ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

NORMAS INTERNAS SOBRE RETRIBUCION PARA EMPLEADOS DEL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

BENJAMIN GUZMAN
CORONEL RETIRADO
AYUDANTE GENERAL DE PUERTO RICO

9 DE NOVIEMBRE DE 2006

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO
CUARTEL GENERAL DE FUERZA CONJUNTA
OFICINA DEL AYUDANTE GENERAL
P.O. BOX 9023786, SAN JUAN, PUERTO RICO 00902-3786

HON. ANÍBAL ACEVEDO VILÁ
GOBERNADOR

(787) 289-1400

NORMAS INTERNAS SOBRE RETRIBUCIÓN PARA EMPLEADOS DEL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

ENMIENDA I

Procedo a enmendar la Sección II, Inciso A de las Normas Internas sobre Retribución para Empleados del Servicio de Confianza de la Guardia Nacional de 9 de noviembre de 2006, para que lea:

II. Normas Retributivas Aplicables a Distintas Acciones de Personal

A. Nombramiento

Como norma general, toda persona que se nombre en el servicio de confianza, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. Disponiéndose que la cantidad de sueldo a conceder será a discreción del Ayudante General.

Efectivo hoy, 31 de enero de 2007.

David Carrión Baralt
Coronel, GNPR
Ayudante General

31-01-07

INDICE

	PAGINA
Normas Internas sobre Retribución para Empleados del Servicio de Confianza de la Guardia Nacional de Puerto Rico	1
I- Método de Compensación	2
Diferenciales	2
1- Interinatos	2
II- Normas Retributivas aplicables a distintas acciones de personal	3
III- Normas Retributivas en Reinstalación	3
IV- Normas para implantar los aumentos de sueldo para los empleados siempre que no sean incompatibles con la Ley	5

9/nov/06

BJ

NORMAS INTERNAS SOBRE RETRIBUCION PARA EMPLEADOS DEL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA GUARDIA NACIONAL DE PUERTO RICO

La Ley 184 de 3 de agosto de 2004 crea un nuevo sistema para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público. 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 Ley, faculta a los administradores individuales a adoptar reglamentaciones en cuanto a las Areas Esenciales al Principio de Mérito. Estas normas internas, en el Area de Retribución permite a la Guardia Nacional de Puerto Rico tramitar y procesar las distintas acciones de personal.

La Guardia Nacional de Puerto Rico administrará 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, referidos 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.

De conformidad con el Artículo 8, Disposiciones sobre Retribución de la Ley 184 y de la Carta Normativa Número 1-2005 de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se establecen las siguientes Normas:

9/mr/06

I- Método de Compensación

La Guardia Nacional de Puerto Rico puede utilizar el siguiente método de compensación para retener, motivar y reconocer al personal.

- **Diferenciales**

Es una compensación temporera especial, adicional y separada de sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Los diferenciales se podrán conceder por:

1- Interinatos

Situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. En este caso, serán requisito las siguientes condiciones:

a. Que el empleado designado para el interinato ocupe un puesto de confianza.

b. Cuando se designe a un empleado de confianza como interino en otro puesto de confianza no podrá otorgársele diferencial por ejercer interinamente las funciones de otro puesto no importa su clasificación.

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.

9/nov/06

El empleado podrá ser relevado en cualquier momento del interinato, cuando así lo determine la Autoridad Nominadora.

Será discreción de la autoridad nominadora nombrar nuevamente en el puesto que ocupaba la persona antes del interinato, nombrarle en otro puesto o prescindir de sus servicios.

II- Normas Retributivas Aplicables a Distintas Acciones de Personal

A- Nombramiento

Como norma general, toda persona que se nombre en el servicio de confianza, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. En aquellos casos en que por alguna razón no se pueda reclutar personal en el servicio de confianza a ese nivel de sueldo, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier sueldo siempre que coincida con uno de los tipos intermedios en la escala a la cual esta asignada la clase de puesto y que no exceda del tercer tipo de la escala extendida. Cuando haya la necesidad de reclutar en el servicio de confianza con un sueldo superior a éste, se justificará el sueldo asignado.

III- Normas Retributivas en Reinstalación

a. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera conforme a la Sección 9.2 de esta Ley, al ser reinstalados tendrán derecho a:

1. todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se haya 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. Y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10%) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de confianza.

   Este por ciento será determinado por la Autoridad Nominadora. Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. El sueldo final deberá coincidir con uno de los tipos intermedios.

4. Si el empleado a reinstalar estuvo 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.

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.

9/nov/06

IV- NORMAS PARA IMPLANTAR LOS AUMENTOS DE SUELDO PARA LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA SIEMPRE QUE NO SEAN INCOMPATIBLES CON LA LEY

La Autoridad Nominadora tendrá la discreción para conceder aumentos de sueldo a los empleados de confianza en reconocimiento a la productividad y a la calidad de los servicios, sujeto a que la cuantía del incremento en sueldo otorgado por este concepto, coincida con alguno de los tipos retributivos de la escala de sueldo correspondiente.

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

Esta norma interna tendrá vigencia a partir del 9 de noviembre de 2006 **EN TESTIMONIO DE LO CUAL**, firmó la presente en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 9 de noviembre de 2006.

Revisado por:

Lcda. Neysa Valle Jiménez
Asesora Legal

Aprobado por:

Cnel. (R) Benjamín Guzmán
Ayudante General de Puerto Rico