



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

1 de julio de 2024

CARTA NORMATIVA NÚM. 2-2024

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

NORMAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA SEGUNDA FASE DE LOS AJUSTES SALARIALES PARA LOS EMPLEADOS DEL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL EFECTIVO AL 16 DE JUNIO DE 2024

Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH u Oficina) desarrolló el Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera (en adelante, Plan 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 OATRH 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 o Sistema) que componen el Gobierno Central.

La nueva filosofía de compensación del Gobierno de Puerto Rico se resume de la siguiente manera: El Gobierno de Puerto Rico se esfuerza por atraer y retener a personas con talento y motivadas de una manera fiscalmente responsable para crear una cultura de excelencia y desarrollo profesional. Hay un compromiso del Gobierno y de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (en adelante, JSAF) de mantener la estructura salarial actualizada con los datos del mercado y la evaluación comparativa de salarios para crear los grados salariales que mejor representen las condiciones del mercado, sujeto a la disponibilidad de fondos del Gobierno. Para desarrollar la nueva estructura salarial del Servicio de Carrera del Gobierno Central, se utilizaron

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 OATRH.

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



las encuestas de salarios publicadas por el Instituto de Investigaciones Económicas (ERI, por sus siglas en inglés) y la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés). Los datos salariales de ERI y BLS fueron actualizados o ajustados a la fecha de septiembre de 2022.

De conformidad con lo anterior, el 21 de febrero de 2023, la OATRH promulgó la Carta Normativa Núm. 1-2023, intitulada “*Normas para Culminar el Proceso de Implantación del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno Central, Efectivo al 1 de Julio de 2019, y la Nueva Estructura Salarial que Regirá para el Servicio de Carrera del Gobierno Central Efectiva al 1 de enero de 2023 (Enmendada)*”². En esta, se explicó el proceso de implantación de los Planes de Clasificación de Puestos y se implementó la nueva estructura salarial del Servicio de Carrera del Gobierno Central. Los ajustes salariales resultantes de esta nueva estructura salarial fueron efectivos a partir del 1 de enero de 2023. La OATRH continuó implementando la Reforma del Servicio Público (en adelante, Reforma) con el objetivo de alinear el comportamiento y las características de la fuerza laboral y las estructuras institucionales del Gobierno; permitir al gobierno reclutar y retener el talento necesario y adecuado; aumentar el desarrollo profesional y aumentar las destrezas y habilidades de los empleados a través de la capacitación, evaluación y adiestramiento; optimizar las destrezas de los recursos humanos, las estructuras de compensación y las políticas para respaldar de manera efectiva la gestión de talento; y rediseñar la gestión del desempeño para promover la motivación, desarrollo y retención de los empleados.

La Ley Núm. 8-2017, impone a la OATRH la responsabilidad de establecer planes de retribución uniforme para los empleados del Sistema de Recursos Humanos que componen el Gobierno Central. Conforme a la Reforma y cónsono con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, la OATRH, en colaboración con la JSAF, se encaminó a desarrollar e implementar los Planes de Retribución Uniforme para el Servicio de Carrera con el objetivo de establecer una nueva estructura salarial que garantice uniformidad en la asignación de clases de puestos o salarios de los empleados públicos en la estructura salarial.

Como parte de este proceso, se recopilaron datos del mercado laboral o “*benchmarks*” para las clases y se desarrolló una nueva estructura salarial, utilizando la mediana del mercado laboral para determinar el punto medio como base para la nueva estructura salarial. Esta adopción de una nueva estructura salarial a base de los datos del mercado laboral o “*benchmarks*” constituyó una **primera fase** para el establecimiento de políticas justas de retribución y mejores prácticas en el manejo del capital humano.

En su Informe Anual para el año fiscal 2023³, la JSAF reconoció los avances logrados por el Gobierno de Puerto Rico, comprometiéndose a asignar los dineros adicionales para una segunda fase de ajustes salariales para llevar a los empleados activos en el Servicio de Carrera del Sistema al noventa por ciento (90%) del Punto Medio de su correspondiente grado salarial.⁴ Por ello, se

² En adelante CN Núm. 1-2023.

³ Obtenido en la siguiente dirección: <https://drive.google.com/file/d/19nDLJDgc-l-L.85N-tK9ob-yRCIC29xuY/view>. Última visita: 30 de mayo de 2024.

⁴ El Plan Fiscal certificado contenía el compromiso por parte de la JSAF de llevar a los empleados al noventa por ciento (90%) del punto medio de su correspondiente grado salarial y a los empleados que ocupan puestos en las clases de trabajos de alta demanda al ciento diez por ciento (110%), a un costo estimado de \$45 millones. Dado que llevar a los empleados al 90% del punto medio e sus respectivos grados salariales conlleva un gasto recurrente de \$46.8 millones, sobrepasando la cantidad separada para la segunda fase de ajustes, la JSAF decidió solo aplicar el ajuste a estos empleados y no a los empleados con trabajos de alta demanda para ser fiscalmente responsables.

adoptan las presentes “*Normas para la Implantación de la Segunda Fase de los Ajustes Salariales para los Empleados del Servicio de Carrera del Gobierno Central efectivo al 16 de junio de 2024*”, en las cuales se explica la **segunda** fase de ajustes salariales del Servicio de Carrera del Sistema.

I. BASE LEGAL

Esta Carta Normativa se emite 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, 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.

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 es administrado por la OATRH, y forman parte de este todas las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno como Empleador Único⁵.

III. DESARROLLO, IMPLANTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES DE CLASIFICACIÓN DEL GOBIERNO CENTRAL

A. DISPOSICIONES GENERALES

1. La Directora de la OATRH establecerá y mantendrá de forma separada un plan de clasificación de puestos para el Servicio de Carrera y para el Servicio de Confianza del Gobierno Central.
2. El establecimiento, implantación y administración de los Planes de Clasificación se hará conforme las normas adoptadas por la OATRH, y demás reglamentos, normas y procedimientos que la Directora de la OATRH entienda necesarios establecer para la administración de los Planes de Clasificación.
3. Las funciones permanentes de cada agencia se atenderán mediante la creación de puestos, independientemente de la procedencia de los fondos.
4. Todo conjunto de funciones que constituye un puesto en cada agencia tiene que estar clasificado, indistintamente que su estatus sea de confianza, carrera o transitorio, según se dispone en la Ley Núm. 8-2017. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que no esté clasificado dentro de uno de los Planes de Clasificación. El incumplimiento con lo anterior dará base para la declaración de la nulidad de la acción en cuestión.
5. La **Agrupación de Clases a Grados Salariales** es una relación de la posición relativa de cada una de las clases que integran el Plan de Clasificación de Puestos y las

⁵ Salvo por las excepciones dispuestas en la Sección 5.2 de la Ley Núm. 8-2017.

estructuras salariales del Gobierno Central. Se indica, además, el número correlativo de cada grupo retributivo y el número de codificación de cada clase. La Directora de la OATRH, tendrá la facultad esencialmente ejecutiva y discrecional de atemperar la agrupación a la visión y misión del Gobierno, dirigido al logro de los planes estratégicos, metas y objetivos programáticos y administrativos perseguidos, siguiendo la metodología utilizada en cuanto a la comparación con datos del mercado y la filosofía de compensación establecida.

IV. DESARROLLO, IMPLANTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA SEGUNDA FASE DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL GOBIERNO CENTRAL⁶

A. POLÍTICA PÚBLICA

La Política Pública de Retribución del Gobierno de Puerto Rico reconoce como valores principales la capacidad y destrezas demostradas 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, los sistemas de retribución gubernamentales estarán orientados a atraer y retener el personal idóneo; a reconocer los logros grupales e individuales de los trabajadores, a fomentar el trabajo en equipo y a propiciar que los trabajadores tengan una vida digna.

B. FILOSOFÍA DE COMPENSACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO DE LA REFORMA DEL SERVICIO PÚBLICO

El enfoque de la gestión del talento del Gobierno incluye los componentes de compensación, destrezas, así como aprendizaje y desarrollo. La estrategia de compensación adoptada por el Gobierno incluye salarios competitivos y una estructura salarial moderna basada en análisis de estudio de mercado que propenda al crecimiento de grado salarial a grado salarial en lugar de paso a paso, tal como sucedía en una estructura tradicional. Como parte de la estrategia de compensación, el Gobierno persigue mantener una estructura salarial competitiva ajustando la misma de tiempo en tiempo conforme a los datos del mercado y proveyendo aumentos porcentuales periódicamente, sujeto a la disponibilidad de fondos. Además, las normas retributivas están enfocadas en fomentar el deseo de los empleados de desarrollarse dentro del servicio público. Los Puntos Medios de los grados salariales se establecieron con un método basado en la mediana del mercado en relación con las funciones del puesto. El ajuste salarial de la segunda fase ubica los salarios de los empleados incumbentes al noventa por ciento (90%) del Punto Medio, haciendo los salarios aún más competitivos según los datos del mercado; mientras que los de nuevo reclutamiento irán al mínimo del grado salarial de su clase y de conformidad con la normativa establecida.

Asimismo, la estrategia de gestión del talento propende a que el personal del servicio público comprenda y cuente con las destrezas requeridas para realizar sus labores; se

⁶ Se incluye la Estructura Salarial como Anejo 1.

evalúen las destrezas para identificar niveles de competencia, áreas de mejora y cerrar brechas; se adquiera y desarrolle destrezas a través de experiencias de aprendizaje únicas, incluyendo pero sin limitarse a aprendizaje electrónico (*e-learning*) y proyectos que puedan dar base a una compensación no recurrente y adicional tras la evaluación de dichos proyectos; se provea capacitación en destrezas que brinden oportunidades de crecimiento dentro del Gobierno y permitan al personal moverse de grado en grado a través de la estructura salarial; se establezca un sistema y proceso que viabilice que el personal esté constantemente pareado con oportunidades laborales y se les exhorte a solicitar nuevos puestos; y se fomente una cultura de aprendizaje y desarrollo en el Gobierno.

A esos fines, resulta necesaria la adopción de una segunda fase de ajustes salariales para el Gobierno Central, que se rija sobre bases de equidad y uniformidad, en consideración a la realidad económica. Este ajuste salarial, además de reconocer y retribuir de forma competitiva las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales, le permitirá a la OATRH mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución. Esto redundará en mantener un sistema integrado de gerencia de recursos humanos moderno, dinámico y efectivo.

C. LA ESTRUCTURA SALARIAL DESARROLLADA PARA EL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL

1. CONCEPTOS MEDULARES

- a. La *Mediana del Mercado* se refiere al percentil 50 de los salarios pagados por un trabajo en particular en el mercado, lo que significa que el 50% de los empleados en todas las organizaciones devengan más y el 50% devengan menos.
- b. El *Grado Salarial* es el nivel dentro de la estructura salarial donde se ubica la clase. El Grado Salarial determina el margen retributivo por medio de una banda salarial correspondiente a la clase.
- c. La *Banda Salarial* de la estructura se refiere a la diferencia entre el mínimo y el máximo de un Grado Salarial, constituido por bandas de pago intermedias.
- d. El *Punto Medio* se refiere a la mitad de la Banda Salarial (entre el mínimo y el máximo) y el punto más cercano a la Mediana del Mercado.
- e. El *Punto Mínimo* se refiere al mínimo de la Banda Salarial.
- f. El *Punto Máximo* se refiere al máximo de la Banda Salarial.
- g. El *Salario Competitivo* se refiere al pago regular que recibe un empleado de un trabajo que es comparable a la cantidad que otras personas reciben de empresas similares con el mismo título de trabajo.

- h. El *Salario Básico* se refiere al Punto Mínimo y constituye aproximadamente un 80% del salario establecido en el Punto Medio de la Banda Salarial. Este porcentaje es mayor en grados salariales menores y menor en grados salariales mayores. De los grados 1 al 10, el mínimo es aproximadamente 83% del Punto Medio; de los grados 11 al 18, el mínimo es aproximadamente 80% del Punto Medio; de los grados 19 al 25, el mínimo es aproximadamente 75% del Punto Medio.
- i. El *Salario Máximo* se refiere al Punto Máximo y constituye aproximadamente un 120% del salario establecido en el Punto Medio de la Banda Salarial. Este porcentaje fluctúa entre un 117%, 120% y 125%, siendo menor el porcentaje para los grados menores y mayor para los grados mayores. El Salario Máximo es indicativo de que los empleados en este punto estarían devengando un salario mayor al que devenga más de la mitad de los empleados en todas las organizaciones.
- j. Los *Ajustes Salariales* de esta segunda fase se refieren a modificaciones que se realizan sobre el salario base de un empleado, tomando como referencia el punto medio del grado salarial en que se ubica la clase de puesto.

2. DESARROLLO Y APROBACIÓN DE LA SEGUNDA FASE EN LA ESTRUCTURA SALARIAL

- a. La estructura salarial para el Gobierno Central, aprobada por la Directora de la OATRH, se utilizará por las agencias del Gobierno como Empleador Único, salvo las excepciones que se dispongan por ley, para realizar las diferentes acciones de recursos humanos, conforme se disponga en estas Normas.
- b. La segunda fase de ajustes salariales aprobada para el Servicio de Carrera será efectiva el 16 de junio de 2024.
- c. La estructura salarial utiliza progresiones de Punto Medio ascendentes que aumentan gradualmente para representar las condiciones del mercado. Esto significa que los porcentajes entre Puntos Medios y los porcentajes entre Puntos Mínimos y Máximos se expanden gradualmente a medida que se progresa dentro de la estructura salarial.
- d. La estructura salarial desarrollada representa el valor monetario que tienen las diferentes clases en los Plan de Clasificación de Puestos y servirá para fijar la retribución correspondiente.
- e. Se comparan las clases del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera con ofrecimientos de empleo en el mercado laboral para analizar las similitudes en sus especificaciones y funciones de manera que pueda determinarse cuál sería el salario competitivo para cada trabajo. Se utilizaron como fuentes de datos de encuestas publicadas por el Instituto de Investigaciones Económicas (ERI) y la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS).

D. NORMAS ESPECÍFICAS QUE REGIRÁN LA ADOPCIÓN DE LA SEGUNDA FASE DE AJUSTES SALARIALES EN LA ESTRUCTURA SALARIAL DESARROLLADA PARA EL SERVICIO DE CARRERA

Efectivo al 1 de enero de 2023, se asignó a la nueva estructura salarial todas las clases de puestos en el Servicio de Carrera. El sueldo de todo empleado que al 31 de diciembre de 2022 estuviera en servicio activo dentro del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos y ocupara un puesto de una de las clases comprendidas en el Plan de Clasificación del Servicio de Carrera del Gobierno Central se ajustó a la nueva estructura salarial y se asignó al sueldo correspondiente al Punto Mínimo.

Ahora bien, efectivo al 16 de junio de 2024, se ajustó el salario de todo empleado que al 29 de mayo de 2024 se encontrara activo ocupando un puesto dentro de una de las clases comprendidas en el Servicio de Carrera, según los criterios expuestos más adelante, en el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno Central.

Se observarán las siguientes normas:

1. La fecha de implantación de la segunda fase del ajuste salarial es el 16 de junio de 2024.
2. El sueldo de todo empleado que fuese nombrado en un puesto en el Servicio de Carrera y estuviese activo al 29 de mayo de 2024 o en fecha anterior, será ajustado al noventa por ciento (90%) del Punto Medio del grado salarial que corresponda a la clase de puesto que ocupa.
3. Los empleados que ocupen puestos en el Servicio de Carrera que al 29 de mayo de 2024 se encontrase disfrutando de alguna licencia, con o sin sueldo, u ocupando un puesto en el Servicio de Confianza con derecho a reinstalación a su puesto en el Servicio de Carrera, recibirán el ajuste salarial para que su salario sea llevado al noventa por ciento (90%) del Punto Medio al momento de cesar su licencia o al momento de reinstalarse en su puesto en el Servicio de Carrera.
4. Aquellos empleados que su licencia expire o que se reinstalen a su puesto en el Servicio de Carrera durante el periodo de prohibición de transacciones de personal en el periodo pre y post eleccionario, y sean acreedores al ajuste salarial según las Normas establecidas en la presente Carta Normativa, podrán recibir dichos ajustes salariales al momento de su reinstalación sin necesidad de una dispensa de parte de la OATRH.
5. Habrá empleados que recibirán un ajuste salarial por primera vez debido a que al implementarse la estructura salarial efectiva el 1 de enero de 2023, recibían una

remuneración mayor al Punto Mínimo pero menor al noventa por ciento (90%) del Punto Medio del grado salarial correspondiente a su puesto.

6. Ningún ajuste salarial resultante de esta segunda fase podrá afectar negativamente el salario base del empleado.
7. Los empleados cuyos salarios actuales estén por encima del noventa por ciento (90%) del punto medio de su grado salarial no recibirán ajuste salarial.
8. Los empleados que ocupan puestos en las Clases de Puestos de Alta Demanda o "Hot Jobs" reciben salarios mayores al noventa por ciento (90 %) del Punto Medio por lo que no les corresponde el ajuste salarial como parte de esta segunda fase.
9. Una vez entre en vigor la segunda fase de ajuste salarial, ningún empleado que ostentaba un nombramiento en el Servicio de Carrera del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y se encontraba activo al 29 de mayo de 2024, devengará un sueldo inferior al 90% del Punto Medio del grado salarial donde ubica su clase de puesto, en atención a lo dispuesto en estas Normas.

Ejemplo 1 (Anual) Empleado con salario en el Punto Mínimo	
Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa el empleado	10
Estructura Salarial del Grado Salarial 10	Mínimo - \$38,100 90% del Punto Medio \$41,220 Punto Medio - \$45,800 Máximo - \$53,500
Sueldo del Empleado (Punto Mínimo del Grado Salarial 10)	\$38,100
Estructura Salarial con datos al 90% del punto medio	$\$45,800 \times 90\% \text{ del Punto Medio} =$ \$41,220
Cantidad del ajuste a otorgar anualmente ($\$41,220 - \$38,100 = \$3,120$)	El empleado recibirá un ajuste salarial de \$3,120 anuales
Ejemplo 2 (Anual) Empleado con salario mayor al Punto Mínimo pero menor al 90% del Punto Medio	
Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa el empleado	10
Estructura Salarial del Grado Salarial 10	Mínimo - \$38,100 90% del Punto Medio - \$41,220 Punto Medio - \$45,800 Máximo - \$53,500

Ejemplo 2 (Anual) Empleado con salario mayor al Punto Mínimo pero menor al 90% del Punto Medio (continuación)	
Sueldo del Empleado	\$39,500
Estructura Salarial con datos al 90% del punto medio	\$45,800 x 90% del punto medio = \$41,220
Cantidad del ajuste a otorgar anualmente (\$41,220 -\$39,500 = \$1,720)	El empleado recibirá un ajuste salarial de \$1,720 anuales
Ejemplo 3 (Anual) Empleado con salario mayor al 90% del Punto Medio	
Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa el empleado	10
Estructura Salarial del Grado Salarial 10	Mínimo - \$38,100 90% del Punto Medio - \$41,220 Punto Medio - \$45,800 Máximo - \$53,500
Sueldo del Empleado	\$44,400
Estructura Salarial con datos al 90% del punto medio	\$45,800 x 90% del punto medio = \$41,220
Empleado no recibe ajuste salarial	El empleado ya tiene un salario mayor al 90% del Punto Medio, por lo que no es elegible para el ajuste
Ejemplo 4 (Anual) Empleado con salario igual al Punto Medio	
Grado Salarial en la que ubica la clase de puesto que ocupa el empleado	10
Estructura Salarial del Grado Salarial 10	Mínimo - \$38,100 90% del Punto Medio - \$41,220 Punto Medio - \$45,800 Máximo - \$53,500
Sueldo del Empleado	\$45,800
Estructura Salarial con datos al 90% del punto medio	\$45,800 x 90% del punto medio = \$41,220
Empleado no recibe ajuste salarial	El empleado ya tiene un salario mayor al 90% del Punto Medio, por lo que no es elegible para el ajuste

V. NORMAS RETRIBUTIVAS ESPECÍFICAS QUE REGIRÁN LOS NOMBRAMIENTOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y DESCENSOS Y OTRAS ACCIONES DE PERSONAL

1. Las normas generales retributivas establecidas en la Carta Normativa Núm. 1-2024, "*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*", continúan en plena fuerza y vigor.
2. Todo nombramiento realizado el 30 de mayo de 2024 o en fecha posterior en un puesto en el Servicio de Carrera del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico recibirá como sueldo el Punto Mínimo del Grado Salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. Se exceptúan los nombramientos realizados en los casos enumerados en la Carta Normativa Núm. 1-2024, Parte III(A)(1), a saber:
 - a. Clases de difícil reclutamiento
 - b. Clases que requieran un alto nivel de experiencia o de preparación académica.
 - c. Candidatos que posean preparación o experiencia de trabajo especializada relacionada a las funciones propias de la clase.
3. Transacciones de personal simultáneas - Si a la fecha de efectividad de la implantación de la segunda fase de la estructura salarial hubiese que efectuar otras acciones de personal que afecten el sueldo del empleado:
 - a. Primero se otorgará el ajuste al sueldo que devenga el empleado como resultado de la implantación de la segunda fase de la estructura salarial, según las transacciones realizadas en o antes del 29 de mayo de 2024.
 - b. Luego se procederá con la acción que corresponda, a tenor con la Carta Normativa Núm. 1-2024 o cualquier otra normativa emitida a esos fines por la Directora de la OATRH.

VI. NORMAS ESPECÍFICAS PARA EMPLEADOS TRANSITORIOS

1. El sueldo de todo empleado transitorio que fuese nombrado en un puesto en el Servicio de Carrera y estuviese activo al 29 de mayo de 2024 o en fecha anterior, será ajustado al noventa por ciento (90%) del Punto Medio del grado salarial que corresponda a la clase de puesto que ocupa.

2. Los empleados con nombramientos transitorios efectuados el 30 de mayo de 2024 o en fecha posterior, recibirán la remuneración correspondiente al Punto Mínimo del grado salarial correspondiente a la clase de puesto que ocupan.
3. El sueldo de todo empleado transitorio cuyo salario fue ajustado al noventa por ciento (90%) del Punto Medio como parte de la segunda fase de ajustes salariales y su nombramiento transitorio sea extendido en el mismo puesto o clase de puesto, conservará su salario al noventa por ciento (90%) del Punto Medio.
4. Los empleados transitorios acreedores al cambio de estatus a empleados regulares en virtud de la Ley Núm. 96-2023 y el "*Reglamento Conjunto sobre Empleados Transitorios en las Agencias del Sistema para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico*", conservarán su salario correspondiente al noventa por ciento (90%) del Punto Medio a partir del 16 de junio de 2024.
5. Aquellos empleados transitorios cuyos salarios fueron ajustados al noventa por ciento (90%) del Punto Medio como parte de la segunda fase de ajustes salariales y sean nombrados en un puesto regular en la misma clase o que pertenezca a la misma serie de clases del puesto que ocupaba con estatus transitorio, como resultado de un proceso de convocatoria, conservará un salario equivalente al noventa por ciento (90%) del Punto Medio del grado salarial correspondiente a la nueva clase de puesto que fue nombrado.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS REFERENTES A DIFERENCIALES

1. Todos los diferenciales otorgados el 16 de junio de 2024, o en fecha anterior, se mantendrán inalterados como resultado de la implementación de la segunda fase de ajuste salariales.
2. Todos los diferenciales otorgados el 17 de junio de 2024, o en fecha posterior, se regirán por las normas generales establecidas en la Carta Normativa Núm. 2- 2023 promulgada por la OATRH.

VIII. PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS

A. INFORME DE CAMBIO ESPECIAL

1. Cada Autoridad Nominadora notificará a cada uno de sus empleados en el Servicio de Carrera que reciba un ajuste salarial por razón de la implementación de los ajustes salariales correspondientes a esta segunda fase que incluya la fecha de efectividad del ajuste salarial, su clasificación y sueldo mediante un *Informe de Cambio Especial*. El *Informe de Cambio Especial*, deberá estar completado en todas sus partes, con su respectivo número de cambio y el número de codificación asignado a cada clase.

2. Los empleados cuyos salarios actuales estén por encima del noventa por ciento (90%) del punto medio de su grado salarial, no recibirán ajuste salarial o notificación alguna al respecto.
3. Los empleados que ocupan puestos en las Clases de Puestos de Alta Demanda o “*Hot Jobs*” se les mantendrá su salario en Punto Medio de la Banda Salarial y no recibirán ajuste salarial ni notificación como parte de esta segunda fase.
4. El *Informe de Cambio Especial* deberá tener la fecha y firma de la Autoridad Nominadora. Cualquier observación o comentario deberá incluirse en el Apartado de Observaciones.
5. Cada agencia responderá por la legalidad, exactitud, propiedad y corrección de la información contenida en el *Informe de Cambio Especial*.
6. El único documento en que se notificará el ajuste en sueldo será el *Informe de Cambio Especial*.

B. CONDICIONES

1. De existir una apelación ante la CASP de parte de un empleado reclamando que su puesto sea reclasificado a un puesto en una clase asignada a un grado superior como resultado de la implementación del Plan de Clasificación y Retribución Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, según las normas establecidas en la Carta Normativa Núm. 1-2023, y la resolución ser favorable al empleado, al empleado se le ajustará su salario correspondiente al noventa por ciento (90%) del Punto Medio de su nueva clase de puesto con fecha de efectividad del 16 de junio de 2024.
2. **No Creación de Derechos Exigibles:** Esta Carta Normativa no tiene como propósito crear derechos sustantivos o procesales a favor de terceros, exigibles ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole contra el Gobierno de Puerto Rico, agencias, oficiales, empleados o cualquiera otra persona.

IX. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN ADMINISTRATIVA

Cualquier empleado que entienda se ha cometido un error en la otorgación o no otorgación de su ajuste salarial deberá notificarlo a la Oficina de Recursos Humanos de su agencia para consideración. El ajuste salarial realizado a tenor con estas normas no afecta derechos o intereses propietarios de los empleados y se realiza como parte de la Reforma del Servicio Público, por lo que los ajustes salariales no serán revisables ni apelables ante la Comisión Apelativa del Servicio Público.

X. CUMPLIMIENTO DE LAS AGENCIAS CON LAS “NORMAS PARA LA SEGUNDA FASE EN LA ESTRUCTURA SALARIAL QUE REGIRÁ PARA EL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL EFECTIVA AL 16 DE JUNIO 2024”

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.

XI. CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte de estas 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. 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.

Anejo



Estructura Salarial

Anual

Grado	Mínimo	90% del Punto Medio	Punto Medio	Máximo
1	19,800	21,420	23,800	27,800
2	21,300	23,040	25,600	29,900
3	22,900	24,750	27,500	32,100
4	24,600	26,640	29,600	34,600
5	26,500	28,620	31,800	37,100
6	28,500	30,780	34,200	39,900
7	30,600	33,120	36,800	43,000
8	33,000	35,640	39,600	46,200
9	35,500	38,340	42,600	49,700
10	38,100	41,220	45,800	53,500
11	40,300	45,360	50,400	60,500
12	44,300	49,860	55,400	66,500
13	48,700	54,810	60,900	73,100
14	53,600	60,300	67,000	80,400
15	59,000	66,330	73,700	88,400
16	64,900	72,990	81,100	97,300
17	71,400	80,280	89,200	107,000
18	78,500	88,290	98,100	117,700
19	82,800	99,360	110,400	138,000
20	93,200	111,780	124,200	155,300
21	104,800	125,730	139,700	174,600
22	117,900	141,480	157,200	196,500
23	132,700	159,210	176,900	221,100
24	149,300	179,100	199,000	248,800
25	167,900	201,510	223,900	279,900



Gobierno de Puerto Rico
Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos
del Gobierno de Puerto Rico

Estructura Salarial Vigilantes DRNA**Anual**

Grado	Mínimo	90% del Punto Medio	Punto Medio	Máximo
PR - 1	27,800	30,060	33,400	39,000
PR - 2	31,300	33,840	37,600	43,900
PR - 3	35,200	38,070	42,300	49,400
PR - 4	39,600	42,840	47,600	55,600
PR - 5	44,600	48,240	53,600	62,600
PR - 6	50,200	54,270	60,300	70,400
PR - 7	56,400	61,020	67,800	79,200
PR - 8	63,500	68,670	76,300	89,100