \$34,260

Escala 6 — \$25,124 - \$37,686

Oficial Administrativo

Escala 7 — \$27,636 - \$41,454

Oficial de Proyectos

Escala 8 — \$30,400 - \$48,640

Ingeniero(a) en Entrenamiento

Escala 9 — \$33,440 - \$53,504

Ingeniero(a)

Escala 10 — \$36,784 - \$58,854

Gerente de Contabilidad

IV. Especificaciones de Clases

GERENTE DE CONTABILIDAD

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo profesional y de supervisión de complejidad y responsabilidad considerable en el campo de la contabilidad que consiste en el estudio y análisis de transacciones contables y financieras con el propósito de comprobar la corrección, exactitud y legalidad de las mismas para el procesamiento, contabilización y autorización. El (la) empleado(a) es responsable además, de la coordinación y revisión del trabajo del personal oficinesco y auxiliar que interviene en el procesamiento de las transacciones contables.

El (La) empleado(a) trabaja bajo la dirección del (la) Contralor(a). El trabajo requiere que el (la) empleado(a) ejerza considerable iniciativa y criterio propio en el desempeño de sus funciones. El trabajo se revisa mediante informes, reuniones y de acuerdo con los resultados obtenidos.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Supervisa y coordina los trabajos del personal subprofesional y auxiliar que se le asigne para desarrollar las actividades de contabilidad y finanzas de la Autoridad.

Transmite directrices impartidas por el (la) supervisor(a) al personal oficinesco y contable que se le asigne.

Coordina y maneja las cuentas y los procesos financieros de la Autoridad que le asigne y le delegue su supervisor(a).

Analiza la información contable de documentos y transacciones contables con el propósito de determinar las acciones a seguir de acuerdo con los sistemas y procedimientos aplicables según la transacción contable y financiera correspondiente.

Acredita y debita transacciones de las cuentas a su cargo.

Verifica y comprueba la corrección de la información contenida en documentos y transacciones contables y financieras que genera otro personal de la Autoridad.

Registra, actualiza y controla gran variedad de información correspondiente a transacciones y cuentas bajo su responsabilidad.

Verifica y comprueba que las transacciones procesadas por su unidad de trabajo cumplen y están de acuerdo con las leyes, reglamentos, sistemas y procesamiento aplicables.

Certifica las transacciones contables y financieras para el procesamiento y autorización del (la) supervisor(a) o funcionario(a) autorizado(a).

Asesora y orienta a funcionario(a)s de la Autoridad en la tramitación de asuntos financieros y contables.

Analiza cuentas con el propósito de informar a su supervisor(a) el estado de las mismas.

Cuadra y desglosa los débitos y créditos de gran variedad de cuentas.

Calcula y determina el monto de transacciones y pagos de acuerdo con los sistemas y métodos establecidos.

Desarrolla y presenta una serie de informes periódicos detallados de las transacciones, contables correspondientes a las cuentas, asuntos y actividades que desarrolla.

Informa a su supervisor(a) las irregularidades, deficiencias y otros señalamientos producto de los análisis de las cuentas.

Custodia y controla documentos, recibos, autorizaciones, fondos de caja menuda, efectos de pago y otros documentos contables y financieros.

Opera equipos computarizados para registrar y comunicar información correspondiente a los procesos contables que realiza.

Redacta comunicaciones relacionadas con los asuntos de trabajo.

Representa a su supervisor(a) en asuntos y actividades de contabilidad cuando le sea requerido.

Preparar informes narrativos sobre el progreso del plan de trabajo incluyendo recomendaciones específicas.

Establece sistemas de indicadores y seguimiento que permitan verificar el cumplimiento cuantitativo y cualitativo de los programas, proyectos y actividades a su cargo.

COMPETENCIAS

Conocimiento considerable de los principios, técnicas y prácticas que se utilizan en el campo de la contabilidad.

Conocimiento considerable de las leyes y reglamentos estatales y federales que rigen las actividades de contabilidad y finanzas gubernamentales.

Conocimiento de los principios de calidad de servicios.

Conocimiento de los principios, técnicas y métodos modernos de administración y supervisión.

Dominio de los idiomas español e inglés.

Habilidad para el análisis e interpretación de información contable y financiera.

Habilidad para la utilización de gran variedad de información numérica en operaciones matemáticas básicas.

Habilidad para la identificación y transcripción de números con rapidez y precisión.

Habilidad para la coordinación de gran cantidad y variedad de trámites.

Habilidad para entender y llevar a cabo en forma efectiva instrucciones

impartidas verbalmente y por escrito.

Habilidad para la preparación y el mantenimiento de registros y expedientes.

Habilidad para la redacción de comunicaciones e informes complejos.

Habilidad para comunicarse en forma efectiva verbalmente y por escrito en los idiomas español e inglés.

Habilidad para establecer y mantener relaciones efectivas de trabajo con la gerencia, compañero(a)s de trabajo, funcionario(a)s gubernamentales y público en general.

Habilidad para observar y mantener una conducta basada en los más altos principios de ética profesional.

Habilidad para trabajar en equipo, lograr metas específicas, tomar decisiones y resolver problemas con rapidez.

Habilidad para ejercer liderazgo que propicie el desarrollo de equipos de trabajo comprometidos con la misión, visión, objetivos establecidos.

Habilidad para comprender los puntos de vista del cliente y responder a sus necesidades.

Habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales de trabajo efectivas a todos los niveles.

Destreza en el uso y manejo de equipos de oficina.

Destreza en la operación de microcomputadoras con aplicaciones contables y sus componentes periferales y otros equipos de procesamiento y comunicación electrónica de información.

Destreza en la operación de computadoras.

PREPARACION ACADEMICA Y EXPERIENCIA MINIMA

Grado de Bachillerato en Administración de Empresas con veintitún (21) créditos en contabilidad cursados en una universidad acreditada. Dos (2) años de experiencia profesional en trabajos de contabilidad.

PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha


Manuel Sánchez Biscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

ASISTENTE DE CONTABILIDAD

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo sub profesional de complejidad y responsabilidad moderada en el campo de la contabilidad que consiste en preintervenir y mantener control de documentos fiscales. El (la) empleado(a) trabaja bajo la supervisión general de un empleado(a) de jerarquía mayor. Recibe instrucciones generales en los aspectos comunes del puesto y específicas en situaciones nuevas o imprevistas. Ejerce iniciativa y criterio propio moderado en el desempeño de sus funciones. Su trabajo se evalúa mediante informes en reuniones con su supervisor y por la corrección y exactitud de las transacciones procesadas.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Examina, verifica y corrobora la exactitud y legalidad de los documentos fiscales a contabilizarse en las diferentes cuentas de la Autoridad.

Registra los desembolsos, obligaciones, ajustes y otros que se giren contra los diferentes fondos de la Autoridad.

Concilia y cuadra los ingresos y depósitos como el subsidiario de ingresos, el mayor general.

Preinterviene documentos fiscales.

Prepara y tramita transacciones de pagos de facturas y desembolsos.

Detecta e investiga diferencias en las conciliaciones y documentos e informes contables.

Establece diferencias entre estados financieros, desembolsos, separaciones de fondos, comprobantes de pago y otros.

Analiza e investiga diferencias surgidas en conciliaciones y en las auditorías de documentos o informes.

Usa el sistema computarizado para preparar informes, efectúa transacciones, actualiza expedientes y llevar registro de los mismos.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS MINIMAS

Conocimientos de técnicas, principios y prácticas de contabilidad.

Conocimiento de la legislación y reglamentación sobre contabilidad de fondos públicos.

Conocimiento de sistemas computarizados de contabilidad.

Conocimiento de los principios de calidad de los servicios.

Habilidad para examinar y analizar documentos fiscales.

Habilidad para redactar, organizar documentos y preparar informes narrativos y estadísticos.

Habilidad para realizar cálculos matemáticos con rapidez y exactitud.

Habilidad para comunicarse con claridad y precisión.

Habilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas.

con clientes, empleados(as) y público en general.

Destreza en el uso y operación del equipo y máquinas que se utilizan en su área de trabajo.

PREPARACION Y EXPERIENCIA MINIMA

Sesenta (60) créditos de una universidad acreditada que incluya doce (12) créditos en contabilidad.

PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha


Manuel Sánchez Viscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

AUXILIAR DE SERVICIOS

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo semidiestro de complejidad rutinaria que consiste en la presentación de diversos servicios administrativos y auxiliares de apoyo para las operaciones de las diferentes unidades de trabajo de la Autoridad.

El trabajo en esta clase es de oficina y de campo que conlleva la realización de gran variedad de tareas administrativas y de servicios de correo, mensajería, transporte, suministros, propiedad y otros servicios generales para la Autoridad.

El (La) empleado(a) trabaja bajo la supervisión inmediata de un(a) empleado(a) de jerarquía mayor. El trabajo requiere que el(la) empleado(a) ejerza alguna iniciativa en el desempeño de sus funciones. El trabajo se revisa mediante inspección durante y a la terminación de las tareas para comprobar que se realizó de acuerdo con las instrucciones impartidas.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Conduce vehículos de motor livianos para el transporte de funcionarios(as) de la Autoridad y para la entrega y recogido de suministros y correspondencia.

Entrega y recoge paquetes, suministros y equipos a distintas oficinas, agencias de gobierno y otras instituciones.

2001

Colabora en el recibo, control, acarreo, entrada y salida de los expedientes, documentos suministros y propiedad en los archivos y almacenes de la Autoridad.

Recibe, verifica, organiza y almacena los materiales y suministros que se le asignen.

Mantiene las fotocopiadoras y otros equipos que se le asignen con niveles adecuados de papel, tinta y otros repuestos.

Acarrea y distribuye paquetes, materiales, equipos y suministros de oficina entre las unidades de trabajo de la Autoridad.

Opera diversos equipos de reproducción de textos y de otro material impreso para producir los trabajos que se le asignen.

Colabora en la toma y control de inventario y en otras actividades de control, identificación y custodia de la propiedad.

Informa a su supervisor(a) inmediato(a) las necesidades de suministros de diversas actividades de servicios generales con el propósito de mantener en existencia una cantidad adecuada de los mismos.

Colabora en el archivo de evidencia de los recibos, órdenes de compra y otros documentos similares.

Inspecciona el vehículo de motor que se le asigne para asegurarse de su buen funcionamiento y para mantener el mismo en condiciones adecuadas de uso.

Mantiene el vehículo de motor asignado con niveles adecuados de combustible, aceite, líquido de frenos y otros.

Registra e informa a su supervisor(a) inmediato el millaje y los viajes que realiza en el vehículo de motor asignado.

Colabora en el archivo de documentos, expedientes y otros materiales impresos.

COMPETENCIAS

Conocimiento de los procedimientos, técnicas y prácticas de oficina.

Conocimiento de las leyes y reglamentos de tránsito y de seguridad en las carreteras de Puerto Rico.

Conocimiento de los principios de calidad de los servicios.

Habilidad para entender y llevar a cabo de forma efectiva instrucciones impartidas verbalmente y por escrito.

Habilidad para mantener registros y expedientes sencillos.

Habilidad para la redacción de informes sencillos.

Habilidad para efectuar cálculos aritméticos sencillos con rapidez y exactitud.

Habilidad para la localización de direcciones.

Habilidad para establecer y mantener relaciones efectivas de trabajo con la gerencia, compañero(a)s de trabajo y público en general.

Habilidad para comprender los puntos de vista del cliente y responder a sus necesidades.

2001

Habilidad para observar y mantener una conducta basada en los más altos principios de ética profesional.

Destreza en la operación de equipo y programas de computadora.

Destreza en el uso y manejo de equipos de oficina.

Destreza en la operación de vehículos livianos de motor.

PREPARACIÓN ACADEMICA Y EXPERIENCIA MINIMA

Grado de Escuela Superior acreditada. Un (1) año de experiencia en trabajos de oficina. Licencia de chofer expedida por el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico.

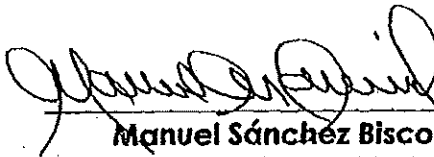
PERIODO PROBATORIO

Tres (3) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre.2003

Fecha



Manuel Sánchez Biscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

INGENIERO (A)

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo profesional de complejidad y responsabilidad considerable en el campo de la ingeniería que consiste en la aplicación de conocimientos de ingeniería en la realización de trazados de planos, mediciones, proyectos, inspecciones y supervisión de obras de construcción en el Distrito. El (La) empleado(a) trabaja bajo la dirección de un(a) empleado(a) de jerarquía mayor. Recibe instrucciones generales en los aspectos comunes del puesto y específicas en situaciones nuevas o imprevistas. Ejerce iniciativa y criterio propio considerable en la desempeño de sus funciones guiado por las leyes, normas y reglamentos aplicables a su profesión. Su trabajo se evalúa mediante informes, en reuniones con su supervisor(a), por los resultados obtenidos y por la opinión de los clientes que reciben los servicios.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Inspecciona proyectos de construcción para asegurar que cumplan con los reglamentos, planos y especificaciones de los mismos.

Coordina y desarrolla el diseño y construcción de proyectos.

Desarrolla estudios para endosos o permisos.

Lleva a cabo investigaciones en el campo de la ingeniería.

Prepara e interpreta planos, croquis, estimados y presupuesto.

Prepara informes y recomendaciones sobre proyectos asignados.

Evalúa las certificaciones para pago de los proyectos de construcción presentados por los contratistas.

Evalúa solicitudes de órdenes de cambio en los proyectos de construcción del Distrito.

COMPETENCIAS

Conocimiento en las técnicas, principios y prácticas modernas en el campo de la ingeniería.

Conocimiento de las normas, leyes y reglamentos que aplican a su área de trabajo.

Conocimiento del equipo, maquinaria y materiales a utilizarse en su área de trabajo.

Conocimiento de los principios de calidad de los servicios.

Conocimiento de los principios, técnicas y métodos modernos de gerencia pública.

Dominio del idioma inglés.

Habilidad para hacer cálculos matemáticos con rapidez y exactitud.

Habilidad en la preparación de planos y dibujos de ingeniería.

Habilidad para realizar tareas que conllevan esfuerzo visual y mental constante.

Habilidad para preparar y redactar informes variados.

Habilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas con compañero(a)s y público en general.

Habilidad para observar y mantener una conducta basada en los más altos principios de ética profesional.

Habilidad para trabajar en equipo, lograr metas específicas, tomar decisiones y resolver problemas con rapidez.

Habilidad para ejercer liderazgo que propicie el desarrollo de equipos de trabajo comprometidos con la misión, visión y objetivos establecidos.

Habilidad para comprender los puntos de vista del cliente y responder a sus necesidades.

Destreza en el uso del equipo utilizado en el área de ingeniería.

Destreza en el uso de equipo y programas de computadoras.

PREPARACIÓN Y EXPERIENCIA MINIMA

Poseer licencia vigente de ingeniero Licenciado expedida por la Junta Examinadora de Ingenieros, Arquitectos, Agrimensores y Arquitectos Paisajistas de Puerto Rico. Ser miembro activo del Colegio de Ingenieros y Agrimensores de Puerto Rico.

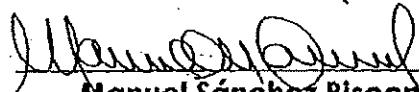
PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha


Manuel Sánchez Biscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

INGENIERO(A) EN ENTRENAMIENTO

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo profesional de complejidad y responsabilidad que consiste en la inspección y coordinación de proyectos de construcción y mejoras en la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones.

El (la) empleado(a) trabaja bajo la supervisión general de un(a) Ingeniero(a). Ejerce iniciativa y criterio propio en el desempeño de sus funciones conforme a la práctica de la profesión. Su trabajo se evalúa mediante informes, en reuniones con su supervisor(a) y por los resultados obtenidos.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Inspecciona proyectos de construcción para determinar el cumplimiento del contratista con los términos y condiciones del contrato.

Revisa certificaciones de pago a contratistas e inspectores.

Coordina el desarrollo de proyectos con los contratistas privados y prepara informes sobre situaciones y/o problemas surgidos en la obra.

Analiza y revisa las órdenes de cambios en proyectos de construcción cotejando los costos.

Colabora en la revisión de diseños de construcción.

Prepara estimados de costos de proyectos de construcción.

Prepara informes y recomendaciones sobre proyectos asignados.

Dibuja, lee y revisa planos de construcción bajo la supervisión de un(a) ingeniero(a).

Prepara propuestas de diseño de proyectos de construcción.

Comparece conjuntamente con personal especializado a vistas públicas y otros eventos oficiales en representación de la Autoridad.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS MINIMAS

Conocimiento de las técnicas, principios y prácticas modernas en el campo de la ingeniería.

Conocimiento de los equipos que se utilizan en el campo de su área de trabajo.

Conocimiento de los principios de calidad de los servicios.

Dominio de los idiomas español e inglés.

Habilidad para interpretar croquis y planos de construcción de estructuras físicas.

Habilidad para preparar informes relacionados con construcción.

Habilidad para realizar tareas que conllevan esfuerzo físico moderado.

Habilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas con empleado(a)s, contratistas y el público en general.

Habilidad para observar y mantener una conducta basada en los más altos principios de ética profesional.

4001

Habilidad para trabajar en equipo, lograr metas específicas, tomar decisiones y resolver problemas con rapidez.

Habilidad para ejercer liderazgo que propicie el desarrollo de equipos de trabajo comprometidos con la misión, visión y objetivos establecidos.

Habilidad para comprender los puntos de vista del cliente y responder a sus necesidades.

Destrezas en el uso y operación del equipo utilizado en el área de trabajo.

PREPARACIÓN Y EXPERIENCIA MINIMA

Poseer certificado vigente de Ingeniero en Entrenamiento expedido por la Junta Examinadora de Ingenieros, Arquitectos, Agrimensores, Arquitectos Paisajistas de Puerto Rico.

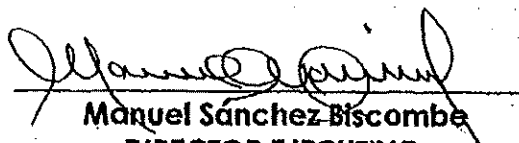
PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha


Manuel Sánchez Biscoche
DIRECTOR EJECUTIVO

ASISTENTE DE CONTABILIDAD

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo sub profesional de complejidad y responsabilidad moderada en el campo de la contabilidad que consiste en preintervenir y mantener control de documentos fiscales. El (la) empleado(a) trabaja bajo la supervisión general de un empleado(a) de jerarquía mayor. Recibe instrucciones generales en los aspectos comunes del puesto y específicas en situaciones nuevas o imprevistas. Ejerce iniciativa y criterio propio moderado en el desempeño de sus funciones. Su trabajo se evalúa mediante informes en reuniones con su supervisor y por la corrección y exactitud de las transacciones procesadas.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Examina, verifica y corrobora la exactitud y legalidad de los documentos fiscales a contabilizarse en las diferentes cuentas de la Autoridad.

Registra los desembolsos, obligaciones, ajustes y otros que se giren contra los diferentes fondos de la Autoridad.

Concilia y cuadra los ingresos y depósitos como el subsidiario de ingresos, el mayor general.

Preinterviene documentos fiscales.

Prepara y tramita transacciones de pagos de facturas y desembolsos.

Detecta e investiga diferencias en las conciliaciones y documentos e informes contables.

Establece diferencias entre estados financieros, desembolsos, separaciones de fondos, comprobantes de pago y otros.

Analiza e investiga diferencias surgidas en conciliaciones y en las auditorías de documentos o informes.

Usa el sistema computarizado para preparar informes, efectúa transacciones, actualiza expedientes y llevar registro de los mismos.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS MINIMAS

Conocimientos de técnicas, principios y prácticas de contabilidad.

Conocimiento de la legislación y reglamentación sobre contabilidad de fondos públicos.

Conocimiento de sistemas computarizados de contabilidad.

Conocimiento de los principios de calidad de los servicios.

Habilidad para examinar y analizar documentos fiscales.

Habilidad para redactar, organizar documentos y preparar informes narrativos y estadísticos.

Habilidad para realizar cálculos matemáticos con rapidez y exactitud.

Habilidad para comunicarse con claridad y precisión.

Habilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas.

con clientes, empleados(as) y público en general.

Destreza en el uso y operación del equipo y máquinas que se utilizan en su área de trabajo.

PREPARACION Y EXPERIENCIA MINIMA

Sesenta (60) créditos de una universidad acreditada que incluya doce (12) créditos en contabilidad.

PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha



Manuel Sánchez-Viscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

ASISTENTE ADMINISTRATIVO

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo de oficina que conlleva la ejecución de tareas administrativas de apoyo a la gestión y al logro de metas, objetivos de una o varias unidades de trabajo. El trabajo en esta clase es de responsabilidad y complejidad moderada que consiste en la atención de trámites y requisitos de documentación de oficina relacionados con los trabajos de la unidad. Realiza su trabajo de conformidad con las normas, procedimientos y controles establecidos. Ejerce iniciativa y criterio propio moderado en el desempeño de sus funciones. Trabajo bajo la supervisión inmediata de un(a) empleado(a) de jerarquía mayor, quien evalúa el trabajo en proceso y a su terminación para determinar conformidad con las instrucciones impartidas y el cumplimiento de normas, procedimientos y resultados esperados.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Recopila, examina, verifica y procesa documentos, formularios e información relacionada con los trabajos de su unidad y se asegura que estén completos, exactos, con la información requerida y conforme a las normas, procedimientos y reglamentación aplicable.

Establece y mantiene actualizados los registros y archivos de expedientes, formularios, contratos, valores, requisiciones, compras y otros archivos relacionados con los trabajos de su unidad de forma organizada y correcta.

Controla, clasifica y archiva los documentos, lleva y actualiza registros de los mismos.

Prepara informes y correspondencia sobre asuntos administrativos relacionados con las actividades de su unidad.

Genera y atiende llamadas telefónicas en asuntos relacionados con su trabajo con prontitud y cortesía.

Tramita y da seguimiento a documentos, correspondencia, requisiciones, pagos y otros procesos administrativos.

Atiende y resuelve de manera rápida y efectiva, asuntos relacionados con las tareas asignadas.

Entra, transcribe, verifica y corrige textos, números e información relacionada con los trabajos de su unidad, con rapidez y exactitud, al sistema de información, terminales de computadoras o de forma manual.

Realiza otras funciones de apoyo a las actividades de su unidad de trabajo y está disponible para atender situaciones imprevistas y especiales cuando las circunstancias del servicio y operaciones lo requieran.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS MINIMAS

Conocimiento considerable de los principios, técnicas y prácticas modernas de oficina.

Conocimiento para la utilización efectiva de sistemas de procesamiento de información y tecnología moderna de oficina.

Conocimiento de las políticas, normas, procedimientos y reglamentos administrativos de la Autoridad.

Conocimiento de los principios de calidad de servicios.

Habilidad para entender y seguir instrucciones.

Habilidad para establecer prioridades, manejo efectivo del tiempo y organización.

Habilidad para trabajar en equipo efectivamente con entusiasmo dirigido al cumplimiento de metas, objetivos y resultados esperados.

Habilidad para la comunicación efectiva de forma verbal y escrita.

Habilidad para establecer y mantener relaciones efectivas con supervisores(as), empleados(as) y clientes.

Habilidad para mantener discreción y la confidencialidad de los asuntos, trámites e información relacionada con su trabajo.

Destreza en la operación de equipos y programas de sistemas de información computarizados y otro equipo de oficina y tecnología relacionado con su trabajo.

PREPARACION Y EXPERIENCIA MINIMA

Sesenta (60) créditos de una universidad acreditada que incluya o esté suplementada por cursos o adiestramiento en sistemas de procesamiento electrónico de información.

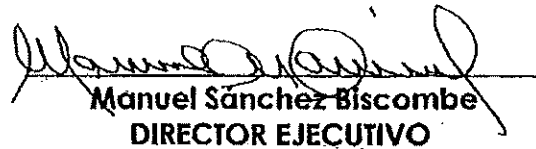
PERIODO PROBATORIO

Cuatro (4) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha


Manuel Sánchez Biscoche
DIRECTOR EJECUTIVO

OFICIAL ADMINISTRATIVO(A)

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo administrativo que consiste en colaborar con un Gerente o Director(a) de una unidad de trabajo en la ejecución y coordinación de las actividades administrativas.

El trabajo en esta clase es de complejidad y responsabilidad que conlleva el colaborar con su supervisor(a) en la coordinación de las actividades administrativas y en la ejecución de tareas de apoyo en su área de trabajo. El (La) empleado(a) trabaja bajo la supervisión general de un(a) empleado(a) de jerarquía superior. Recibe instrucciones generales en los aspectos comunes del puesto y específicas en situaciones nuevas o imprevistas. Ejerce iniciativa y criterio propio en el desempeño de sus funciones. Su trabajo se evalúa mediante informes, en reuniones con su supervisor(a) y por la opinión de los clientes que reciben sus servicios.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Coordina y desarrolla actividades administrativas y operacionales de la unidad de trabajo.

Participa activamente en el desarrollo y establecimiento de normas y procedimientos del servicio que se ofrece en su unidad de trabajo.

Participa activamente en la preparación del plan de trabajo de su unidad.

Prepara, implanta y mantiene seguimiento a programas y planes de trabajo relacionados con las actividades administrativas a su cargo.

Da seguimiento a las encomiendas impartidas por el (la) supervisor(a) de la unidad.

Participa en comités, equipos de trabajo y sustituye y representa a su supervisor(a) en actividades y reuniones cuando se le requiera.

Da seguimiento a proyectos y documentos que están en proceso en su unidad de trabajo.

Recibe y orienta empleados(as) y/o públicos en general que soliciten información o algún tipo de servicio.

Prepara informes narrativos y estadísticos de naturaleza variada.

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS MINIMAS

Conocimiento de los principios, métodos y técnicas modernas de gerencia pública.

Conocimiento sobre administración de oficina.

Conocimiento de leyes, reglamentos y procedimientos aplicables relacionados con su área de trabajo.

Conocimiento de los principios de calidad en los servicios.

Conocimiento de los principios de sistemas computarizados.

Dominio de los idiomas español e inglés.

Habilidad para expresarse correctamente.

Habilidad para redactar informes narrativos y estadísticos.

Habilidad para preparar y establecer procedimientos.

Habilidad para interpretar reglamentos y leyes.

Habilidad para atender situaciones de emergencias.

Habilidad para interpretar datos y realizar análisis de situaciones o asuntos de naturaleza administrativa.

Habilidad para establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas con empleados(as) y público en general.

Destreza en la operación de equipos y programas de computadoras

PREPARACION Y EXPERIENCIA MINIMA

Bachillerato de una universidad acreditada. Dos (2) años de experiencia administrativa.

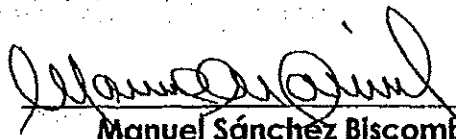
PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha


Manuel Sánchez Biscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

OFICIAL DE GERENCIA DE PROYECTOS

RESUMEN DEL TRABAJO

Trabajo profesional y especializado relacionado con la gerencia de proyectos. El trabajo es de responsabilidad y complejidad colaborando con el Gerente de Proyecto en el seguimiento y coordinación de proyectos o administración de contratos. El empleado trabaja bajo la supervisión general de un Gerente de Proyecto de quien recibe instrucciones generales en los aspectos comunes del puesto y específicas en situaciones nuevas o imprevistas. Ejerce iniciativa y criterio propio en el desempeño de sus funciones enmarcado en los principios y técnicas de gerencia de proyectos y en las normas establecidas. El trabajo se evalúa a través de informes en reuniones de supervisión y por los resultados obtenidos.

EJEMPLOS DEL TRABAJO

Colabora con el Gerente de Proyecto en las fases o proyectos que se le asignen.

Participa en la identificación de necesidades y requerimientos de las diferentes actividades de los proyectos asignados.

Participa en el seguimiento y control del itinerario, presupuesto y control de la calidad de las fases de o de los proyectos asignados.

Participa en la preparación de métricas de éxito y comparación de estados anteriores a los inicios de los proyectos.

Da seguimiento al calendario de desarrollo del proyecto.

Prepara documentación de los proyectos en que participa.

Prepara informes sobre el progreso de los proyectos.

COMPETENCIAS

Conocimiento en las metodologías de gerencia de proyecto y gerencia de riesgo.

Conocimiento en programas de computadoras para la gerencia de proyectos.

Conocimiento de los principios básicos de gerencia pública.

Dominio de los idiomas español e inglés.

Habilidad para trabajar con grupos de trabajo.

Habilidad para trabajar en equipo, lograr metas específicas, tomar decisiones y resolver problemas.

Habilidad para desarrollar, organizar y evaluar procedimientos.

Habilidad para comprender los puntos de vista del cliente y responder a sus necesidades.

Habilidad para desempeñarse bajo instrucciones generales de trabajo.

Habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales de trabajo a todos los niveles.

Habilidad para rendir informes claros y precisos.

Habilidad para observar y mantener una conducta basada en los más altos principios de ética profesional.

Habilidad para ejercer liderazgo que propicie el desarrollo de equipos de trabajo comprometidos con la misión, visión y objetivos establecidos.

Destreza en la operación de equipos y programas de computadoras.

PREPARACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA MINIMA

Bachillerato de una universidad acreditada. Un curso en gerencia de proyectos o un año de experiencia en gerencia de proyectos.

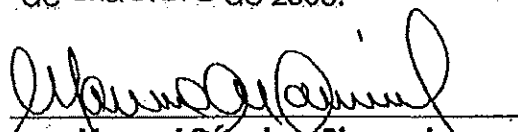
PERIODO PROBATORIO

Seis (6) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1- diciembre - 2003

Fecha


Manuel Sánchez Biscombe
DIRECTOR EJECUTIVO

Organiza y mantiene en forma presentable el área de recepción a la cual se asigne.

Recibe, sella y distribuye correspondencia que se le asigne.

Desarrolla otras labores oficinescas tales como la mecanografía, archivo y fotocopia de cartas, memorandos, informes y otros documentos similares que se le asignen.

Organiza y archiva expedientes y documentos en general.

Informa a su supervisor(a) cualquier problema de equipo, de seguridad o cualquier otro asunto en su área de trabajo.

Mecanografía, cartas, memorandos, informes y otros documentos similares de borradores, manuscritos y textos impresos.

Redacta informes sencillos de actividades de su área: registros de visitantes, personas atendidas, registros de llamadas telefónicas y otros similares.

Opera microcomputadoras y terminales de computadora para el registro y acceso de información relacionada con procesos de las unidades de trabajo de la Autoridad.

COMPETENCIAS

Conocimiento de los principios, técnicas y prácticas de mecanografía o de procesamiento electrónico de textos.

Conocimiento de los principios básicos de los trabajos de oficina.

Conocimiento de las normas gramaticales y ortográficas de los idiomas español e inglés.

Dominio de los idiomas español e inglés.

Habilidad para comunicarse efectivamente con cortesía, propiedad, corrección y discreción, verbalmente y por escrito en los idiomas español e inglés.

Habilidad para establecer y mantener relaciones efectivas de trabajo a todos los niveles.

Habilidad para observar y mantener una conducta basada en los más altos principios de ética profesional.

Destreza en la operación de un cuadro telefónico y equipos de oficina en general.

Destreza en la operación de equipo de telecomunicaciones.

PREPARACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA MÍNIMA

Escuela Superior que incluya o esté suplementado con un curso de mecanografía o procesamiento electrónico de textos de una institución acreditada.

PERIODO PROBATORIO.

Tres (3) meses.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.02 inciso I de la ley 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, por la ley número 142 de 4 de octubre de 2001, apruebo la precedente clase nueva que formará parte del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a partir del 1 de diciembre de 2003.

1-diciembre-2003

Fecha



Manuel Sánchez Biscombe
DIRECTOR EJECUTIVO



Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Enmienda al Plan de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera

2024





13 de junio de 2024

Lcda. Mariela Vallines Fernández
Directora Ejecutiva
100 Convention Blvd.
San Juan, Puerto Rico 00907

Estimada Lcda. Vallines:

Le incluyo especificaciones de clase de Gerente de Contabilidad. El mismo corresponde al servicio de carrera.

Para la clase de Gerente de Contabilidad, recomendamos su cambio a la escala número 12, \$44,508- \$70,852.

Se incluye en documento para formalizar las enmiendas al Plan de Clasificación y Retribución del servicio de carrera. El mismo se hizo en virtud de la Resolución de la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones con el numero 2024-08.

Atentamente,

Lcdo. Norberto Pérez O'Neill
Subdirector

Cc: Ivonne Vilanova
Gerente Servicios Administrativos



**PRESENTACIÓN DE CASO
Y SOLICITUD DE APROBACIÓN**

A: Junta de Gobierno
Autoridad de Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico

DE: Lcda. Mariela Vallines Fernández, Director Ejecutivo

FECHA: 23 de mayo de 2024

ASUNTO: **Aumento de escala salarial a la plaza de Gerente Contabilidad**

I. Antecedentes

La Sra. María Aponte Rivera ocupa la plaza de Gerente de Contabilidad en el servicio de carrera de la Autoridad del Distrito el Centro de Convenciones. Por renuncia de la Directora de Finanzas y Planificación el pasado año 2023, la señora Aponte Rivera con el aval de la Junta de Gobierno fue nombrada a la posición de Directora desde el 15 de noviembre de 2023, siendo una plaza en el servicio de confianza de la Autoridad. Asimismo, la señora Rivera Aponte tiene derecho a su reinstalación a su posición en el servicio de carrera. Una persona fue contrata como transitoria en la posición de gerente de contabilidad, que es necesaria para la diversidad de procesos y labores que la oficina de Finanzas y Presupuesto amerita. Este empleado de carácter transitoria renunció recientemente y desde ese momento, la plaza gerente de contabilidad permanece disponible para ser ocupada de manera temporera, mientras la Sra. Aponte funge como Directora.

Esta situación ha provocado un disloque en la División, puesto que en estos momentos la Autoridad se encuentra bajo un proceso de auditoría de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, preparando el presupuesto para el siguiente año fiscal, los estados financieros para el año fiscal anterior, y los informes de uso de los fondos federales. Lo anterior además de las tareas diarias de la operación. El peso de toda esta carga de trabajo ha recaído sobre una sola persona, por lo que nos dimos a la tarea de buscar un recurso adicional. En este proceso, nos percatamos que el salario actual de esa plaza no es cónsono con la realidad del mercado ni con la cantidad de tareas que se tienen que llevar a cabo. Amén de que, de un análisis de la plantilla de empleados, el salario de este gerente está muy por debajo del salario de los demás gerentes de la Autoridad.

Como resultado de lo anterior, se determinó otorgar a la a la plaza un aumento por la cantidad de \$1,100.00 mensual; que suman la cantidad de \$13,200.00 anuales sin las aportaciones de rigor. Este aumento a la posición pone al Gerente de Contabilidad corresponde a la misma escala retributiva de los demás directores de la Autoridad, cuyo salario fijo es de alrededor de \$70,000.00.

A la fecha, el salario del Gerente de Contabilidad está en una escala retributiva inferior en comparación a los demás gerentes.

Por lo anteriormente expuesto, se justifica y se hace necesario el elevar el salario base de ese puesto. El así hacerlo, no solamente hace justicia a quien ocupe esa posición en comparación con los demás gerentes de la Autoridad; sino que ayudaría en el proceso de reclutamiento mientras la plaza permanezca disponible.

Traemos a la atención de la Junta de Gobierno que en Resolución 2018-07 de 6 de junio de 2018, se ratificó la potestad conferida al Director Ejecutivo de la Autoridad en el Capítulo II, Artículo 2.01(e & f) de la Ley Número 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada a que y citamos:

“(e)...tener a su cargo la ejecución de las facultades y poderes que le sean delegados por la Junta de la Autoridad, administración general del Distrito y del Coliseo y los representará en todos los actos y en los contratos que fuere necesario otorgar en el ejercicio de las funciones de éstos, y desempeñará los deberes y tendrá las responsabilidades, facultades, poderes y autoridad que le sean delegados por la Junta. **Asimismo, mediante la delegación de la Junta, ejercerá supervisión de todos los funcionarios, empleados, agentes, contratistas y subcontratistas de la Autoridad.**”. Énfasis suplido

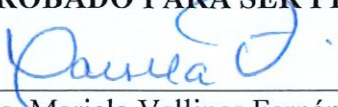
Bajo esta norma, la Junta de Gobierno como parte de las funciones que puede delegar al Director Ejecutivo, le facultó para llevar a cabo todos los procesos de recursos humanos que dieron paso a la configuración actual del Organigrama de la Autoridad, entre ellos la creación de las posiciones de Directores de las Oficinas de Servicios Generales, Planificación y Desarrollo y Finanzas y Presupuesto, las escalas retributivas entre otros.

Por lo cual, la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones solicita se apruebe el aumento solicitado para la plaza de Gerente de Contabilidad. Además de contar con los fondos dentro del presupuesto para el año fiscal en curso, la solicitud de aumento en la escala retributiva para la posición de Gerente de Contabilidad fue incluido en el presupuesto consolidado de la Autoridad para el año fiscal 2024-2025 bajo la partida de pago de nómina. Solicito su autorización para completar los trámites a través de la plataforma PP de la Oficina de Gerencia y Presupuesto para la aprobación de dicho aumento.

II. Recomendación:

Por todo lo cual, se solicita a los Miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad el aumento de \$1,100.00 mensual (\$13,200.00 anual) en la escala retributiva del puesto de Gerente de Contabilidad, de conformidad con lo previamente expresado.

APROBADO PARA SER PRESENTADO POR:



Lcda. Mariela Vallines Fernández
Directora Ejecutiva

23 de mayo de 2024



CERTIFICACIÓN

21 de mayo del 2024.

Certificación de Fondos Para Otorgación de aumento de la posición de Gerente de Contabilidad.

Por este medio certificamos que la Autoridad del Distrito de Convenciones de PR tiene la cuantía de **\$13,200.00** disponibles para el aumento de la posición de Gerente de Contabilidad actualmente vacante, Estos Fondos provienen de Ingresos Propios registrados en el presupuesto AF-2024 en la cuenta 51020-1000-000.

La cantidad arriba mencionada será utilizada para pagar al Gerente de Contabilidad, por las labores y responsabilidades establecidos en su descripción de puesto del área de Presupuesto y Finanzas, las aportaciones aplicables estarán distribuidas de la siguiente manera.

Aportación al Seguro social	(.062)	\$68.20
Aportación al Medicare	(.0145)	\$15.95
Aportación al Fondo de Seguro de Estado	(0.0105)	\$11.55

El aumento sin las aportaciones es de **\$1,100.00** mensual.

La cantidad total que incluirá las aportaciones será de **\$1,195.70** mensual.

Cualquier duda o pregunta favor de comunicarse con esta servidora al 787-722-3309 ext. 2464 o vía correo electrónico maponte@prcda.pr.gov.

Atentamente,

María Aponte Rivera,
Directora de Presupuesto y Finanzas



HOJA DE VOTACIÓN REFERÉNDUM

FECHA LÍMITE PARA VOTAR: para las 12:00 del mediodía del lunes 27 de mayo de 2024.

Los votos deberán ser emitido dentro de la fecha y hora límite.

Se les recuerda que la información contenida en esta comunicación es **de carácter confidencial y privilegiado y no debe ser compartida con personas ajenas a la Junta de Gobierno de la Autoridad**. Asimismo, es necesario que todos los Miembros notifiquen su voto sobre el asunto presentado en o antes de la fecha indicada y a tenor con el Artículo 13 del Reglamento de la Junta de Gobierno, de lo contrario el referéndum quedará cancelado.

Pueden notificar su votación por correo electrónico a ngiralt@prcda.com y/o nperez@prcda.com, especificando en dicho correo de forma separada cuál es su voto con relación al asunto presentado.

ASUNTOS SOMETIDOS PARA APROBACIÓN: (Favor de Firmar y Marcar con una “X” bajo la determinación tomada:

Aumento de escala salarial a la plaza de Gerente Contabilidad

APROBADO	NO APROBADO	ABSTENIDO
FECHA	NOMBRE	FIRMA



MINUTA REFERÉNDUM A LA JUNTA DE GOBIERNO

Resolución de la Junta de Gobierno aprobando la recomendación de la Autoridad para aumentar la escala salarial a la plaza de Gerente de Contabilidad

De 23 de mayo a las 12:00 del mediodía del 27 de mayo de 2024.

El 23 de mayo de 2024, se cursó por correo electrónico a los Miembros de la Junta de Gobierno, una Solicitud de Acción por medio de Referéndum para considerar la aprobación de un aumento en la escala salarial del puerto de Gerente de Contabilidad por la cantidad de \$1,100.00 mensual; que suman la cantidad de \$13,200.00 anuales sin las aportaciones de rigor. El objetivo es llevar la posición de “Gerente de Contabilidad” a la misma escala retributiva de los otros puestos de gerente de la Autoridad cuyo salario fino es de alrededor e \$70,000.00

La notificación fue acompañada de una Presentación de Caso fechada 23 de mayo de 2024, que explicó los fundamentos de la Autoridad para recomendar el aumento a la escala retributiva de la posición de Gerente de Contabilidad.

El plazo para recibir las determinaciones de los Miembros de la Junta de Gobierno se estableció para las 12:00 del mediodía del 27 de mayo de 2024. Transcurrido el plazo de vigencia del Referéndum, fueron recibidos los votos de la mayoría de los miembros de la Junta de Gobierno, siendo aprobado el aumento a la posición de Gerente de Contabilidad solicitado.

Son anejos de esta Minuta la hoja de notificación del Referéndum, la Presentación de Caso, los documentos suplementarios sobre la transacción y las votaciones emitidas por los Miembros de la Junta de Gobierno.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de mayo de 2024.

Manuel Cidre Miranda
Presidente

Leda. Noema Giralt Armada
Secretaria



Sello de la Corporación





MEMORANDO JUSTIFICATIVO

Lcdo. Juan Carlos Blanco Urrutia
Director Ejecutivo
Oficina de Gerencia y Presupuesto

Lcda. Mariela Vallines Fernández
Directora Ejecutiva
ADCCPR

RE. Aumento de escala salarial a Gerente de Contabilidad.

La Sra. María Aponte ocupa una plaza en el servicio de carrera de la Autoridad del Distrito el Centro de Convenciones como Gerente de Contabilidad. Sin embargo, ante la salida de nuestra anterior Directora de Presupuesto y Finanzas, la Sra. Aponte fue nombrada a ocupar ese puesto a partir del 15 de noviembre de 2022. Desde ese momento, la plaza permanece disponible para ser ocupada de manera temporera, mientras la Sra. Aponte funge como Directora.

Esta situación ha provocado un disloque en la División, puesto que en estos momentos la Autoridad se encuentra bajo un proceso de auditoría de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, preparando el presupuesto para el siguiente año fiscal, los estados financieros para el año fiscal anterior, y los informes de uso de los fondos federales. Lo anterior además de las tareas diarias de la operación. El peso de toda esta carga de trabajo ha recaído sobre una sola persona, por lo que nos dimos a la tarea de buscar un recurso adicional. En este proceso, nos percatamos que el salario actual de esa plaza no es cónsono con la realidad del mercado ni con la cantidad de tareas que se tienen que llevar a cabo. Amén de que, de un análisis de la plantilla de empleados, el salario de este gerente esta muy por debajo del salario de los demás gerentes de la Autoridad.

Como resultado de lo anterior, se determinó otorgar a la a la plaza un aumento por la cantidad de \$1,100.00 mensual; que suman la cantidad de \$13,200.00 anuales sin las aportaciones de rigor. Este aumento a la posición pone al Gerente de Contabilidad en el mismo renglón salarial que los demás directores de la Autoridad, cuyo salario fijo es de alrededor de \$70,000.00. A la fecha, el salario del Gerente de Contabilidad estaba por debajo de los demás gerentes.

Por lo anteriormente expuesto, se justifica y se hace necesario el elevar el salario base de ese puesto. El así hacerlo, no solamente hace justicia a quien ocupe esa posición en comparación con los demás gerentes de la Autoridad; sino que ayudaría en el proceso de reclutamiento mientras la plaza permanezca disponible.

Traemos a su atención, que la Junta de Gobierno de la Autoridad en Resolución 2018-07 de 6 de junio de 2018, ratificó la potestad conferida al Director Ejecutivo de la Autoridad en el Capítulo II, Artículo 2.01(e & f) de la Ley Número 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada a que y citamos:

“(e)...tener a su cargo la ejecución de las facultades y poderes que le sean delegados por la Junta de la Autoridad, administración general del Distrito y del Coliseo y los representará en todos los actos y en los contratos que fuere necesario otorgar en el ejercicio de las funciones de éstos, y desempeñará los deberes y tendrá las responsabilidades, facultades, poderes y autoridad que le sean delegados por la Junta. **Asimismo, mediante la delegación de la Junta, ejercerá supervisión de todos los funcionarios, empleados, agentes, contratistas y subcontratistas de la Autoridad.**” Énfasis suplido

No obstante, a lo previamente expresado, la autoridad presentó ante la consideración de la Junta de Gobierno un Referéndum y por determinación de la mayoría de los miembros, la solicitud de aumento a la escala retributiva del puerto de gerente de contabilidad del servicio de carrera de la Autoridad fue aprobado. La determinación de la Junta de Gobierno quedó recogida en la Resolución 2024-08 del 28 de mayo de 2024, copia de la cual se incluye.

Además de contar con los fondos dentro del presupuesto para el año fiscal en curso, la solicitud de aumento en la escala retributiva para la posición de Gerente de Contabilidad fue incluido en el presupuesto consolidado de la Autoridad para el año fiscal 2024-2025 bajo la partida de pago de nómina. Solicito su autorización para completar los trámites a través de la plataforma PP de la Oficina de Gerencia y Presupuesto para la aprobación de dicho aumento.

Por lo cual, la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones solicita se apruebe el aumento solicitado para la plaza de Gerente de Contabilidad.

En San Juan, Puerto Rico a, 28 de mayo de 2024.



Yo, **Noema Giralt Armada**, secretaria de la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (ADCCPR), una corporación pública e instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico, constituida en virtud de la Ley Número 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, **CERTIFICO** que en Referéndum presentado a los Miembros del Sector Público de la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones (la ADCC) del 23 de mayo hasta las 12:00 del mediodía del 27 de mayo de 2024 y cumpliendo con los requisitos de ley por mayoría se aprobó la siguiente Resolución:

RESOLUCIÓN NÚMERO 2024-08

POR CUANTO, en Solicitud de Acción por Referéndum del 23 de mayo de 2024, se solicitó a la Junta de Gobierno resolución por virtud de la cual se aprobara un aumento en la escala retributiva de la posición en el Servicios de Carrera del Gerente de Contabilidad de la Autoridad, adscrito a la Oficina de Finanzas y presupuesto.

POR CUANTO, se le explicó a los Miembros de la Junta que la señora María Aponte Rivera quien en el Servicio de Carrera ocupa la plaza de Gerente de Contabilidad pasó a ocupar la posición en el Servicio de Confianza de la Directora de Finanzas y Planificación desde el pasado año 2023, con el aval de la Junta quien la nombró a la posición el 15 de noviembre de 2023. Asimismo, la señora Rivera Aponte tiene derecho a la reinstalación a su posición en el servicio de carrera.

POR CUANTO, la plaza de gerente de contabilidad es esencial dada la diversidad de procesos, trámites ante otras agencias, como lo son la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Departamento de Hacienda y la Autoridad financiera y Agencia Fiscal del Gobierno (AAFAG).

POR CUANTO, de forma transitoria una persona fue nombrada a la posición de gerente de contabilidad, sin embargo, este empleado renunció permaneciendo la plaza vacante y los esfuerzos de reclutamiento transitorio han resultado infructuosos.

Esta situación provocó un disloque en la División, puesto que en estos momentos la Autoridad se encuentra bajo un proceso de auditoría de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, preparando el presupuesto para el siguiente año fiscal, los estados financieros para el año fiscal anterior, y los

informes de uso de los fondos federales. A lo que se añade, la ejecución de las tareas diarias de la Oficina de Finanzas y Presupuesto, como los son el cuadro de caja, reconciliaciones de todas las cuentas.

POR CUANTO, una evaluación de la plaza de gerente de contabilidad, como parte del proceso para el reclutamiento del recurso que se hace necesario, surgió que el salario actual de esta plaza no es cónsono con la realidad del mercado ni con la cantidad de tareas que se tienen que llevar a cabo. Además, que en comparación con la escala retributiva otorgada a otros funcionarios en el servicio de carrera en posiciones de gerente, la del gerente de contabilidad, es muy inferior aquella de los demás gerentes de la Autoridad.

POR CUANTO, se propuso presentar a la Junta de Gobierno una solicitud para otorgar un aumento por la cantidad de \$1,100.00 mensual, para un total anual de \$13,200.00 anuales sin las aportaciones de rigor. Este aumento a la posición pone al Gerente de Contabilidad corresponde a la misma escala retributiva de los demás gerentes de la Autoridad, cuyo salario fijo es de alrededor de \$70,000.00.

POR TANTO, RESUÉLVASE, aprobar la solicitud de aumento a la posición de gerente de contabilidad del servicio de carrera de la Autoridad del Distrito de Convenciones en la suma de \$1,100.00 mensuales, para un total anual de aumento de \$13,200.00.

TAMBIEN RESUÉLVASE, el facultar a la Directora Ejecutiva y/o al Subdirector Ejecutivo de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a realizar los trámites o procedimientos que sean necesarias ante las agencias de Gobierno pertinentes, para la aprobación final del aumento autorizado.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, juro y suscribo la presente y estampo al calce de esta, junto a mi firma, el sello de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de mayo de 2024.



NOEMA GIRALT ARMADA
SECRETARIA



Mediante Referéndum presentado a la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones del 31 de mayo al 6 de junio de 2018 y cumpliendo con los requisitos de la Ley Número 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, a las 5:00 de la tarde del 6 de junio de 2018, se aprobó por mayoría de sus integrantes la siguiente Resolución:

RESOLUCIÓN 2018-07

POR CUANTO, la Autoridad cuenta en la actualidad con una plantilla de seis (6) puestos ocupados dentro del Servicio de Carrera. Dichos puestos son: Gerente de Servicios Administrativos, Asistente Administrativo, Gerente de Proyectos, Gerente de Contabilidad, Abogado II y Chofer. Los únicos puestos dentro del Servicio de Confianza corresponden al del Director Ejecutivo y el de Subdirector Ejecutivo.

POR CUANTO, la Autoridad realizó una evaluación de la estructura organizacional, concluyendo que para que las operaciones de la instrumentalidad pública se mantengan cónsonas con la *formulación e implementación de la política pública del Ejecutivo*, es necesario contar con tres clases en el servicio de confianza. A dichos efectos se identificaron tres (3) puestos vacantes en el Servicio de Carrera, que se encuentran presupuestados, para ser reclasificados por los que resultan necesarios por la Autoridad para la ejecución de sus facultades.

POR CUANTO, las enmiendas propuestas a los Planes de Clasificación del Servicio de Confianza y de Carrera se resumen en la siguiente tabla:

PUESTO DE NUEVA CREACIÓN	PUESTO A RECLASIFICAR Y PRESUPUESTADO
Director (a) de Presupuesto y Finanzas	Asistente de Contabilidad
Director (a) de Planificación y Desarrollo de Proyectos	Ingeniero de Proyectos
Director (a) de Gerencia y Administración	Abogado I

POR CUANTO, los cambios a la estructura administrativa de la Autoridad están presupuestado y totalizan la suma de \$66,000,00.

POR CUANTO, asimismo, se solicitó la eliminación de seis (6) puestos, más no de las clases, en el Servicios de Carrera que no se encuentran presupuestados estos puestos son: **Recepcionista-Telefonista, Auxiliar de Servicios, Oficial Administrativo, Oficial de Gerencia de Proyectos, Ingeniero de Entrenamiento e Ingeniero**, los cuales no son necesarios en la estructura administrativa de la Autoridad y representaran una economía a la administración de la Autoridad.

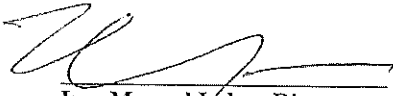
POR CUANTO, el motivo por el cual se somete a la Junta de Gobierno de la Autoridad, surge de que las enmiendas antes expresadas conllevan la aprobación de cambios estructurales y transacciones de personal. Asimismo, la ratificación de la potestad del Director Ejecutivo, según reza Ley y Reglamento del Distrito, como autoridad nominadora en toda gestión de asuntos administrativos y transacciones de personal, y su discreción en delegar dicha potestad en la Subdirectora Ejecutiva, según surge de las disposiciones de la Ley Número 351, capítulo II, Artículo 2.01(f), supra, que por conducto de la Junta de Gobierno se faculta al Director Ejecutivo:

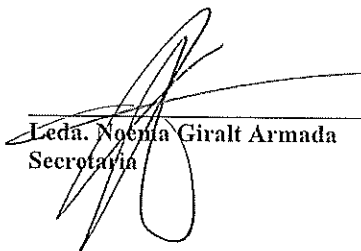
“El Director Ejecutivo tendrá a su cargo la ejecución de las facultades y poderes que le sean delegados por la Junta de la Autoridad, administración general del Distrito y del Coliseo y los representará en todos los actos y en los contratos que fuere necesario otorgar en el ejercicio de

las funciones de éstos, y desempeñará los deberes y tendrá las responsabilidades, facultades, poderes y autoridad que le sean delegados por la Junta. Asimismo, mediante la delegación de la Junta, ejercerá supervisión de todos los funcionarios, empleados, agentes, contratistas y subcontratistas de la Autoridad. El Director Ejecutivo se seleccionará a base de méritos, los cuales se determinarán tomando en consideración la preparación técnica, pericia, experiencia y otras cualidades que especialmente le capaciten para realizar las responsabilidades que le impone este capítulo”.

RESUÉLVASE, aprobar la modificación al Plan de Clasificación en el servicio de confianza, reestructuración de la estructura de puestos y organigrama institucional.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, juro y suscribo la presente y estampo al calce de esta, junto a mi firma, el sello de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de junio de 2018.


Ing. Manuel Laboy Rivera
Presidente


Leda Noëma Giralt Armada
Secretaría

SELLO CORPORATIVO



CERTIFICO: QUE ESTE DOCUMENTO
ES COPIA FIEL Y EXACTA DE SU ORIGINAL


Representante Autorizada ADCCPR

Leda Noëma Giralt
Secretaría Sto. Gobierno
23 de mayo de 2024



MEMORANDO JUSTIFICATIVO

Lcdo. Juan Carlos Blanco Urrutia
Director Ejecutivo
Oficina de Gerencia y Presupuesto

Lcdo. Norberto Pérez O'Neill
Subdirector Ejecutivo
ADCCPR

RE. Aumento de escala salarial a Gerente de Contabilidad.

La Sra. María Aponte ocupa una plaza en el servicio de carrera de la Autoridad del Distrito el Centro de Convenciones como Gerente de Contabilidad. Sin embargo, ante la salida de nuestra anterior Directora de Presupuesto y Finanzas, la Sra. Aponte fue nombrada a ocupar ese puesto a partir del 15 de noviembre de 2022. Desde ese momento, la plaza de Gerente de Contabilidad permanece disponible para ser ocupada de manera temporera, mientras la Sra. Aponte funge como Directora. Es necesario señalar, que la señora Aponte Rivera tiene derecho a su reinstalación a su posición de Gerente de Contabilidad una el nuevo Gobierno que resulte electo tome posesión.

El que la División cuente con tal sólo un funcionario, ha provocado un disloque en la Oficina, puesto que en estos momentos la Autoridad se encuentra bajo un proceso de auditoría de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, preparando el presupuesto para el siguiente año fiscal, los estados financieros para el año fiscal anterior, y los informes de uso de los fondos federales. Lo anterior además de las tareas diarias de la operación. El peso de toda esta carga de trabajo ha recaído sobre una sola persona, por lo que nos dimos a la tarea de buscar un recurso adicional. En este proceso, nos percatamos que el salario actual de esa plaza no es cónsono con la realidad del mercado ni con la cantidad de tareas que se tienen que llevar a cabo. Amén de que, de un análisis de la plantilla de empleados, el salario de este gerente está muy por debajo del salario de los demás gerentes de la Autoridad.

Al presente la plaza de Gerente de Contabilidad devengaría un salario mensual de \$4,740.00 para un total anual de \$56,880.00, escala retributiva 10. Como resultado de lo expresado en los párrafos precedentes, se determinó otorgar a la a la plaza un aumento por la cantidad de \$1,100.00 mensual; que suman la cantidad de \$13,200.00 anuales sin las aportaciones de rigor. Este aumento a la posición pone al Gerente de Contabilidad en el mismo renglón salarial que los demás directores de la Autoridad, cuyo salario fijo es de alrededor de \$70,000.00. Como puede apreciar, el salario del Gerente de Contabilidad está muy por debajo de aquel asignado a los restantes gerentes.

Por lo anteriormente expuesto, se justifica y se hace necesario el elevar el salario base de ese puesto. El así hacerlo, no solamente hace justicia a quien ocupe esa posición en comparación con los demás gerentes de la Autoridad; sino que ayudaría en el proceso de reclutamiento mientras la plaza permanezca disponible.

Traemos a su atención, que la Junta de Gobierno de la Autoridad en Resolución 2018-07 de 6 de junio de 2018, ratificó la potestad conferida al Director Ejecutivo de la Autoridad en el Capítulo II, Artículo 2.01(e & f) de la Ley Número 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada a que y citamos:

“(e)...tener a su cargo la ejecución de las facultades y poderes que le sean delegados por la Junta de la Autoridad, administración general del Distrito y del Coliseo y los representará en todos los actos y en los contratos que fuere necesario otorgar en el ejercicio de las funciones de éstos, y desempeñará los deberes y tendrá las responsabilidades, facultades, poderes y autoridad que le sean delegados por la Junta. **Asimismo, mediante la delegación de la Junta, ejercerá supervisión de todos los funcionarios, empleados, agentes, contratistas y subcontratistas de la Autoridad.**”. Énfasis suplido

No obstante, a lo previamente expresado, la Autoridad presentó ante la consideración de la Junta de Gobierno un Referéndum y por determinación de la mayoría de los miembros, la solicitud de aumento a la escala retributiva del puesto de Gerente de Contabilidad del servicio de carrera de la Autoridad fue aprobado. La determinación de la Junta de Gobierno quedó recogida en la Resolución 2024-08 del 28 de mayo de 2024, copia de la cual se incluye.

Además de contar con los fondos dentro del presupuesto para el año fiscal en curso, la solicitud de aumento en la escala retributiva para la posición de Gerente de Contabilidad fue incluido en el presupuesto consolidado de la Autoridad para el año fiscal 2024-2025 bajo la partida de pago de nómina. Solicito su autorización para completar los trámites a través de la plataforma PP de la Oficina de Gerencia y Presupuesto para la aprobación de dicho aumento.

La transacción propuesta cumple cabalmente con las disposiciones sobre limitaciones de gastos durante periodo eleccionario que surgen del Artículo 8 de la Ley Núm. 147 del 18 de junio de 1980, “Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, según enmendada o con la Sección 6.9, Artículo 6 de la Ley Número 8 de 2017, Ley Orgánica de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada.¹

Por lo cual, la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones solicita se apruebe el aumento solicitado para la plaza de Gerente de Contabilidad.

En San Juan, Puerto Rico a, 6 de junio de 2024.

¹ CC OGP 006-2024 de 2 de mayo de 2024

12 de junio de 2024

Agencia: Autoridad del Distrito del Centro Convenciones (ADC)

ID PP: 2025-00126

Re: Aprobación

Estimado(a) Jefe(a) de Agencia:

Respondemos a su comunicación en la que solicita autorización para el planteamiento que se detalla a continuación:

Propósito de la Solicitud: La Sra. María Aponte ocupa una plaza en el servicio de carrera de la Autoridad del Distrito el Centro de Convenciones como Gerente de Contabilidad. Sin embargo, ante la salida de nuestra anterior Directora de Presupuesto y Finanzas, la Sra. Aponte fue nombrada a ocupar ese puesto a partir del 15 de noviembre de 2022. Desde ese momento, la plaza permanece disponible para ser ocupada de manera temporera, mientras la Sra. Aponte funge como Directora.

Esta situación ha provocado un disloque en la División, puesto que en estos momentos la Autoridad se encuentra bajo un proceso de auditoría de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, preparando el presupuesto para el siguiente año fiscal, los estados financieros para el año fiscal anterior, y los informes de uso de los fondos federales. Lo anterior además de las tareas diarias de la operación. El peso de toda esta carga de trabajo ha recaído sobre una sola persona, por lo que nos dimos a la tarea de buscar un recurso adicional. En este proceso, nos percatamos que el salario actual de esa plaza no es cónsono con la realidad del mercado ni con la cantidad de tareas que se tienen que llevar a cabo. Amén de que, de un análisis de la plantilla de empleados, el salario de este gerente esta muy por debajo del salario de los demás gerentes de la Autoridad.

Como resultado de lo anterior, se determinó otorgar a la a la plaza un aumento por la cantidad de \$1,100.00 mensual; que suman la cantidad de \$14,348.40 anuales sin las aportaciones de rigor. Este aumento a la posición pone al Gerente de Contabilidad en el mismo renglón salarial que los demás directores de la Autoridad, cuyo salario fijo es de alrededor de \$70,000.00. A la fecha, el salario del Gerente de Contabilidad estaba por debajo de los demás gerentes.

Impacto Presupuestario \$14,322.00
Año Corriente:

Calle Cruz #254 Esq. Tetuán, San Juan, PR / PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228

Cantidad Aprobada: \$14,322.00

Cifra de Cuenta	Cantidad Solicitada
51020-1000-000	\$14,348.40

La evaluación de nuestra Oficina consideró los aspectos presupuestarios, así como su cumplimiento con las normas, leyes y reglamentos aplicables a este tipo de transacción. A base de estos criterios, autorizamos su solicitud cuya efectividad será a partir de la fecha de esta carta.

Su agencia será responsable de cumplir con las normas, leyes y reglamentos aplicables en estos casos. Esta determinación no representa compromiso alguno de asignación de recursos adicionales, por lo que deberá garantizar el cierre del año fiscal con un presupuesto balanceado.

Recomendamos mantener un expediente que justifique la transacción, ya que posteriormente puede ser auditada por las agencias pertinentes.

De igual forma, la aprobación de esta solicitud y el posterior desembolso de los fondos identificados y certificados por su Agencia o Corporación Pública estarán sujetos a la disponibilidad de fondos del año fiscal para el cual es la petición.

Cordialmente,

/f/ Juan C. Blanco Urrutia

Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto

LEFDJO55



**Certificación de Fondos Para Otorgación de aumento de la posición de Gerente de Contabilidad.
PP 2024-63893**

4 de junio del 2024.

Por este medio certificamos que la Autoridad del Distrito de Convenciones de PR tiene la cuantía de \$13,200.00 disponibles para el aumento de la posición de Gerente de Contabilidad actualmente vacante, Estos Fondos provienen de Ingresos Propios registrados en el presupuesto AF-2025 en la cuenta 51020-1000-000. La cantidad mencionada será utilizada para pagar las labores y responsabilidades establecidos en su descripción de puesto del área de Presupuesto y Finanzas, las aportaciones aplicables estarán distribuidas de la siguiente manera.

Aportación al Seguro social y Medicare	(7.45%)	\$84.15
Aportación al Fondo de Seguro de Estado	(1.05%)	\$11.55

El aumento sin las aportaciones es de \$1,100.00 mensual.

La cantidad total que incluirá las aportaciones será de \$1,195.70 mensual.

“La transacción propuesta cumple cabalmente con las disposiciones sobre limitación de gastos durante periodo eleccionario que surge del Artículo 8 de la ley Núm. 147 del 18 de junio de 1980, ‘Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto’, según enmendada, o con la Sección 6.9, Artículo 6 de la Ley Núm. 8-2017, ‘Ley Orgánica de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico’, según enmendada”.

“Certificamos que esperamos contar con los fondos en la cifra de cuenta 51020-1000-000 y que los mismos no representarán un sobregiro en la partida contenida en la Resolución Conjunta del presupuesto que se certifique en su día para el año fiscal 2025, ni al cierre de ese año Fiscal. Reconocemos que no contamos con el presupuesto aprobado para el año fiscal 2025, pero los mismos están propuestos en dicha partida. Entendemos, además, que la transacción estará sujeta a la certificación del presupuesto para el año fiscal 2025, que entra en vigor el 1ro de julio de 2024 y que no contar con los fondos en la partida solicitada, la transacción será nula.”

Cualquier duda o pregunta favor de comunicarse con este servidor al 787-722-3309 ext. 2444 o por email a; nperez@prcda.pr.gov.

Atentamente,

Norberto Pérez O'Neill,
Subdirector Ejecutivo



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones

111.2.2 Asignación de Clases de Puestos

ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS COMPRENDIDAS DENTRO DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO DE CARRERA PARA LA AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 6 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CARRERA.

Por la presente, se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a las escalas de retribución, para tener efecto a partir del 8 de febrero de 2016.

<i>Número de la Clase</i>	<i>Título de la Clase</i>	<i>Número de la Escala</i>	<i>Tipos</i>	
			<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
6001	Abogado(a) 1	10	36,784	58,854
6002	Abogado(a) 11	11	40,462	64,739
1002	Asistente Administrativo	3	18,876	28,314
5001	Asistente de Contabilidad	4	20,764	31,146
2001	Auxiliar de Servicios	1	15,600	23,400
2006	Chofer(a)	2	17,160	25,740
5011	Gerente de Contabilidad	12	44,508	70,852
3011	Gerente de Proyectos	12	44,508	70,852
2021	Gerente de Servicios Administrativos	12	44,508	70,852
4011	Ingeniero(a)	9	33,440	53,504
4021	Ingeniero(a) de proyecto	11	40,462	64,739
4001	Ingeniero(a) en Entrenamiento	8	30,400	48,640
2011	Oficial Administrativo	6	25,124	37,686
3001	Oficial de Gerencia de Proyectos	7	27,636	41,454
1001	Recepcionista Telefonista	2	17,160	25,740

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones**

**111.2.3 Agrupación de Clases de Puestos por Escalas de Sueldo
para el Servido de Carrera**

Escala 1 - \$15,600 - \$23,400

Auxiliar de Servicios

Escala 2 - \$17,160 - \$25,740

Chofer

Recepcionista-Telefonista

Escala 3 - \$18,876 - \$28,314

Asistente Administrativo

Escala 4- \$20,764 - \$31,146

Asistente de Contabilidad

Escala 5 - \$22,840 - \$34,260

Escala 6 - \$25,124 - \$37,686

Oficial Administrativo

Escala 7 - \$27,636 - \$41,454

Oficial de Proyectos

Escala 8 - \$30,400 - \$48,640

Ingeniero(a) en Entrenamiento

Escala 9 - \$33,440 - \$53,504

Ingeniero(a)

Escala 10 - \$36,784 - \$58,854

Abogado I

Escala 11 - \$40,462 - \$64,739

Abogado II

Ingeniero de Proyectos

Escala 12 - \$44,508 - \$70, 852

Abogado II

Gerente de Contabilidad

Ingeniero de Proyectos



Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**Enmiendas al Plan de Clasificación y
Retribución
Para el Servicio de Carrera**

2016



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico

16 de marzo de 2016

Hon. Luis F. Cruz Batista
Director
OGP
PO Box 9023228
San Juan, PR 00902-8329

**RE. Reestructuración administrativa Servicio de Carrera y de Confianza de la
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones**

Estimado señor Vega Diaz:

La Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones (la Autoridad), es una corporación pública creada por la Ley Número 351 del 2 de septiembre del 2000, según enmendada, cuya administración recae en una Junta de Gobierno y en el Director Ejecutivo. A dicha instrumentalidad pública, le ha sido delegado el deber administrar, desarrollar y promover la inversión privada para el desarrollo de facilidades hoteleras, de vivienda y de apoyo mediante industrias de servicios, en las propiedades que componen el Distrito del Centro de Convenciones, así como, la promoción y operación del Centro de Convenciones de Puerto Rico, del Antiguo Casino, el Coliseo de Puerto Rico y del Parque Bahía Urbana, entre otros.

Las funciones ejecutivas de la Autoridad son desempeñadas por una Junta de Gobierno constituida por 9 miembros (al presente 6 de las posiciones están ocupadas), de los cuales tres son representantes del sector público, presididos por el Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio y tres miembros del sector privado.

Las funciones administrativas de la Autoridad son delegadas a un Director Ejecutivo, estando facultado por ley a contratar el personal que resulte necesario para la ejecución de los objetivos y facultades de la instrumentalidad pública y la redacción de los reglamentos para la consideración de la Junta de Gobierno, que sean necesarios, entre ellos aquellos relacionados con la contratación o designación de sus empleados en el

BAHIA
URBANA

COLISEO DE PUERTO RICO
POR PUERTO RICO

CONVENCIONES
DEL CENTRO

AUTORIDAD
DEL DISTRITO
DEL CENTRO DE CONVENCIONES
DE PUERTO RICO



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico

servicio de confianza y en el servicio de carrera, al amparo de las disposiciones de la Ley Número 184-2004.

Por mandato de la Ley 5- 1975 (Sección 10.6) las corporaciones públicas, aunque excluidas de la Ley, deben incorporar el principio de mérito en el reglamento de personal aplicable a aquellos empleados no cubiertos por convenios colectivos¹.

El principio de mérito: *"...tiene como finalidad que sólo las personas más aptas sean las que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito, sin discrimen por razones de raza, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas... Los empleados de las agencias de Gobierno que funcionen como empresas privadas están excluidos del sistema de personal del Estado, pero éstas deben aprobar reglamentos en los cuales incorporen el principio del mérito"*. Al aprobarse la vigente Ley para la Administración de Recursos Humanos del Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184-2004, se reiteró el mandato.

Consistente con ese mandato, en agosto de 2004 la Autoridad aprobó Reglamentos de Personal y Planes de Clasificación y Retribución para los Servicios de Carrera y Confianza².

La estructura de clases y puestos fue evaluada para determinar si era necesario una reestructuración administrativa y para determinar si las clases y puestos existentes en los servicios de confianza y carrera, corresponden exactamente a los criterios jurídicos y reglamentarios establecidos para inclusión de puestos en cada servicio. El propósito de ese examen lo fue el:

1. Determinar la correlación entre las responsabilidades y deberes de los puestos de la Autoridad incluidos en el servicio de confianza y los criterios jurídicos y reglamentarios aplicables.
2. Reducir el número de puestos de confianza a la cantidad mínimo según los criterios aplicables.

¹ *Reyes Coreano V. Director Ejecutivo*, 110 DPR 40 (1980)

² Reglamentos 6854 y 6855 del 5 de Agosto del 2004





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico.

El Servicio de Confianza reconoce tres tipos de funciones: las que intervienen o colaboran sustancialmente en la formulación de la política pública, las de asesoramiento directo al jefe de la agencia y los servicios personales al jefe de la agencia.

Una diferencia significativa entre los servicios de carrera y confianza es el proceso de reclutamiento. Mientras para los empleados de carrera la ley dispone un riguroso proceso de reclutamiento a base de competencia, en el servicio de confianza se trata de nombramientos directos a la absoluta discreción de la autoridad nominadora. Por esa importante diferenciación los empleados de carrera tienen interés propietario en sus puestos y solo pueden ser separados por justa causa y en observancia del debido proceso de ley. La liberalidad retributiva en el servicio de confianza es otra diferencia significativa entre uno y otro servicio.

El Reglamento de Personal Para el Servicio de Confianza de la Autoridad para el Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (Agosto, 2004) en su Sección 5.1 dispone respecto al servicio de confianza lo siguiente:

“Sección 5.1 – Composición del Servicio de Confianza

El servicio de confianza comprenderá las siguientes funciones:

- 1. Formulación de política pública. Esta función incluirá la responsabilidad, directa o delegada, en la adopción de pautas o normas sobre contenido de programas, criterios de elegibilidad, funcionamiento operacional, relaciones extra agenciales y otros aspectos esenciales en la dirección de programas. También incluirá aquellas funciones que permitan que el empleado pueda influir efectivamente en la adopción de la política pública tales como la participación sustancial y en forma efectiva en la formulación, modificación o interpretación de normas sobre la administración de programas o en la representación del Director Ejecutivo ante la Junta de Directores, o ante la comunidad empresarial o turística.*
- 2. Asesoramiento al Director Ejecutivo. Esta función incluirá la responsabilidad en la prestación de asesoramiento directo al Director Ejecutivo o a la Junta de Directores en su área de competencia.*

BAY
URBANA





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico

3. Servicios directos al Director Ejecutivo o Directores Auxiliares o funcionarios a ese nivel que requieren confianza personal en alto grado. El elemento de confianza personal en este servicio es insustituible. La naturaleza del trabajo corresponde esencialmente al servicio de carrera, pero el factor de confidencialidad es predominante. El trabajo puede incluir servicios secretariales, mantenimiento de archivos confidenciales, conducción de automóviles, comunicación y relaciones públicas del Director Ejecutivo y otras tareas similares. En este trabajo siempre está presente el elemento de confidencialidad y seguridad en relación con personas, programas o funciones públicas.

Por su parte, la Sección 5.2 del Reglamento dispone que el servicio de confianza estará constituido por los puestos con funciones que correspondan a los incisos 1 al 3 de la Sección 5.1. Dispone además que el Director Ejecutivo establecerá el plan de puestos de confianza en consideración a las referidas funciones.

Del examen realizado surgió que las clases de puestos de Abogado I y II, Gerente de Proyectos, Gerente de Servicios Administrativos, Ingeniero de Proyectos y chofer no corresponden al servicio de confianza. Esas clases deben ser incluidas en el Servicio de Carrera. En consideración a lo previamente expresado, se procedió a preparar para la consideración de la Junta de Gobierno de la Autoridad un memorial explicativo que se presentó y discutió en reunión ordinaria citada y celebrada el 3 de febrero del 2016.

En dicha reunión de la Junta de Gobierno de la Autoridad, del pasado 3 de febrero del 2016, se aprobó por dicho cuerpo la eliminación de las clases antes descritas, del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Confianza y de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera la autorización de los cambios de categoría de los puestos con las referidas clasificaciones (Sección 5.4., página 11).

Partiendo de la normativa establecida por las Cartas Circulares 121-15 y 125-15 del 2015, la Autoridad es una corporación pública que no recibe ingresos del fondo general y como tal paso juicio sobre la disponibilidad presupuestaria, legal y técnica de las transacciones de personal que fueron sometidas a la Junta de Directores y se cumplen con las disposiciones de los artículo 9 y 11 de la Ley Número 66 de 17 de junio del 2014.

BAHIA
UREANA





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico.

La reestructuración administrativa, permitirá la reducción de los puestos de confianza, en aquellas funciones que verdaderamente respondan a las funciones que la norma de ley establece como parte del servicio de confianza y a su vez se provee en el servicio de carrera posiciones que impacten los servicios y deberes que le han sido delegados a la Autoridad.

La Ley Número 66, supra, y las cartas circulares citadas requieren que en el proceso de reestructuración administrativa se considere el impacto económico que podrá tener la contratación dentro del servicio de carrera a la vez que se hace un requerimiento de reducción en el servicio de confianza.

La Autoridad es una instrumentalidad pública que cuenta con tan solo 7 empleados, todos dentro del servicio de confianza y amerita contar con los recursos humanos que proveen para las funciones y deberes administrativos en áreas cruciales como lo son compras, fiscalización de las gestiones administrativas y operacionales, de las facilidades operadas por los Administradores privados, administración propia de los servicios esenciales para la conservación y operación de las propiedades de la Autoridad, administración de documentos, sistemas de información, entre otros.

En consideración administrativa a lo previamente esbozado, se somete para su aprobación la Reestructuración Administrativa de los Servicios de Confianza y Carrera aprobada por la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones. Acompaño con la presente, documentación suplementaria sobre el procedimiento de reestructuración que le ha sido sometido, entre ellos la certificación de la Resolución de dicha Junta de Gobierno.

Cordialmente,

Lcdo. Víctor A. Suárez Melendez
Director Ejecutivo

BAHIA
URBANA

COLEGIO DE PUERTO RICO
DISEÑO PAZ MARIUZ

PUERTO RICO
CONVENCIONES
de Puerto Rico

AUTORIDAD
DEL DISTRITO
DEL CENTRO DE CONVENCIONES
DE PUERTO RICO



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico

22 de febrero de 2016

Sr. Víctor A. Suárez Meléndez
Director Ejecutivo
100 Convention Blvd.
San Juan, Puerto Rico 00907

Asunto: Modificación al Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera

Estimado señor Suárez:

Le incluyo especificaciones de clase de: Gerente de Proyecto, Abogado I, Abogado II, Ingeniero de Proyecto y Gerente de Servicios Administrativos todos correspondientes al servicio de carrera.

En el caso de la clase de Abogados I y II, recomendamos su asignación a la escala número 10, \$36,784 - \$58,854 y 11 \$40,462 - 64,739 respectivamente. El supervisor de los incumbentes de los puestos en las nuevas clases será el Asesor (a) Jurídico (a) clase que está asignada a la escala 7. A base de estas asignaciones, las clases quedan en cuatro escalas continuas.

En el caso de la clase de gerente de Servicios y Gerente de Proyectos, recomendamos su asignación a la escala número 12 \$44,508 - \$70,852.

En el caso de la clase de Chofer recomendamos su asignación a la escala número 2 \$17,160 - \$25,740.

Se incluye en documento para formalizar las enmiendas al Plan de Clasificación y Retribución del servicio de carrera. El mismo se hizo en virtud de la Resolución de la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones con el numero 2016-001.

Sinceramente,

Lcda. Noema Giralt
Asesora Legal

BANCA
URBANA





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Autoridad del Distrito del Centro
de Convenciones de Puerto Rico

PRESENTACIÓN DE CASO
Y SOLICITUD DE APROBACIÓN

A: Junta de Gobierno
Autoridad de Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico

DE: Lcdo. Víctor A. Suárez Meléndez
Director Ejecutivo

FECHA: 3 de febrero del 2016

ASUNTO: PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES

El Plan de Clasificación y Retribución de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones para el Servicio de Confianza fue adoptado en 2004. Desde que asumimos la dirección ejecutiva de la Autoridad advertimos que el Plan incluye puestos que no corresponden exactamente a los criterios jurídicos y reglamentarios establecidos para inclusión de puestos en ese servicio. Por lo que determinamos examinar los puestos incluidos en ese servicio. Este documento tiene ese propósito.

1. Historial

Desde 1975 con la aprobación de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, Ley de Personal del Servicio Público, a las corporaciones públicas les aplica el principio de mérito. El principio de mérito, se refiere al concepto de que los empleados públicos deben ser seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas. Consistente con esa definición, se

d

identifican y establecen las áreas esenciales al principio de mérito. Estas son: Clasificación; Reclutamiento y Selección; Ascensos, Traslados y Descensos; Adiestramiento y Retención.

Por mandato de la Ley 5- 1975 (Sección 10.6) las corporaciones públicas, aunque excluidas de la Ley, tenían que incorporar el principio de mérito en el reglamento de personal aplicable a aquellos empleados no cubiertos por convenios colectivos. En *Reyes Coreano V. Director Ejecutivo*, 110 DPR 40 (1980), el Tribunal Supremo valida la obligatoriedad del mandato y el imperativo de su cumplimiento. En *Torres Ponce V. Enrique Jiménez*, 113 DPR 58 (1982), se resolvió que de una corporación pública no incorporar el principio de mérito en su reglamentación de personal entonces procede decretar la nulidad de la parte correspondiente del reglamento y aplicar la Ley de Personal.

El principio de mérito: *"...tiene como finalidad que sólo las personas más aptas sean las que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito, sin discrimen por razones de raza, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas... Los empleados de las agencias de Gobierno que funcionen como empresas privadas están excluidos del sistema de personal del Estado, pero éstas deben aprobar reglamentos en los cuales incorporen el principio del mérito."* *Piñero González v. AAA*, 146 DPR 890. La retribución es consustancial al principio de mérito por lo que, el sistema retributivo debe promover la uniformidad, la equidad y la justicia en la fijación de sueldos Aulet v. Departamento 120 DPR 16.

Consistente con ese mandato, en agosto de 2004 la Autoridad aprobó **Reglamentos de Personal para los Servicios de Carrera y Confianza.**

Al aprobarse la vigente Ley para la Administración de Recursos Humanos del Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184-2004, se reiteró el mandato.

La creación, definición y separación definitiva de los servicios de carrera y confianza surgen de la Ley Núm. 5., que y está igualmente recogida en la Ley 184-2004. El Servicio de Confianza reconoce tres tipos de funciones: las que intervienen o colaboran sustancialmente en la formulación de la política pública, las de asesoramiento directo al jefe de la agencia y los servicios personales al jefe de la agencia.

Una diferencia significativa entre los servicios de carrera y confianza es el proceso de reclutamiento. Mientras para los empleados de carrera la ley dispone un riguroso proceso de reclutamiento a base de competencia, en el servicio de confianza se trata de nombramientos directos a la absoluta discreción de la autoridad nominadora. Por esa importante diferenciación los empleados de carrera tienen interés propietario en sus puestos y solo pueden ser separados por justa causa y en observancia del debido proceso de ley. La liberalidad retributiva en el servicio de confianza es otra diferencia significativa entre uno y otro servicio.



Desde la creación del servicio de confianza la legislación dispone que los empleados de confianza sean de libre nombramiento y libre remoción. Específicamente, la Ley 184- 2004 dispone que son empleados de confianza los que intervienen o colaboran sustancialmente en la formulación de la política pública, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia, tales como:

- a. los funcionarios o empleados nombrados por el gobernador, sus secretarías personales y conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les responden directamente;
- b. los jefes de agencias, sus secretarías personales, conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les respondan directamente;
- c. los subjefes de agencias, sus secretarías personales y conductores de vehículos;
- d. los directores regionales de agencias;
- e. los miembros de juntas o comisiones permanentes nombrados por el gobernador y sus respectivos secretarios personales;
- f. los miembros y el personal de juntas o comisiones nombrados por el Gobernador que tengan un período determinado de vigencia;
- g. el personal de la Oficina de Servicio a los Ex-Gobernadores.

El Reglamento de Personal Para el Servicio de Confianza de la Autoridad para el Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (Agosto, 2004) en su Sección 5.1 dispone respecto al servicio de confianza lo siguiente:

“Sección 5.1 – Composición del Servicio de Confianza

El servicio de confianza comprenderá las siguientes funciones:

1. Formulación de política pública. Esta función incluirá la responsabilidad, directa o delegada, en la adopción de pautas o normas sobre contenido de programas, criterios de elegibilidad, funcionamiento operacional, relaciones extra agenciales y otros aspectos esenciales en la dirección de programas. También incluirá aquellas funciones que permitan que el empleado pueda influir efectivamente en la adopción de la política pública tales como la participación sustancial y en forma efectiva en la formulación, modificación o interpretación de normas sobre la administración de programas o en la representación del Director Ejecutivo ante la Junta de Directores, o ante la comunidad empresarial o turística.



2. Asesoramiento al Director Ejecutivo. Esta función incluirá la responsabilidad en la prestación de asesoramiento directo al Director Ejecutivo o a la Junta de Directores en su área de competencia.
3. Servicios directos al Director Ejecutivo o Directores Auxiliares o funcionarios a ese nivel que requieren confianza personal en alto grado. El elemento de confianza personal en este servicio es insustituible. La naturaleza del trabajo corresponde esencialmente al servicio de carrera, pero el factor de confidencialidad es predominante. El trabajo puede incluir servicios secretariales, mantenimiento de archivos confidenciales, conducción de automóviles, comunicación y relaciones públicas del Director Ejecutivo y otras tareas similares. En este trabajo siempre está presente el elemento de confidencialidad y seguridad en relación con personas, programas o funciones públicas.

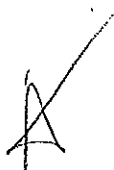
La Sección 5.2 del Reglamento dispone que el servicio de confianza estará constituido por los puestos con funciones que correspondan a los incisos 1 al 3 de la Sección 5.1. Dispone además que el Director Ejecutivo establecerá el plan de puestos de confianza en consideración a las referidas funciones.

Como indicamos previamente el Plan de Clasificación y Retribución de la Autoridad para el Servicio de Confianza fue adoptado en 2004. Es indispensable examinarlo para asegurar que los puestos incluidos corresponden exactamente a los criterios jurídicos y reglamentarios establecidos para inclusión de puestos en ese servicio. El propósito de ese examen es

1. Determinar la correlación entre las responsabilidades y deberes de los puestos de la Autoridad incluidos en el servicio de confianza y los criterios jurídicos y reglamentarios aplicables.
2. Reducir el número de puestos de confianza a la cantidad mínimo según los criterios aplicables.

Del examen realizado surge que los puestos que se indican a continuación no corresponden al servicio de confianza:

Abogado I y II
Gerente de Proyectos
Gerente de Servicios Administrativos
Ingeniero de Proyectos
chofer



Los ocupantes de los referidos puestos no participan en la formulación de la política pública del área a las que están asignadas. Tampoco asesoran al Director Ejecutivo. En sus respectivas áreas esas funciones corresponden a los funcionarios que se indican a continuación

Clase	Área	Funcionario con funciones de política pública y asesoramiento	
Abogado I	Asesoramiento Jurídico	Asesor Jurídico	
Abogado II	Asesoramiento Jurídico	Asesor Jurídico	
Gerente de Proyectos	Director de Desarrollo	Director de Desarrollo	
Gerente de Servicios Administrativos	Administración y Recursos Humanos	Director de Operaciones	
Ingeniero de Proyectos	Director de Desarrollo	Director de Desarrollo	
Chofer	Administración y Recursos Humanos	Gerente de Servicios Administrativos	

En consideración de lo anterior las referidas clases deben eliminarse del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Confianza e incluirse en el Plan Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera. Además y de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera debe autorizarse los cambios de categoría de los puestos con las referidas clasificaciones (Sección 5.4., página 11).

II. CANTIDAD SOLICITADA: N/A

III. ORIGEN DE LOS FONDOS:

() Fondos ADCCPR () Otros:

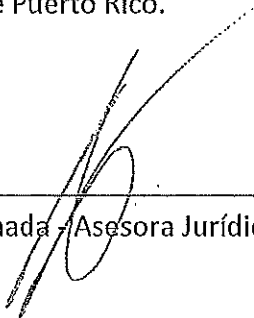
IV. APROBADO EN EL PRESUPUESTO ADCCPR:

() Sí () No Cantidad: \$ _____

V. MOTIVO POR EL CUAL SE SOMETE A LA JUNTA DE GOBIERNO:

Al amparo de lo dispuesto por la Sección 2.02(h) de la Ley Número 351 de 2 de septiembre del 2000, según enmendada compete a la Junta de Directores el considerar aquella reglamentación que sean necesaria para el ejercicio de las funciones delegadas por ley, incluyendo la contratación de los recursos humanos necesarios para su administración Adelantar el Desarrollo del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico.

VI.- REVISADO:

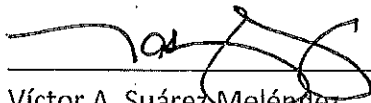


Lcda. Noema Giralt Armada Asesora Jurídica

VII. RECOMENDADO POR:

Rolando J. Torres Carrión Sub-Director Ejecutivo

VIII. APROBADO PARA SER PRESENTADO POR:



Víctor A. Suárez Meléndez
Director Ejecutivo

3 de febrero del 2016
Fecha

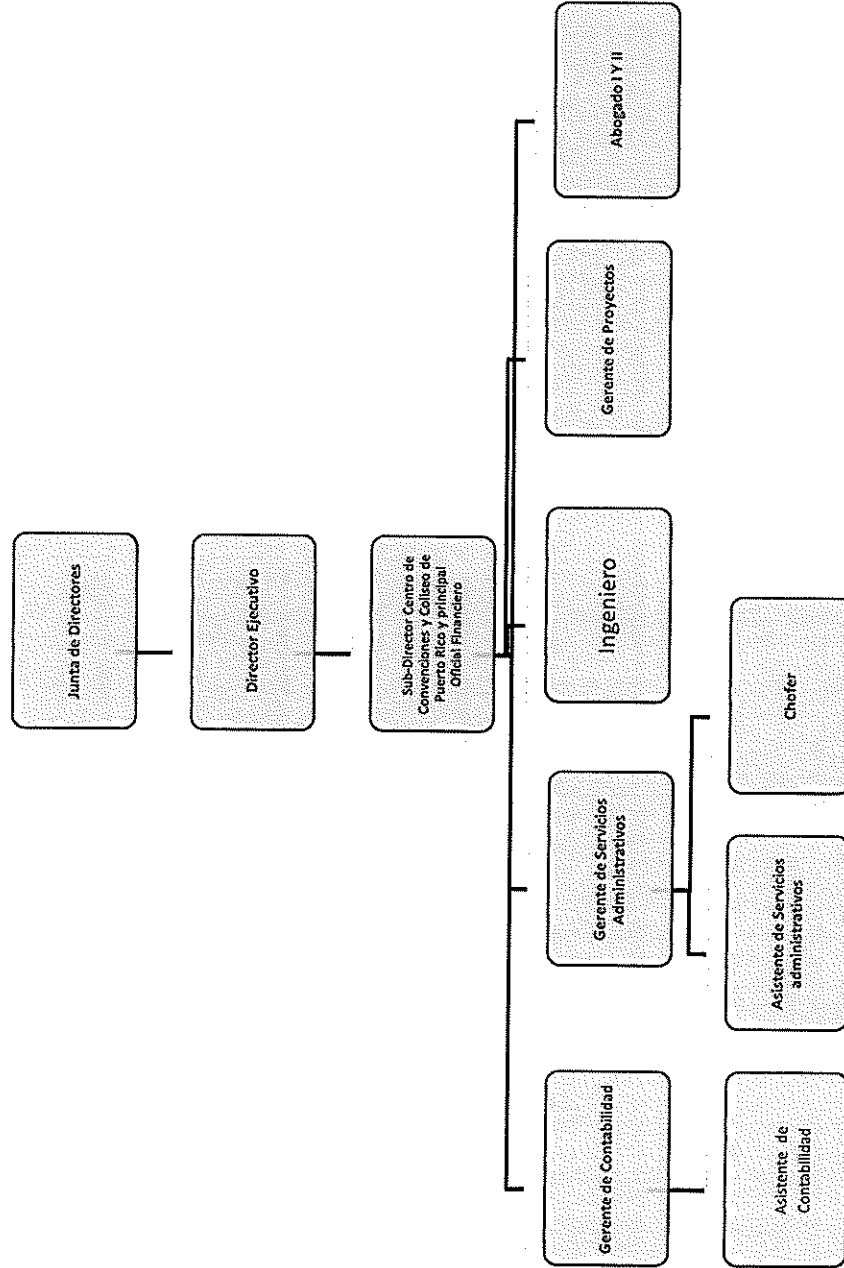
VIII. COMENTARIOS ADICIONALES:


Decisión de la Junta: () Aprobado () Denegado () Pospuesto



Estructura Organizacional

Revisión 31 DICIEMBRE 2016

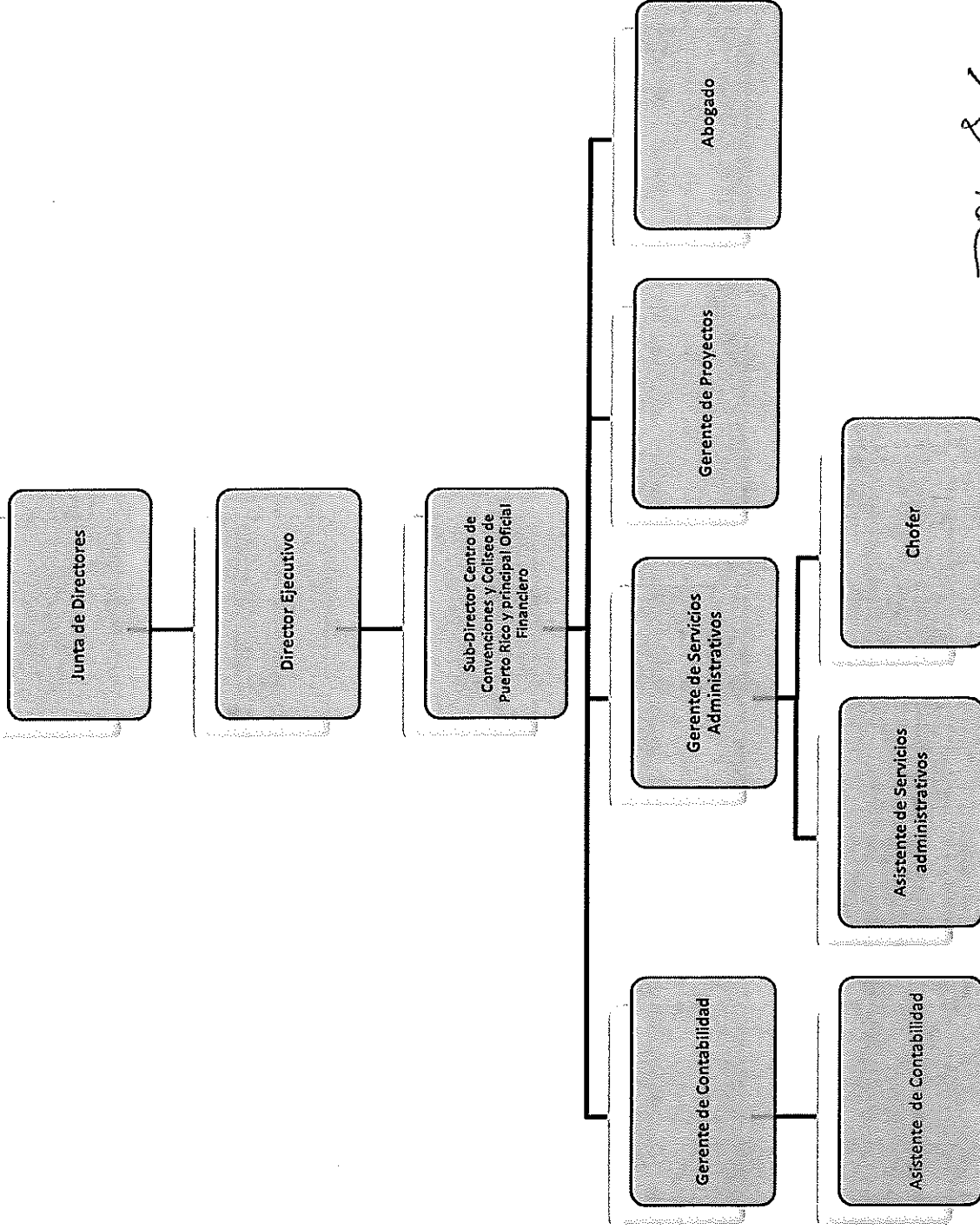



Aprobado por: 
Director Ejecutivo y/o Representante Autorizado

Estructura Organizacional

AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE PUERTO RICO

Revisión 12 septiembre 2016



Aprobado por: 
Director Ejecutivo y/o Representante Autorizado



CERTIFICADO DE RESOLUCIÓN CORPORATIVA

Yo, Noema Giralt Armada, Secretaria de la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico (la Autoridad), una corporación pública e instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, constituida en virtud de la Ley Número 351 de 2 de septiembre de 2000, según enmendada, **CERTIFICO** que en reunión ordinaria de la Junta de Gobierno celebrada el 03 de febrero del 2016, la siguiente resolución fue adoptada por el quórum requerido:

RESOLUCIÓN 2016-001

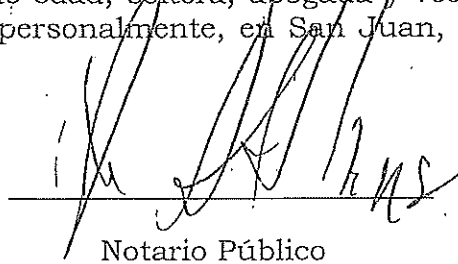
RESUÉLVASE, autorizar al Director Ejecutivo de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a la modificación del Plan de Clasificación de los puestos del Servicio de Confianza a los fines de transferir los puestos que se desglosan en la siguiente tabla como parte del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera, con las enmiendas o cambios de categoría de los puestos o clases que surgen de las clasificaciones que se detallan.

Clase	Área	Funcionario con funciones de política pública y asesoramiento
Abogado I	Asesoramiento Jurídico	Asesor Jurídico
Abogado II	Asesoramiento Jurídico	Asesor Jurídico
Gerente de Proyectos	Director de Desarrollo	Director de Desarrollo
Gerente de Servicios Administrativos	Administración y Recursos Humanos	Director de Operaciones
Ingeniero de Proyectos	Director de Desarrollo	Director de Desarrollo
Chofer	Administración y Recursos Humanos	Gerente de Servicios Administrativos

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, juro y suscribo la presente y estampo al calce de la misma, junto a mi firma, el sello de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico, en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de marzo del 2016.

Afidávit Núm: 3878

Jurada y suscrita ante mí por Noema Giralt Armada, en su capacidad como Secretaria de la Junta de Gobierno de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones de Puerto Rico, mayor de edad, soltera, abogada y vecina de San Juan, Puerto Rico, a quien conozco personalmente, en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de marzo de 2016.



Notario Público




ORGANIGRAMA

AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE PUERTO RICO

Revisión 02/2016



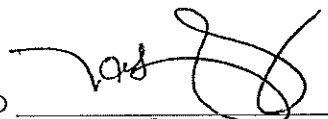
Aprobado por: 
 Director Ejecutivo y/o Representante Autorizado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones
De Puerto Rico

Modificación al Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera

1. Efectivo el 16 de diciembre de 2015 se crean en el servicio de las clases siguientes

Clase	Escala de Sueldo	Codificación
Abogado I	10 - 36,784- 58,854	6001
Abogado II	11- 40,462- 64,739	6002
Chofer	2- 17,160- 25,740	2006
Gerente de Proyectos	12- 44,508 -70, 852	3011
Gerente de Servicios Administrativos	12- 44,508 -70, 852	2021
Ingeniero de Proyectos	11- 40,462- 64,739	4021

Aprobado 

Víctor Suárez Meléndez
Director Ejecutivo

Fecha

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones
Esquema Ocupacional o Profesional

**111.1.3 Índice Esquemático de los Títulos de las Clases de Puestos
Del Servicio de Carrera**

1000	Servicios de Oficina
1001	Recepcionista – Telefonista
1002	Asistente Administrativo (a)
2000	Servicios Administrativos
2001	Auxiliar de Servicios
2011	Oficial Administrativo
2020	Chofer
2021	Gerente Servicios Administrativos
3000	Servicios de Apoyo
3001	Oficial de Gerencia de Proyectos
3011	Gerente de Proyecto
4000	Servicios Técnicos y Especializados
4001	Ingeniero (a) en Entrenamiento
4011	Ingeniero (a)
4020	Ingeniero de Proyecto
4021	Abogado I
4022	Abogado II
5000	Servicios Fiscales y Financieros
5001	Asistente de Contabilidad
5011	Gerente de Contabilidad
6000	Servicios Jurídicos
6001	Abogado I
6002	Abogado II

Modificado 8 de febrero de 2016

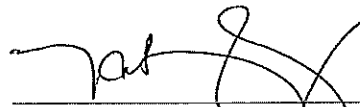
Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones

111.2.1 Estructura de Sueldo para el Servicio de Carrera

<i>Escala Núm.</i>	<i>Sueldo Mínimo</i>	<i>Sueldo Medio</i>	<i>Sueldo Máximo</i>	<i>Escala Núm.</i>
1	15,600	19,500	23,400	1
2	17,160	21,450	25,740	2
3	18,876	23,595	28,314	3
4	20,764	25,955	31,146	4
5	22,840	28,550	34,260	5
6	25,124	31,405	37,686	6
7	27,636	34,545	41,454	7
8	30,400	39,520	48,640	8
9	33,440	43,472	53,504	9
10	36,784	47,819	58,854	10
11	40,462	52,601	64,739	11
12	44,508	57,680	70,852	12

Aprobada para entrar en vigor el 8 de febrero de 2016

8 de febrero de 2016



Víctor Suárez Meléndez
Director Ejecutivo

Para que conste, apruebo la presente relación de puestos con indicación de las escalas de sueldo a las que cada una de las mismas se asigna y el número de la clase.

Este documento consta de dos (2) pliegos escrito a máquina, conteniendo quince (15) títulos oficiales de clases de puestos con sus respectivas escalas de sueldo, en cada uno de los cuales hemos puesto nuestras iniciales.

Esta asignación entrará en vigor el 8 de febrero de 2016.

En San Juan, Puerto Rico a 8 de febrero de 2016.



Víctor Suárez Meléndez
Director Ejecutivo

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones

111.2.2 Asignación de Clases de Puestos

ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS COMPRENDIDAS DENTRO DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO DE CARRERA PARA LA AUTORIDAD DEL DISTRITO DEL CENTRO DE CONVENCIONES DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 6 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CARRERA.

Por la presente, se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera de la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones a las escalas de retribución, para tener efecto a partir del 8 de febrero de 2016.

Número de la Clase	Título de la Clase	Número de la Escala	Tipos	
			Mínimo	Máximo
✓ 6001	Abogado (a) I	10	36,784	58,854
6002	Abogado(a) II	11	40,462	64,739
1002	Asistente Administrativo	3	18,876	28,314
✓ 5001	Asistente de Contabilidad	4	20,764	31,146
✓ 2001	Auxiliar de Servicios	1	15,600	23,400
2006	Chofer(a)	2	17,160	25,740
5011	Gerente de Contabilidad	10	36,784	58,854
3011	Gerente de Proyectos	12	44,508	70,852
2021	Gerente de Servicios Administrativos	12	44,508	70,852
✓ 4011	Ingeniero(a)	9	33,440	53,504
✓ 4021	Ingeniero(a) de Proyectos	11	40,462	64,739
✓ 4001	Ingeniero(a) en Entrenamiento	8	30,400	48,640
✓ 2011	Oficial Administrativo	6	25,124	37,686
3001	Oficial de Gerencia de Proyectos	7	27,636	41,454
✓ 1001	Recepcionista Telefonista	2	17,160	25,740

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones

**111.2.3 Agrupación de Clases de Puestos por Escalas de Sueldo
para el Servicio de Carrera**

Escala 1 — \$15,600 - \$23,400

Auxiliar de Servicios

Escala 2 — \$17,160 - \$25,740

Chofer

Recepcionista—Telefonista

Escala 3 — \$18,876 - \$28,314

Asistente Administrativo

Escala 4 — \$20,764 - \$31,146

Asistente de Contabilidad

Escala 5 — \$22,840 - \$34,260

Escala 6 — \$25,124 - \$37,686

Oficial Administrativo

Escala 7 — \$27,636 - \$41,454

Oficial de Proyectos

Escala 8 — \$30,400 - \$48,640

Ingeniero(a) en Entrenamiento

Escala 9 — \$33,440 - \$53,504

Ingeniero(a)

Escala 10 — \$36,784 - \$58,854

Gerente de Contabilidad

Abogado I

Escala 11 — \$40,462 - \$64,739

Abogado II

Ingeniero de Proyectos

Escala 12 — \$44,508 - \$70,852

Abogado II

Ingeniero de Proyectos