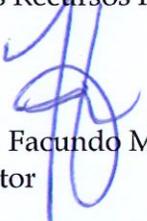




18 de agosto de 2025

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 12-2025

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


Lcdo. Facundo M. Di Mauro Vázquez
Director

REVISIÓN DE PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y DE RETRIBUCIÓN UNIFORME DEL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL

La Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*” (Ley 8-2017), establece al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único, lo que significa que los empleados públicos serán empleados del Gobierno Central y no de las agencias.¹ Además, centraliza el sistema de administración de los recursos humanos, eliminando de la categoría de administradores individuales a aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico, para garantizar la mejor utilización de los servicios que ofrecen los servidores públicos.²

De igual forma, la Ley 8-2017, en virtud del Artículo 4, Sección 4.3, Inciso (2) (o) y (p), confirió a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATR u Oficina) la facultad de desarrollar los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución Uniforme para el Servicio de Carrera del Gobierno Central (en adelante, Planes). Ante ello, la OATR implementó las “*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, Efectivo al 1 de enero de 2023 (Enmendada)*” (en adelante, las Normas), donde se explicó el proceso de implementación de clasificación de puestos y la nueva estructura salarial del Servicio de Carrera del Gobierno Central.³

¹ Ley 8-2017, Artículo 2, Sección 2.1 (1) y (3)

² Ley 8-2017, Artículo 2, Sección 2.1 (2) y Artículo 4, Sección 4.3 (2) (o)

³ Carta Normativa 1-2023, emitida el 21 de febrero de 2023 (en adelante, CN 1-2023)

La Nueva Estructura Salarial para el Servicio de Carrera fue implementada en enero de 2023, utilizando como base datos de mercado correspondientes a finales del año 2022. Como es de conocimiento, los salarios en los distintos mercados laborales evolucionan con el tiempo. Habiendo transcurrido cerca de tres (3) años desde la implementación, y alineado con las mejores prácticas en la administración de planes de retribución, resulta necesario analizar la evolución del mercado y, con base en información actualizada, ajustar el plan para reflejar con mayor precisión las condiciones salariales actuales.

De conformidad con lo anterior, la OATRH, en colaboración con la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF), han decidido llevar a cabo una revisión de los Planes a partir de junio y durante el resto del año 2025. El objetivo es actualizar la información del mercado que sirve como base para los Planes, cuya revisión se implementará a principios de 2026.

Ante esto, por el momento, no se estarán evaluando cambios en los grados salariales existentes ni la creación de nuevas clases de puestos de forma fraccionada o individual. Se considerarán exclusivamente dentro del marco de la revisión completa de los Planes. Esto incluye tanto las solicitudes actualmente pendientes como cualquier nueva petición que puedan presentar las agencias. La decisión responde a la necesidad de mantener coherencia y consistencia en el proceso. Realizar modificaciones en esta etapa podría generar inconsistencias o quedar sin efecto una vez entre en vigor el nuevo Plan revisado.

Únicamente, en situaciones excepcionales, podrán evaluarse solicitudes de revisión de la estructura salarial, bajo las siguientes condiciones:

- Cuando una ley, reglamento o normativa vigente requiera la creación de funciones específicas que no estén contempladas en ninguna clase existente.
- Cuando una entidad externa reguladora o fiscalizadora con jurisdicción y competencia requiera la creación de nuevas funciones como parte de mandatos, auditorías, condiciones para el uso de fondos o cumplimiento regulatorio, según se determine caso a caso.
- En casos de control interno, cumplimiento normativo o mitigación de riesgos identificados por procesos de auditoría u otras revisiones oficiales.

Agradecemos compartan la información con el personal concernido de las Oficinas de Recursos Humanos para el estricto y cabal cumplimiento de la presente notificación. Contamos con su colaboración para llevar a cabo la encomienda esbozada.