



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

23 de febrero de 2024

CARTA NORMATIVA NÚM. 1 - 2024

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico

NORMAS PARA ESTABLECER LAS DISPOSICIONES RETRIBUTIVAS QUE REGIRÁN LOS NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS, TRASLADOS, DESCENSOS Y OTRAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL



Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, Oficina u OATR), desarrolló los Planes de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza (en adelante, Planes de Clasificación de Puestos), del Gobierno Central, en armonía con la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”¹. Así también, la Ley Núm. 8-2017 impone a la OATR la responsabilidad de establecer planes de retribución uniforme para los empleados del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, Sistema de Recursos Humanos) que componen el Gobierno Central.

La política pública de retribución del Gobierno de Puerto Rico, según descrita en la Ley Núm. 8-2017, reconoce como valores principales la capacidad demostrada por el empleado en el desempeño de sus tareas; el compromiso demostrado con las metas y objetivos de su organización; la adhesión a las normas de orden y disciplina; y el trato sensible, respetuoso y diligente hacia nuestros ciudadanos. Para alcanzar estos valores, el sistema de retribución gubernamental estará orientado a atraer y retener el personal idóneo; a reconocer los logros grupales e individuales de

¹ Véase el Memorando Núm. 1-2019, “*Implantación de los Planes de Clasificación de Puestos Uniforme para el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza del Gobierno Central*”, emitido el 3 de junio de 2019, por la OATR.

Autorizado por la Oficina del Contralor Electoral OCE-SA-2023-00914

Calle Vela Núm. 6, Hato Rey, P.R. 00918 | Apartado 8476, San Juan, P.R. 00910-8476



los trabajadores; a fomentar el trabajo en equipo y a propiciar que los trabajadores tengan una vida digna. Todo lo anterior, sobre bases de equidad y justicia, y en consideración a la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico.

La filosofía de compensación es mantener la estructura salarial actualizada con los datos del mercado, según la disponibilidad de fondos del Gobierno. Para ello, se utilizaron las encuestas publicadas en septiembre de 2022, por el Instituto de Investigaciones Económicas (ERI, por sus siglas en inglés) y la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés).

En armonía con lo anterior, la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF), de acuerdo con el Capítulo 12 del Plan Fiscal Certificado, sobre “*Cultivating a High-Performing Public Workforce*”, asignó los fondos requeridos para la implementación de la nueva estructura salarial para el Servicio de Carrera a partir del 1 de enero de 2023. La adopción e implantación de una estructura salarial moderna, fundamentada en datos del mercado laboral, constituye el primer paso para el establecimiento de prácticas justas de retribución.

La nueva estructura salarial propiciará la uniformidad en la retribución de los empleados públicos, mediante la aplicación de escalas de sueldos uniformes para aquellas clases de puestos que sean equivalentes. La implantación de estas Normas persigue facilitar la aplicación de disposiciones claras y precisas que viabilicen mantener un sistema retributivo basado en la uniformidad, la equidad y la justicia, encaminado a la creación de un Plan de Retribución Uniforme.

Cabe señalar, que la implantación de los Planes de Clasificación de Puestos, aprobados el 1 de julio de 2019, se completó. Por consiguiente, la adopción de una nueva estructura salarial para el Servicio de Carrera se llevó a cabo en conjunto con la culminación del proceso de implantación del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno Central.

Como parte de la implantación del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno Central, y por consiguiente, de la nueva estructura salarial adoptada efectivo el 1 de enero de 2023, resulta imprescindible establecer las normas retributivas que regirán la solicitud, evaluación y autorización de los nombramientos, ascensos, traslados, descensos y otras acciones de recursos humanos en el Servicio de Carrera, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 8-2017 y en el Reglamento Núm. 8992, “*Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada*”, emitido por la OATRH el 24 de julio de 2017 (en adelante, Reglamento Núm. 8992).

En la adopción de las presentes “NORMAS PARA ESTABLECER LAS DISPOSICIONES RETRIBUTIVAS QUE REGIRÁN LOS NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS, TRASLADOS, DESCENSOS Y OTRAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL”, se explican los procedimientos necesarios para establecer la retribución a otorgar en la determinación y aprobación de estas acciones de recursos humanos, conforme a la nueva estructura salarial que rige para el Servicio de Carrera, con el propósito de lograr la sistematización y uniformidad necesaria en las Agencias del Gobierno Central.

I. BASE LEGAL

Estas Normas se emiten al amparo de la facultad conferida a la OATRH por el Artículo 4, Sección 4.3, inciso (1) (c) y (d) de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*” para aprobar, enmendar, derogar y promulgar normas y directrices de aplicación general al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y los reglamentos que sean necesarios para la adecuada administración del citado estatuto.

Se emite, además en cumplimiento con el Plan Fiscal Certificado por la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF) sobre “*Cultivating a High-Performing Public Workforce*”, del 2021, el Capítulo 13; del 2022, el Capítulo 12; y del 2023, el Capítulo 4 del Volumen 3².

II. APLICABILIDAD

Las Normas establecidas en el presente documento son aplicables a las Agencias que forman parte del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual será administrado por la OATRH, y formarán parte de este todas las Agencias e Instrumentalidades Públicas del Gobierno como Empleador Único³.

III. NORMAS RETRIBUTIVAS UNIFORMES APLICABLES A VARIAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS

A. Nombramientos

1. Como regla general, toda persona que se nombre en el Servicio de Carrera indistintamente del tipo de nombramiento recibirá como sueldo el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. Se podrá otorgar, si la situación fiscal lo permite, una retribución superior al Punto Mínimo de la escala en los siguientes casos:
 - a. Clases de difícil reclutamiento
 - b. Clases que requieran un alto nivel de experiencia o de preparación académica
 - c. Candidatos que posean preparación académica o experiencia de trabajo especializada relacionada a las funciones propias de la clase.

En el caso de cumplir con alguna de estas disposiciones al momento de reclutar, se podrá otorgar hasta el noventa por ciento (90%) del Punto Medio de la escala salarial asignada a la clase. Este mecanismo se utilizará de forma juiciosa y

² Obtenido en: <https://drive.google.com/file/d/1IU93BMBHkLVFb-5PgPTA6FAz86bRAByl/view>. Última visita el 15 de febrero de 2023.

³ Salvo por las excepciones dispuestas en la Sección 5.2 de la Ley Núm. 8-2017.

restringida, luego de una evaluación rigurosa de cada caso individual y solo cuando su aplicación sea funcionalmente práctica y redunde en beneficio del servicio que brinde la Agencia.

B. Ascensos

1. Para los empleados que están en los Grados Salariales 1 al 10, el aumento será la diferencia resultante entre el Punto Mínimo del Grado Salarial al que asciende y el salario actual o el aumento del ocho por ciento (8%) del salario actual previo al ascenso, lo que sea mayor. En este ejemplo, el sueldo del empleado coincide con el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial donde ubica la clase de puesto que ocupa antes del ascenso.

Ejemplos:

Escala o Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa	8
Sueldo del Empleado (Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 8)	\$2,750 ⁴
Escala o Grado Salarial en donde ubica la clase de puesto al que estará ascendiendo	11
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 11	\$3,358
Diferencia resultante entre el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial asignada y el sueldo que devenga el empleado	$\$3,358 - \$2,750 = \$608$
8% del Salario Actual	$\$2,750 \times 8\% = \220
Cantidad del Aumento a otorgar por el Ascenso	\$608 (\$608 es mayor a \$220)

Escala o Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa	8
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 8	\$2,750
Sueldo del Empleado	\$3,300
Escala o Grado Salarial en donde ubica la clase de puesto al que estará ascendiendo	11
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 11	\$3,358
Diferencia resultante entre el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial asignada y el sueldo que devenga el empleado	$\$3,358 - \$3,300 = \$58$
8% del Sueldo del Empleado	$\$3,300 \times 8\% = \264
Cantidad del Aumento a otorgar por el Ascenso	\$264 (\$264 es mayor a \$58)

⁴ Los ejemplos de sueldos conllevan redondeo al dólar más cercano.

2. Para los empleados que están en los Grados Salariales 11 al 18, el aumento será la diferencia resultante entre el Punto Mínimo del Grado Salarial al que asciende y el salario actual o el aumento del diez por ciento (10%) del salario actual previo al ascenso, lo que sea mayor.

Ejemplos:

Escala o Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa	15
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 15	\$4,917
Sueldo del Empleado	\$5,000
Escala o Grado Salarial en donde ubica la clase de puesto al que estará ascendiendo	18
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 18	\$6,542
Diferencia resultante entre el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial asignada y el sueldo que devenga el empleado	$\$6,542 - \$5,000 =$ \$1,542
10% del Sueldo del Empleado	$\$5,000 \times 10\% =$ \$500
Cantidad del Aumento a otorgar por el Ascenso	\$1,542 (\$1,542 es mayor a \$500)

Escala o Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa	15
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 15	\$4,917
Sueldo del Empleado	\$6,500
Escala o Grado Salarial en donde ubica la clase de puesto al que estará ascendiendo	18
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 18	\$6,542
Diferencia resultante entre el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial asignada y el sueldo que devenga el empleado	$\$6,542 - \$6,500 =$ \$42
10% del Sueldo del Empleado	$\$6,500 \times 10\% =$ \$650
Cantidad del Aumento a otorgar por el Ascenso	\$650 (\$650 es mayor a \$42)

3. Para los empleados que están en los Grados Salariales 19 al 25, el aumento será la diferencia resultante entre el Punto Mínimo del Grado Salarial al que asciende y el salario actual o el aumento del 13% del salario actual previo al ascenso, lo que sea mayor.

Ejemplos:

Escala o Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa	20
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 20	\$7,767
Sueldo del Empleado	\$7,917
Escala o Grado Salarial en donde ubica la clase de puesto al que estará ascendiendo	24
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 24	\$12,442
Diferencia resultante entre el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial asignada y el sueldo que devenga el empleado	\$12,442 - \$7,917 = \$4,525
13% del Sueldo del Empleado	\$7,917*13% x = \$1,029
Cantidad del Aumento a otorgar por el Ascenso	\$4,525 (\$4,525 es mayor a \$1,029)

Escala o Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa	20
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 20	\$7,7667
Sueldo del Empleado	\$12,500
Escala o Grado Salarial en donde ubica la clase de puesto al que estará ascendiendo	24
Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial 24	\$12,442
Diferencia resultante entre el Punto Mínimo de la Escala o Grado Salarial asignada y el sueldo que devenga el empleado	No hay diferencia. El sueldo del empleado sobrepasa el Punto Mínimo de la escala a la cual asciende.
Sueldo del Empleado	\$12,500 x 13% = \$1,625
Cantidad del Aumento a otorgar por el Ascenso	\$1,625

C. Descensos - En caso de descensos determinados por la Autoridad Nominadora como una necesidad del servicio, previamente informado a la OATRH y a la OGP, 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 Punto Mínimo de la clase de puesto que vaya a ocupar el empleado.

En casos de descensos que surgen como resultado de la Movilidad, el sueldo del empleado no se verá afectado.

D. Reclasificaciones - En los casos de reclasificaciones aplicarán las disposiciones retributivas de ascensos, traslados y descensos incluidas en estas Normas y en el Reglamento Núm. 8992. La reclasificación de todo puesto deberá justificarse por cualquiera de las siguientes circunstancias: clasificación original errónea; modificación al plan de clasificación de puestos; cambio sustancial en deberes, responsabilidades o autoridad; o evolución del puesto.

E. Traslados – Como norma general, los traslados no conllevarán aumento de sueldo.

F. Reingresos - En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento.

G. Reinstalación

1. Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un periodo probatorio, el empleado recibirá el sueldo devengado inmediatamente antes de pasar al puesto con estatus probatorio del cual se reinstale, más cualquier otro aumento que haya recibido la clase.
2. 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.
3. 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.
4. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera, conforme a las Secciones 8.2 de la Ley Núm. 8-2017, serán acreedores a:
 - i. Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan otorgado a la clase a la cual pertenece el puesto en el Servicio de Carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el Servicio de Confianza.

H. Destakes y Designaciones Administrativas

1. En el caso de destakes interagenciales, el empleado continuará percibiendo el mismo sueldo correspondiente al puesto que ocupaba oficialmente.
2. En el caso de designación administrativa el empleado continuará percibiendo el mismo sueldo correspondiente al puesto que ocupa en la Agencia en que labora.

I. Cambio de categoría

1. Cuando haya un cambio de categoría de un puesto de carrera a un puesto de confianza, siempre que el empleado que ocupa el puesto haya consentido por escrito en aceptar dicho cambio y se cumplan con los requisitos que rigen la selección de personal en el Servicio de Confianza de la Ley Núm. 8-2017 y el Reglamento Núm. 8992, el sueldo del empleado se fijará conforme a las normas de retribución que aplican a las transacciones de nombramiento de personal en el Servicio de Confianza, establecidas en el Reglamento Núm. 8992.
2. Cuando el cambio de categoría sea de un puesto de confianza a un puesto de carrera, el puesto está ocupado y se cumplen con todas las condiciones establecidas en la Ley Núm. 8-2017 y el Reglamento Núm. 8992, el sueldo del empleado se fijará conforme a las normas retributivas que aplican a las transacciones de personal del Servicio de Carrera, según dispuesto en estas Normas y en el Reglamento Núm. 8992.

- J.** Como norma general, no se autorizará un sueldo que exceda el Punto Máximo de la Escala o Grado Salarial para determinada clase.

K. Empleados que no ocupan puestos en unidades apropiadas

1. La OATRH desarrollará la reglamentación necesaria para implementar métodos alternos de retribución conforme a la condición y disponibilidad presupuestaria, según certificada por la OGP. Estos métodos reconocerán la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. 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, según dispuestos en la Ley Núm. 8-2017 y en el Reglamento Núm. 8992.
2. La OATRH podrá autorizar la utilización de métodos que promuevan el desarrollo profesional del empleado, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la Agencia, según dispuestos en la Ley Núm. 8-2017 y en el Reglamento Núm. 8992, previa aprobación de la OATRH y de la OGP.

IV. INFORMACIÓN PARA INCLUIRSE EN LAS SOLICITUDES A LA OATRH PARA LA AUTORIZACIÓN DE NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS, TRASLADOS, DESCENSOS Y OTRAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS, SEGÚN APLIQUE

Cada Agencia deberá solicitar mediante comunicación oficial a la Directora de la OATRH, autorización para efectuar acciones de nombramientos, ascensos, traslados y descensos y someter la documentación requerida para justificar su petición. La Directora de la OATRH podrá solicitar cualquier otra documentación que estime necesaria para evaluar la petición de la Agencia. La solicitud deberá incluir los siguientes documentos:

A. CARTA DE JUSTIFICACIÓN DE LA AGENCIA DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA OATRH

1. Recomendación de la Autoridad Nominadora a la Directora de la OATRH solicitando la acción de recursos humanos y justificando su otorgación. La Autoridad Nominadora deberá justificar en forma detallada y específica las condiciones que dan base a la solicitud.
2. Cada Agencia será responsable que toda persona que vaya a ocupar un puesto en el servicio público sea mediante nombramiento original o cualquier otra acción de recursos humanos reúna los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia establecidos para la clase de puesto correspondiente.

B. ESTUDIO EFECTUADO POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA AGENCIA

1. Estudio realizado por la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia con la determinación de la acción de recursos humanos a realizar.

C. AUTORIZACIÓN DE LA OGP

1. La Agencia solicitará la autorización fiscal a la OGP para las acciones de recursos humanos que conlleven efecto presupuestario, condicionado a la disponibilidad de fondos.

V. CUMPLIMIENTO DE LAS AGENCIAS CON LAS NORMAS PARA ESTABLECER LAS DISPOSICIONES RETIBUTIVAS QUE REGIRÁN LOS NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS, TRASLADOS, DESCENSOS Y OTRAS ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL

La Autoridad Nominadora o funcionario que viole las disposiciones de las leyes aplicables o de estas Normas, estará sujeto a señalamientos por parte de la OATRH. Además, se procederá a notificar al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor las irregularidades e incumplimiento de estas, para la acción correspondiente.

VI. CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte de esta Normas fuese declarado nulo o inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de estas Normas, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte de estas Normas en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

VII. CLÁUSULA DEROGATORIA

Se deroga cualquier otro reglamento, norma o disposición vigente que esté en contravención o conflicto con las disposiciones de estas Normas. En todo caso, prevalecerán las disposiciones contenidas en estas.

VIII. APROBACIÓN

Esta Carta Normativa comenzará a regir inmediatamente.