

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
P.O. Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

25 de enero de 2005

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Num. 6939
Fecha 3 febrero 2005
Aprobado Mariana Fort Secretario de Estado
Por: Mario D. Díaz Páez Secretaria Auxiliar de Servicios

CARTA NORMATIVA NÚM: 1-2005

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Personal


Lcda. Marta T. Beltrán Dones
Directora

**NORMAS GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN CONFORME A LA LEY
PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
SERVICIO PÚBLICO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO,
LEY NÚM. 184 DE 3 DE AGOSTO DE 2004, ENMENDADA**

I. Introducción

Mediante el Memorando Especial Núm. 28-2004, le informamos sobre la aprobación de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico." Esta tiene entre sus propósitos reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reafirmar el principio del mérito, la política pública y las normas que lo regirán. Esta ley además, renombra y redefine las funciones y facultades de la Oficina e incorpora nuevos poderes; concede mayor autonomía a los Administradores Individuales; armoniza el Sistema de Administración de Recursos Humanos con la negociación colectiva y sindicación de los servidores públicos; y establece la política pública y las normas generales que regirán la retribución de los servidores públicos.

Uno de los objetivos de la Ley Núm. 184, antes citada, es reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales y permitir a la gerencia mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución, para lograr un sistema de administración de recursos humanos más dinámico y efectivo.

Esta Carta Normativa se emite con el propósito de establecer las normas generales que deberá adoptar cada Administrador Individual al implantar las disposiciones de retribución de conformidad con la Ley Núm. 184, supra y preparar el reglamento correspondiente.

II. Base Legal

Esta Carta Normativa se adopta de conformidad con el Artículo 4, Sección 4.3, Incisos 1(d) y 2 (a) de la Ley Núm. 184, supra.

III. Normas Generales de Retribución

Las siguientes normas son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo esta Ley.

- A. Las agencias establecerán planes de retribución separados para sus empleados de carrera en puestos pertenecientes a unidades apropiadas, para los empleados excluidos de las unidades apropiadas y para los de confianza. Al establecer estos planes se tomará en consideración la capacidad fiscal de la agencia, la realidad económica y el método de análisis y evaluación de puestos seleccionados. Estos planes deberán estar en armonía con las disposiciones de la Ley Núm. 184, supra.

- B. Las agencias podrán adoptar el sistema de valoración de puestos que entiendan se ajusta mejor a sus necesidades, tales como sistema de puntos, bandas, clasificación y otros. El sistema seleccionado deberá promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

Los planes de retribución serán aprobados por las autoridades nominadoras y no requieren la aprobación de esta Oficina para su implantación. Los mismos deberán ser revisados periódicamente. Se recomienda que esta revisión sea en un término de tres años, de manera que sea en el mismo período de tiempo en que tienen vigencia los convenios colectivos.

- C. Los Administradores Individuales podrán seleccionar y reglamentar la forma de pago a los empleados que más facilite el proceso

administrativo. La forma de pago que seleccionen se deberá efectuar en coordinación con el Departamento de Hacienda.

- D. Las agencias administrarán su plan de retribución con relación a las áreas esenciales al principio de mérito, lo que significa que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de su capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. Por lo cual, no podrán efectuar ninguna acción que atente o sea contraria a este principio.
- E. Ninguna enmienda o modificación al sistema de evaluación o valoración de puestos seleccionado por la agencia, podrá afectar negativamente el salario base del empleado.

IV. Métodos de Compensación

Las agencias podrán utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal. Algunos de estos mecanismos son:

- A. Diferenciales – es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Sólo se podrán conceder por las siguientes razones:
 - 1. Condiciones extraordinarias – situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleve a cabo las funciones propias del puesto que ocupa. Esto puede incluir trabajo fuera de la jornada regular en el caso de empleados exentos de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.
 - 2. Interinato – situación de trabajo temporera en la que un empleado de carrera desempeña todas las funciones esenciales de **un puesto superior** al que ocupa en propiedad. Serán requisito las siguientes condiciones:
 - a. Que el empleado designado para el interinato ocupe un puesto de carrera. No es requisito que las funciones del puesto a ejercer interinamente también pertenezcan al Servicio de Carrera. Por tanto, puede designarse a un empleado de carrera para ejercer un interinato en un puesto de carrera o de confianza. No podrá otorgarse

este diferencial a empleados de confianza que ejercen interinamente las funciones de otro puesto no importa su clasificación.

- b. Haber desempeñado las funciones interinas sin interrupción por treinta (30) días o más.
- c. Ser designado oficialmente, y por escrito, para ejercer las funciones interinas por la Autoridad Nominadora o su representante.
- d. Cumplir con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.
- e. Desempeñar interinamente las funciones de un puesto cuya clasificación sea superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial.

El empleado podrá ser relevado en cualquier momento del interinato, cuando así lo determine la Autoridad Nominadora. En este caso, el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando haya desempeñado las funciones interinas de **supervisión** por doce (12) meses o más en forma ininterrumpida, en cuyo caso se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo sobre su sueldo, o el porcentaje correspondiente en el sistema de valoración.

El derecho a recibir el diferencial por interinato surge a los treinta días de haber desempeñado las funciones y el pago se efectuará a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato.

Cada Autoridad Nominadora establecerá mediante reglamento la cuantía a conceder en los diferenciales, la cual debe ser aplicada uniformemente.

- B. Ningún diferencial será considerado como parte integral del sueldo del empleado a los fines del cómputo para el pago de liquidación de licencias, para el pago de excesos de vacaciones ni para el cómputo de la pensión de retiro.
- C. Como norma general, los diferenciales se concederán prospectivamente. Por ser una compensación adicional y separada

del sueldo regular del empleado. Cada Autoridad Nominadora será responsable de eliminar los mismos una vez desaparezcan las condiciones que dieron base a su concesión.

Previo a la eliminación del diferencial, la Autoridad Nominadora será responsable de realizar un estudio de cada caso en sus méritos a los fines de demostrar que las circunstancias que ameritaron su concesión desaparecieron.

V. Normas Retributivas Aplicables a Distintas Acciones de Personal

A. Nombramientos

Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. Las agencias establecerán en sus reglamentos situaciones excepcionales en las cuales se pueda conceder un sueldo superior al mínimo de la escala para reclutar personal, así como la cuantía a conceder.

En el Servicio de Confianza el sueldo a conceder será a discreción de la Autoridad Nominadora, conforme a la reglamentación que adopten.

B. Ascensos

Los aumentos a otorgarse podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Esta determinación dependerá de la estructura salarial seleccionada por la agencia. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre el tipo mínimo de la escala a la que estaba asignada la clase del puesto anterior y el mínimo de la escala de la nueva clase. El por ciento a conceder será determinado por la agencia. Cada Autoridad Nominadora deberá establecer mediante reglamento si el sueldo resultante se ajusta o no en la escala.

C. Descensos

En casos de descensos determinados por la Autoridad Nominadora como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado. En los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos, la Autoridad Nominadora ajustará el sueldo del empleado conforme

a su realidad presupuestaria, disponiéndose que el sueldo asignado no será menor al tipo mínimo de la clase.

Cuando el descenso se realice a petición del empleado, el salario se verá afectado ya que se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el **último** puesto ocupado por el empleado.

D. Reclasificaciones

En los casos de reclasificaciones aplicarán las normas retributivas de ascensos, traslados y descensos que determine cada Autoridad Nominadora en su reglamentación, incluyendo si los sueldos se ajustan o no en la escala.

E. Traslados

Como norma general los traslados no conllevarán aumentos de sueldos. En casos de traslados entre agencias con diferentes planes de retribución puede haber aumento en el sueldo del empleado, si es necesario para ajustar el sueldo del empleado conforme a la norma que haya adoptado la agencia con relación a ajustes a escalas o cuando el sueldo sea menor que el tipo mínimo de la nueva escala.

F. Reingresos

En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento, excepto cuando éste ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

VI. Normas Retributivas en Reinstalación

- A.** Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el sueldo no menor al devengado inmediatamente antes de pasar al puesto con status probatorio al cual se reinstale, más cualquier otro aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio.

Las agencias establecerán mediante reglamento si los sueldos resultantes se ajustarán o no a la escala conforme a su capacidad fiscal.

- B. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase y los aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia. En esta acción deberá establecerse por reglamentación si el sueldo resultante se ajustará o no en la escala.
- C. Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación más los aumentos que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el período que estuvo fuera del puesto. **Los aumentos legislativos se reconocerán conforme a las disposiciones de las leyes especiales que los conceden.** Se establecerá por reglamento si el sueldo resultante se ajustará a escala.
- D. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera, conforme la Sección 9.2 de la Ley Núm. 184, supra, tendrán derecho a: ¹
1. Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza.
 2. Todos los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa que haya recibido el empleado.
 3. A un incremento de hasta un 10 % del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. Es obligación que se conceda este incremento, lo discrecional es la cuantía del mismo. La Autoridad Nominadora puede determinar qué por ciento le va a otorgar al empleado. Para otorgar este reconocimiento es necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado.
 4. En caso de empleados que hayan estado en el servicio de confianza por un período no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación.

¹ Le recomendamos leer la Carta Normativa Núm. 6-2004 del 3 de septiembre de 2004, en la que se establecen las normas relacionadas con la reinstalación de empleados de confianza.

5. La retribución de un empleado que pase a ocupar un puesto de confianza mediante una licencia sin sueldo, se fijará de acuerdo al inciso B de este apartado. Estos empleados no se beneficiarán de las disposiciones establecidas en los incisos 3 y 4 que anteceden.
6. El sueldo del empleado no debe ser igual o mayor al sueldo que tenía en el puesto que ocupaba en el Servicio de Confianza.
7. Al ejercer su discreción la Autoridad Nominadora lo hará en forma juiciosa. Deberán considerar además, que el presupuesto de la Agencia no se vea afectado por tales transacciones.

VII. Normas Retributivas Aplicables a Empleados que no ocupan puestos en unidades apropiadas

Las siguientes normas sólo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que laboran en el servicio público. Una vez la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público certifica una unidad apropiada para fines de negociación colectiva y por consiguiente, certifica una organización sindical como representante exclusivo de los empleados, éstos quedan excluidos de las siguientes disposiciones. Estas normas retributivas tampoco serán aplicables a aquellos empleados quienes optaron por no afiliarse a la unión, pero cuyos puestos están comprendidos en las unidades apropiadas.

Antes de otorgar cualquiera de estos tipos de compensación, cada Autoridad Nominadora deberá aprobar las normas que aplicarán para su concesión. De lo contrario, éstos no podrán otorgarse.

- A. Cada Autoridad Nominadora podrá desarrollar e incorporar a su reglamento métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados, así como las normas para su implantación. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para: retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, entre otros, son:

1. Certificados de reconocimiento por la labor realizada.
 2. Bonificación por productividad, representativo del veinte (20) por ciento de una quincena. Se calcula a base del sueldo bruto que devenga el empleado.
 3. Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.
 4. Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.
 5. Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.
 6. Becas para estudios graduados y subgraduados.
 7. Instalaciones de gimnasio, unidades de salud, cafeterías, cuidado de niños.
 8. Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que realiza.
 9. Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.
 10. Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.
 11. Días u horas concedidas sin cargo a licencia alguna.
- B. Métodos retributivos que promueven el desarrollo profesional del empleado, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la agencia.
1. Retribución adicional por habilidades – En la medida en que los empleados desarrollen y apliquen habilidades alternas a su función principal, se podrá otorgar una retribución adicional que formará parte de su sueldo. El aumento por habilidades es una compensación adicional que será otorgada a todo empleado que adquiera y desarrolle, por su propia iniciativa, habilidades y conocimientos que posteriormente utilizará para beneficio de la organización. Este aumento formará parte del sueldo del empleado.

2. Desarrollo de competencias - En la medida en que la agencia conozca cuáles son las competencias requeridas para obtener el rendimiento excelente de los empleados, podrá seleccionar y formar individuos que alcancen dicho nivel de rendimiento. Como resultado, cuando los empleados rinden a un óptimo nivel, el rendimiento global de la agencia se maximiza. Esta premisa implica que todo empleado que logre implantar los nuevos procesos de trabajo que desea la agencia y que logre ser conductor de cambios, obtendrá una retribución por competencia. El aumento por competencias es una compensación adicional que será otorgada a todo empleado que muestre los comportamientos progresivos que la organización considere importantes. Para el desarrollo de estos comportamientos la organización promoverá adiestramientos dirigidos a satisfacer los mismos. Este aumento formará parte del sueldo del empleado.
3. Al momento de reclutar personal, se puede incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia.
4. Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

C. Aumento por Años de Servicio

Los empleados públicos no sindicados y gerenciales que hayan ocupado un puesto regular durante un período ininterrumpido de tres años de servicios, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo recibirán un aumento de hasta un cinco (5) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos intermedios. Para esto, el empleado debe haber provisto servicios satisfactorios durante el período de tres años según evidenciado en sus hojas de evaluaciones. La Autoridad Nominadora enviará una notificación escrita a todo empleado que no satisfaga esta consideración. La notificación incluirá las razones por las cuales no se le concede al empleado el referido aumento y le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Al determinar la elegibilidad de los empleados al referido aumento no se considerarán los aumentos legislativos que haya recibido, a menos que la propia ley especial que los concede, establezca que

interrumpe el período de tres años para ser acreedor a este aumento.

Sin embargo, los aumentos concedidos como resultado de Planes de Clasificación y de Retribución sí interrumpe el período para los aumentos por años de servicio.

Si en el período de tres años el empleado ha prestado servicios en más de una agencia, corresponderá a la última agencia, en coordinación con las anteriores determinar si los servicios del empleado han sido satisfactorios.

El disfrute de las licencias por enfermedad, vacaciones regulares y maternidad no interrumpen el período para ser elegible a este aumento.

Todo empleado que al 3 de agosto de 2004 haya completado el período de tres años sin haber recibido ningún aumento de sueldo y sus servicios hayan sido satisfactorios tiene derecho a recibir este aumento.

D. Aumentos por Servicios Meritorios

Es una compensación que forma parte del sueldo y se concede para reconocer el desempeño sobresaliente del empleado. Este aumento será de uno, dos o tres tipos retributivos en la escala en la cual está asignado el puesto del empleado, o su equivalente en términos porcentuales. Para ser acreedor a este aumento el empleado tiene que ocupar un puesto con status regular en el servicio de carrera y deberá haber desempeñado las funciones del puesto por doce (12) meses consecutivos en el servicio previo a la fecha de concesión del mismo. Además, sus evaluaciones deberán ser cónsonas con la cantidad del aumento a otorgarse. Cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado mediante nombramiento transitorio en un puesto de igual clasificación, podrá ser acreditado para completar el período establecido para la elegibilidad.

Como norma general, los mismos no excederán de un siete (7) por ciento del salario del empleado. En casos excepcionales en los que se evidencie la aportación directa del empleado a la consecución de las metas y objetivos de la agencia, se podrá conceder hasta un doce (12) por ciento de aumento.

Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder la totalidad del aumento otorgado, se podrá conceder un aumento parcial y en cualquier momento, dentro de los doce (12) meses siguientes, conceder el remanente. En estos casos, el período de doce (12) meses dispuesto para ser elegible a un nuevo aumento de sueldo por mérito, comenzará a contar a partir de la fecha en que fue efectivo el primer aumento parcial.

Las agencias establecerán por reglamento si los sueldos resultantes con esta acción se ajustarán a la escala. Deben tomar en consideración que al ajustar los sueldos no se exceda el por ciento establecido en esta Ley. Además deberán tener aprobados los Sistemas de Evaluación de Desempeño de los empleados, de manera que puedan determinar conforme a éstos la cantidad a conceder dependiendo del resultado de las evaluaciones. Como norma general, este aumento se concederá de forma prospectiva.

E. Aumentos Generales

Cada Autoridad Nominadora podrá conceder aumentos generales a los empleados no sindicados, gerenciales o excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que ocupen puestos regulares y que hayan prestado servicios satisfactorios. Los aumentos podrán autorizarse a la totalidad de los empleados, por grupo ocupacional o clasificación cuando se determinen necesarios para atender situaciones de rezago retributivo. Estos aumentos están condicionados a que la agencia disponga de los recursos fiscales necesarios para su otorgamiento y requerirán la previa aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Aquellas transacciones que se efectúen a los empleados que hayan recibido el aumento otorgado en virtud de la Ley Núm. 168 del 12 de julio de 2004 se deberán regir por lo que indica esta Carta Normativa y lo dispuesto en el Artículo IV Sección B de la Carta Normativa 1-2004 del 23 de agosto de 2004.

Recomendamos que los reglamentos que contemplen aspectos retributivos sean aprobados por las Autoridades Nominadoras en un término de noventa días. Ello con el propósito tener los instrumentos necesarios para la administración de recursos humanos y su aplicación de forma justa y equitativa.

VIII. Cláusula Derogativa

Con la aprobación de la Ley Núm. 184, supra, quedó derogada la Ley Núm. 89, del 12 de julio de 1979, Ley de Retribución Uniforme, según enmendada.

Mediante la adopción de esta Carta Normativa derogamos el Reglamento Número 3109, conocido como Reglamento de Retribución Uniforme del 7 de julio de 1984, y aprobamos las nuevas normas de retribución que serán aplicables a todas las agencias gubernamentales cubiertas por esta ley.

IX. Vigencia

Estas normas entrarán en vigor una vez se haya radicado en el Departamento de Estado, a tono con lo dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocido como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.