

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES

MANUAL DE RETRIBUCIÓN UNIFORME PARA LOS SERVICIOS
DE CARRERA Y CONFIANZA DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES



CONTENIDO

Introducción	2
ARTÍCULO 1: Título	2
ARTÍCULO 2: Base Legal	2
ARTÍCULO 3: Aplicabilidad.....	2
ARTÍCULO 4: Definiciones	3
ARTÍCULO 5: Adopción y Contenido del Plan de Retribución del DRNA	5
ARTÍCULO 6: Administración, Actualización y Revisión del Plan de Retribución.....	6
ARTÍCULO 7: Estructura Retributiva.....	7
ARTÍCULO 8: Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas de Sueldos.....	8
ARTÍCULO 9: Normas Relativas a la Administración de Salarios	8
ARTÍCULO 10: Otros Métodos de Compensación	15
ARTÍCULO 11: Normas Retributivas Aplicables a Empleados que no Ocupan Puestos en Unidades Apropriadas.....	17
ARTÍCULO 12: Normas para Implantar Aumentos de Sueldo Generales y/o Negociados Colectivamente para los Empleados Públicos.....	24
ARTÍCULO 13: Cláusula de Separabilidad.....	26
ARTÍCULO 14: Vigencia.....	26

INTRODUCCIÓN

La política pública de retribución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según establecida en el Artículo 8 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", reconoce como valores principales la capacidad demostrada por el empleado en el desempeño de sus funciones, el compromiso demostrado con las metas y objetivos de su organización, el cumplimiento con las normas de orden y disciplina y el trato sensible, respetuoso y diligente hacia nuestros ciudadanos.

Para alcanzar estos valores, el sistema de compensación del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (en adelante, "DRNA") está orientado a atraer y retener el personal idóneo, a reconocer los logros grupales e individuales de los empleados, a fomentar el trabajo en equipo y a propiciar una vida digna. Esto, sobre bases de equidad y justicia y en consideración a la realidad económica de la agencia.

Los sistemas de compensación, además de reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales, le permiten a la gerencia mayor flexibilidad en la administración de dicho sistema. Esto orientado al logro de una gerencia de recursos humanos más dinámica y efectiva.

ARTÍCULO 1: TÍTULO

Este manual se conocerá como "Manual de Retribución Uniforme para los Servicios de Carrera y Confianza del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales".

ARTÍCULO 2: BASE LEGAL

Este manual se adopta conforme a las disposiciones del Artículo 8 de la Ley Número 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

ARTÍCULO 3: APLICABILIDAD

Las disposiciones contenidas en este manual serán de aplicación a los empleados que ocupan puestos en las clases comprendidas en los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y Confianza del DRNA.

ARTÍCULO 4: DEFINICIONES

Para fines de este manual los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresa:

1. Ascenso — significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto.
2. Aumento de Sueldo por Años de Servicios – incremento en la retribución de un empleado gerencial con status regular del Servicio de Carrera de hasta un cinco por ciento (5%) de su sueldo por haber prestado servicios satisfactorios ininterrumpidos por un periodo de tres (3) años.
3. Aumento de Sueldo por Servicios Meritorios — significa un incremento en la retribución que se concede a un empleado gerencial con status regular del Servicio de Carrera en virtud de una evaluación de sus ejecutorias durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de efectividad del mismo.
4. Autoridad Nominadora — significa el (la) Secretario (a) del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales.
5. Bonificaciones - compensación especial, no recurrente y separada del sueldo del empleado que se otorga según los requisitos que se establezcan previo a su concesión.
6. Descenso — significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más bajo.
7. Diferencial — una compensación temporal 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.
8. DRNA – Departamento de Recursos Naturales y Ambientales.
9. Escala de Retribución — Margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel del trabajo que conllevan determinadas clases de puesto y de igual modo retribuir de forma adecuada y progresiva la cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puesto.

10. Estructura Retributiva — significa el esquema retributivo compuesto por las diferentes escalas de sueldos que habrán de utilizarse en la asignación de las clases de puestos de un Plan de Clasificación.
11. Extensión de Escalas — significa la ampliación de una escala de sueldo partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.
12. Ley Núm. 184 — significa la Ley Número 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".
13. Obvención — significa la utilidad fija o eventual que se concede sin costo alguno a un empleado, por ser necesaria para el desempeño de las funciones del puesto que ocupa.
14. OCLARH — significa la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.
15. OGP – Oficina de Gerencia y Presupuesto.
16. Plan de Retribución — significa el sistema adoptado por el DRNA, mediante el cual se fija y administra la retribución para los Servicios de Carrera y de Confianza de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 184, la reglamentación que aplique y los convenios acordados.
17. Reasignación de clase — significa la asignación de una clase a otra escala de sueldo.
18. Reclasificación de puesto — significa la acción de clasificar un puesto que había sido clasificado previamente a una clase con una escala superior, igual o inferior dentro de un mismo Plan de Clasificación.
19. Reingreso — significa la reintegración o el retorno al servicio público, mediante certificación, de cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas.
20. Reinstalación — significa el regreso al Servicio de Carrera después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas: separación de un puesto de confianza, si al pasar al Servicio de Confianza se ocupaba un puesto de carrera con status regular; separación al final o durante el periodo probatorio por razón de servicios

insatisfactorios, si inmediatamente antes, el empleado ocupaba un puesto de carrera con status regular; y a la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo.

21. **Retribución Adicional por Desarrollo de Competencias** — compensación adicional que será otorgada a todo empleado que muestre los comportamientos progresivos que la organización considere importantes (Ejemplo: conductor de cambios e innovaciones continuas). Para el desarrollo de estos comportamientos la organización promoverá adiestramientos dirigidos a satisfacer los mismos.
22. **Retribución Adicional por Habilidades** — 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 salario base del empleado.
23. **Traslado** — significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones de nivel similar asignadas a una misma escala de retribución.

ARTÍCULO 5: ADOPCIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN DEL DRNA

1. El DRNA adoptará un sistema retributivo debidamente aprobado por la OICALARH, para sus empleados de carrera y confianza considerando su situación fiscal y el método de valoración de puestos seleccionado. Dicho sistema estará basado en la uniformidad, equidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

El Plan de Retribución que el DRNA adopte estará en armonía con la política pública establecida, las disposiciones de la Ley Núm. 184, *supra*, leyes estatales y federales que rigen la fijación de salarios, este manual y las normas que a estos fines emita OICALARH y el(la) Secretario(a).

2. El Plan de Retribución mantendrá una correlación entre el valor relativo que se asigne a las clases en el respectivo Plan de Clasificación de Puestos y el valor monetario que se asigna a éstas mediante escalas de sueldos.
3. El Plan de Retribución contendrá una estructura salarial, una lista que indica la asignación individual de cada clase de puesto a determinada escala de retribución, esto

es, la Asignación de Clases a Escalas de Sueldo y la determinación de la jerarquía relativa entre las clases.

4. El (la) Secretario (a) es el único funcionario del DRNA facultado para aprobar el Plan de Retribución y las modificaciones subsiguientes, previo al asesoramiento y/o revisión de OICALARH. También previa su aprobación, así como la de sus modificaciones, lo someterá para la autorización fiscal de la OGP y la autorización de OICALARH.

ARTÍCULO 6: ADMINISTRACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE RETRIBUCIÓN

1. El(la) Secretario(a) o su representante autorizado, será responsable de administrar y mantener actualizado el Plan de Retribución para el Servicio de Carrera y Confianza, en armonía con la legislación estatal y federal que rige la fijación de salarios.
2. Será responsabilidad del DRNA, modificar el Plan de Retribución a los efectos de mantenerlo actualizado conforme a los cambios surgidos en la estructura funcional u organizacional de la agencia.
3. La OICALARH podrá emitir normas respecto al mantenimiento de los Planes de Retribución que deberán tomarse en cuenta para la revisión del Plan de Retribución del DRNA.
4. El DRNA realizará estudios de retribución en los distintos sectores de la economía que incluyan los niveles y tendencias salariales, para precisar la posición competitiva del Departamento en materia de sueldos y mantener los salarios de los empleados en armonía con los sueldos existentes en otros sectores gubernamentales y privados mediante la revisión del Plan de Retribución, siempre que la situación fiscal lo permita. Estos estudios pueden ser contratados en primera instancia con OICALARH o con contratistas independientes.

ARTÍCULO 7: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

1. La estructura retributiva que formará parte del Plan de Retribución para el Servicio de Carrera y Confianza del DRNA estará integrada por un número de escalas de sueldos, cada una de las cuales constará de un tipo mínimo, un tipo máximo y los tipos intermedios que se consideren necesarios.
2. Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva, al fijarse las escalas de sueldos se considerará, entre otros factores, los niveles de complejidad, responsabilidad, dificultad y autoridad de las clases de puestos; el grado de discreción que se requiere en el desempeño de los deberes y responsabilidades; grado de dificultad en el reclutamiento de candidatos idóneos; oportunidades de ascenso; condiciones de trabajo; costo de vida; niveles de riesgos y posibilidades fiscales.
3. Conforme a la disponibilidad de los recursos fiscales, la estructura de sueldos debe ser competitiva para que resulte atractiva en el reclutamiento y retención de recursos humanos capacitados, proveer para el justo reconocimiento de la eficiencia y productividad de los empleados y estar desarrollada de forma tal que provea oportunidades de progreso en el DRNA.
4. Al desarrollar las escalas de sueldos, deberán considerarse, entre otros, los diferentes aumentos de sueldo que se concedan a los empleados y la frecuencia con que se otorguen.
5. Las escalas de sueldos representarán el valor monetario que tienen las diferentes clases de puestos en el Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera y Confianza y servirán para fijar la retribución de cada empleado del DRNA. Al asignar y reasignar las clases de puestos, deberá mantenerse la correlación entre el nivel jerárquico de las clases y las escalas a las cuales éstas se asignan.
6. Los tipos retributivos establecidos en las diferentes escalas de sueldos se consignarán a base de dólares, corresponderán a un sueldo mensual y a una jornada regular de treinta y siete punto cinco (37.5) horas semanales o cuarenta (40) horas semanales y tienen el propósito fundamental de proveer niveles retributivos superiores para viabilizar la

gratificación de los empleados, a tenor con los niveles individuales de eficiencia y productividad.

Cuando haya la necesidad de efectuar pagos o descuentos por periodos cortos de servicios prestados o dejados de prestar, el importe correspondiente se determinará tomando en consideración el sueldo mensual del empleado y la jornada de trabajo que corresponda.

7. La extensión de las escalas de sueldo añadiendo tipos retributivos, seguirán la misma proporción de los tipos retributivos correspondientes y se efectuarán, según la necesidad, para poder llevar a cabo las diversas acciones de personal del DRNA.

ARTÍCULO 8: ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS A LAS ESCALAS DE SUELDOS

1. El DRNA establecerá y mantendrá actualizada la posición relativa de las clases de puestos comprendidas en el Plan de Clasificación para el Servicio de Carrera y Confianza mediante la asignación de cada clase a una escala de sueldo.
2. La asignación de las clases de puestos a las escalas salariales se guiará por el objetivo de proveer equidad en la fijación de sueldos.

ARTÍCULO 9: NORMAS RELATIVAS A LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

La política pública enunciada en la Ley Núm. 184, *supra*, provee para un tratamiento equitativo en la fijación de salarios y demás formas de compensación. Para garantizar este objetivo, se establecen las normas que regirán la administración de salarios en las siguientes transacciones de personal:

1. Nombramientos

- a. Como norma 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. Se podrá otorgar una retribución superior al tipo mínimo de la escala en los siguientes casos:

- 1) Clases de difícil reclutamiento
- 2) Clases que requieran un alto nivel de experiencia o de preparación académica.
- 3) Candidatos que posean preparación académica o experiencia de trabajo especializada y en las que se haya comprobado la dificultad de reclutamiento.

Al momento de reclutar personal, el(la) Secretario(a) podrá otorgar sueldos mayores al tipo mínimo de la escala cuando las cualificaciones de los candidatos, la dificultad en el reclutamiento, el alto nivel de educación o experiencia requerida o las necesidades del servicio lo justifiquen. Los sueldos mayores deben estar justificados en un planteamiento escrito que detalle las razones para otorgar los mismos. En todo caso, el sueldo aprobado debe coincidir con uno de los tipos de la escala.

- b. Como norma general, todo empleado integrante de la unidad apropiada que pase a ocupar un puesto excluido de dicha unidad apropiada o gerencial en el Servicio de Carrera, recibirá un sueldo, conforme a las normas de ascensos, traslados o descensos, según corresponda.
- c. 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 los casos en que por alguna razón no se pueda reclutar personal en el Servicio de Confianza a ese nivel de sueldo, el(la) Secretario(a) podrá autorizar cualquier sueldo siempre que coincida con uno de los tipos en la escala a la cual está asignada la clase de puesto. Cuando haya necesidad de reclutar en el Servicio de Confianza con un sueldo superior se justificará el sueldo asignado en un planteamiento escrito que detalle las condiciones excepcionales que dieron margen para otorgar el mismo.

2. Ascensos

El aumento de sueldo a ser otorgado por el DRNA en casos de ascensos, no será menor a la diferencia entre el tipo retributivo mínimo de la escala a la cual está asignado el puesto que ocupa el empleado antes del ascenso y el tipo mínimo de la escala a la cual se asigna el puesto al cual asciende el empleado, más el ajuste que sea necesario para que el sueldo corresponda a uno de los tipos retributivos en la nueva escala. El(La)

Secretario(a) podrá autorizar sueldos mayores cuando las cualificaciones del candidato lo justifiquen, en estos casos el sueldo a conceder no será mayor de tres (3) tipos retributivos adicionales a la diferencia entre los sueldos básicos de las escalas retributivas correspondientes en el proceso de ascenso, más el ajuste en la nueva escala. Los sueldos mayores deben estar justificados en un planteamiento escrito que detalle las razones para otorgar los mismos.

3. Traslados

Cuando el traslado se realiza en el DRNA, el sueldo del empleado permanecerá inalterado.

Los traslados no conllevarán aumentos de sueldo, excepto los que sean necesarios para ajustar los sueldos de los empleados a escala, cuando ocurran entre una agencia Administrador Individual y el DRNA y entre los municipios y el DRNA. En esta situación, el sueldo del empleado se fijará como sigue:

- a. Cuando el sueldo actual del empleado es menor que el tipo mínimo de la escala de sueldo correspondiente a la clase de puesto que pase a ocupar, éste recibirá una retribución igual a dicho tipo mínimo.
- b. Cuando el sueldo actual del empleado es mayor que el tipo mínimo de la escala salarial a la que está asignada la clase de puesto que pasa a ocupar y no coincida con uno de los tipos de la escala, dicho sueldo se ajustará al tipo inmediato superior.

4. Descensos

Los sueldos de los empleados se fijarán como sigue:

- a. En casos de descensos determinados por el(la) Secretario(a) como necesidad urgente del servicio, éstos no afectarán negativamente los sueldos de los empleados.
- b. En caso de que el descenso ocurra a petición del empleado en el DRNA, entre un Administrador Individual y el DRNA y entre un municipio y el DRNA y el mismo no

constituya un mecanismo para evitar cesantías, el sueldo del empleado se ajustará al tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos y por convenio colectivo que haya recibido en el puesto que ocupaba antes del descenso.

c. Cuando los descensos se efectúen en el DRNA o entre un Administrador Individual y el DRNA como método último para evitar cesantías por falta de fondos, se ajustará el sueldo del empleado conforme con la realidad presupuestaria del DRNA, disponiéndose que el sueldo asignado no será menor que el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto a la que sea descendido.

d. En los casos en que el descenso sea por falta de fondos y no se pueda resolver la insuficiencia de fondos mediante el ajuste de sueldos antes indicado, las agencias podrán reducir el sueldo del empleado en el por ciento correspondiente al ajuste de jornada regular que se reduzca para evitar la cesantía. El por ciento de reducción de jornada establecida será aplicado uniformemente a todos los empleados que sean descendidos en estas circunstancias.

e. El DRNA notificará a los empleados con quince (15) días laborables de anticipación de cualquier medida que afecte el salario de los empleados para evitar las cesantías. Los empleados tendrán veinte (20) días para solicitar reconsideración al(a la) Secretario(a) sobre la implantación de dichas medidas.

Esto sin menoscabo de legislación especial y convenios colectivos vigentes que dispongan otros procedimientos.

5. Reclasificación de Puestos

En los casos de reclasificaciones de puestos ocupados, el sueldo del empleado se fijará conforme a las normas retributivas de ascensos, traslados o descensos, según sea el caso.

6. Reasignaciones de Clases a Escalas de Sueldos Superiores

Cuando se enmiende el Plan de Retribución para reasignar una clase o series de clases a

escalas de retribución superiores, se concederá un aumento de sueldo a los empleados afectados que será igual al incremento que reciba la clase a la fecha de efectividad de dicha acción. Los sueldos se ajustarán al tipo inmediato superior, cuando no coincidan con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente. Esta acción está sujeta a las normas que emita la Autoridad Nominadora y a que el DRNA tenga los fondos disponibles. Además, se requerirá la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

7. Reingresos

Como norma general, toda persona que reingrese al DRNA, conforme a lo dispuesto en la Sección 6.7 de la Ley Núm. 184, *supra*, recibirá el sueldo mínimo de la clase de puesto al momento de esta acción. Se hará excepción a esta norma cuando el reingreso ocurra como resultado de una reinstalación por incapacidad. En este caso, el empleado recibirá el último salario devengado al momento de su separación, más los aumentos que haya recibido la clase o los aumentos legislativos o por convenio colectivo concedidos durante el período que estuvo fuera del puesto.

a. Si al momento del empleado reingresar de una incapacidad al DRNA, la clase de puesto que éste ocupó recibió algún aumento, se le sumará éste al último sueldo devengado y se ajustará al tipo inmediato superior, de no coincidir con uno de los tipos retributivos de la escala.

b. Si al momento de su reingreso, se concedieron aumentos legislativos o por convenio colectivo durante el período en que el empleado estuvo separado del puesto, se le reconocerán dichos aumentos, conforme a las disposiciones de las leyes especiales que los conceden y se sumarán al último sueldo que devengó. El sueldo resultante se ajustará a escala, si así lo dispone la ley especial que los concede.

c. En caso de que se concedieran ambos aumentos durante el período en que el empleado estuvo separado del puesto, se le reconocerá en primera instancia, los aumentos legislativos y/o por convenio colectivo y luego, los aumentos que reciba la clase. El sueldo resultante de la suma de estos aumentos al último sueldo devengado, se ajustará a escala.

8. Reinstalaciones

a. Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado el periodo probatorio establecido para la clase de puesto al que el empleado fue ascendido o de haber concluido una licencia sin sueldo, éste recibirá el sueldo que devengaba antes de ser ascendido o de la licencia sin sueldo, más cualquier aumento que haya recibido la clase de puesto que ocupaba y los aumentos legislativos y por convenio colectivo concedidos durante el tiempo que estuvo en periodo probatorio, o en licencia sin sueldo. Si el sueldo resultante no coincide con uno de los tipos retributivos de la escala, éste se ajustará al tipo inmediato superior, salvo que las normas sobre aumentos legislativos que emita la OICALARH dispongan lo contrario.

b. El derecho de reinstalación de empleados separados del servicio de confianza que previamente habían ocupado puestos regulares en el servicio de carrera, es un derecho absoluto y se hace simultáneo a la separación. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera, conforme a las Secciones 8.2 (12) y 9.2 de la Ley Núm. 184, *supra*, serán acreedores a:

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 que haya recibido el empleado por vía legislativa o por convenio colectivo mientras estuvo en el Servicio de Confianza, pero ajustándolos al monto en el Servicio de Carrera.

3. Un incremento de hasta un diez por ciento (10%) del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. Para otorgar este reconocimiento, será necesario que se evidencie el desempeño excelente del empleado mediante un formulario de evaluación para esos fines. El(la) Secretario(a) evaluará el desempeño de los empleados de confianza y recomendará el por ciento de aumento a otorgar. El sueldo final deberá coincidir con uno de los tipos retributivos de la escala.

4. En el caso de que el empleado con derecho a reinstalación haya ocupado el

puesto por un periodo de tres (3) años o más, el(la) Secretario(a), usando el buen ejercicio de su discreción y la situación fiscal de la agencia, podrá otorgar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el Servicio de Carrera y el que estuviere devengando al momento de la reinstalación.

Los sueldos de los empleados que se reinstalan del Servicio de Confianza al de Carrera se ajustarán al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente, al finalizar el análisis de la retribución a conceder por efecto de la reinstalación.

El sueldo resultante de la reinstalación no debe ser igual o mayor al sueldo que el empleado devengaba en el puesto de confianza. En caso de que al aplicar el incremento de sueldo determinado por el DRNA, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, el sueldo resultara en una retribución que igualara o superara el sueldo que devengaba el empleado en el Servicio de Confianza, el mismo sólo podrá otorgársele, a modo de excepción. Para esto se deberá evidenciar fehacientemente que la concesión de dicho sueldo no desarticula o disloca la jerarquía retributiva entre los puestos del área de trabajo, ni afecta el presupuesto de la agencia.

- c. La retribución en la reinstalación de un empleado que ocupó un puesto de confianza mediante una licencia sin sueldo, se determinará a base de lo anteriormente expuesto. Para efectos de la reinstalación, cuando se trate de empleados de confianza en uso de licencia sin sueldo en un puesto de carrera regular de otra agencia, la Autoridad Nominadora para la cual el empleado trabajó en el Servicio de Confianza, evidenciará la ejecutoria excelente del empleado y recomendará a la Autoridad Nominadora que reinstala al empleado, que le otorgue el incremento en sueldo correspondiente, conforme a la política administrativa y capacidad fiscal de esta última.

9. Cambios de Categoría

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. 184, *supra*, 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 este manual.

Cuando el cambio de categoría sea de un puesto de confianza a un puesto de carrera y el puesto está ocupado y se cumplen con todas las condiciones establecidas en la Ley Núm. 184, *supra*, 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 este manual.

10. Destakes

En el caso de destakes dentro de la agencia o interagenciales, el empleado continuará percibiendo el mismo sueldo correspondiente al puesto que ocupaba oficialmente.

ARTÍCULO 10: OTROS MÉTODOS DE COMPENSACIÓN

El DRNA desarrollará e implantará otros métodos de compensación conforme a su capacidad presupuestaria para retener, motivar y reconocer al personal. Algunos de estos mecanismos son:

1. **Diferenciales** - es una compensación temporal 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:
 - a. **Condiciones extraordinarias de trabajo** - situación de trabajo temporal que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva 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 (FLSA).

La cuantía de los diferenciales por condiciones extraordinarias de trabajo equivaldrá a la progresión de los tipos retributivos de la escala correspondiente a la clase de puesto que ocupa el empleado. La cuantía máxima del diferencial a conceder será el

equivalente a la amplitud de la escala.

b. **Interinato** - situación de trabajo temporal en la que un empleado regular de carrera desempeña todas las funciones esenciales de un puesto de clasificación superior al que ocupa en propiedad, ya sea en el servicio de carrera o de confianza. Para ser acreedor a este diferencial deben cumplirse las siguientes condiciones:

1. Haber desempeñado interinamente las funciones de un puesto de clasificación superior por treinta (30) días o más sin interrupción.
2. Ser designado oficialmente y por escrito para ejercer las funciones interinas por el (la) Secretario (a) o su representante autorizado.
3. Cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente, cuando se trate de funciones correspondientes a un puesto en el Servicio de Carrera.

El empleado podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el (la) Secretario (a) o su representante autorizado. En ese caso el empleado regresará al puesto que ocupa en propiedad y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando haya desempeñado interinamente funciones 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 en la escala correspondiente al puesto que ocupa oficialmente el empleado.

El derecho a recibir el diferencial por interinato surge a los treinta (30) días de haber desempeñado las funciones interinas. El pago se efectuará a partir del día treinta y uno (31) después de haber comenzado el interinato.

La cuantía a conceder será igual al aumento de sueldo que recibiría el empleado si se le ascendiese al puesto para el que está realizando el interinato.

Los diferenciales se concederán en forma prospectiva. Por ser una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado, el(la) Secretario(a) será responsable de eliminar los

mismos una vez desaparezcan las condiciones que dieron base a su concesión. Previo a la eliminación del diferencial, se realizará un estudio de cada caso en sus méritos a los fines de demostrar que desaparecieron las circunstancias que ameritaron su concesión.

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.

2. **Bonificaciones** – compensación especial, no recurrente y separada del sueldo del empleado que se otorga según los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las bonificaciones están sujetas a la aprobación de la OGP.

ARTÍCULO 11: NORMAS RETRIBUTIVAS APLICABLES A EMPLEADOS QUE NO OCUPAN PUESTOS EN UNIDADES APROPIADAS

1. Aumentos de Sueldo por Servicios Meritorios

El aumento de sueldo por servicios meritorios es una compensación que forma parte del sueldo y se concede para reconocer el desempeño sobresaliente del empleado. Para ser acreedor a este aumento, el empleado tiene que haber desempeñado las funciones de un puesto de carrera con status regular por doce (12) meses consecutivos o más en el servicio, previo a la fecha de concesión del mismo. El (la) Secretario (a) podrá acreditar cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado mediante nombramiento transitorio en un puesto de igual clasificación, para completar el periodo establecido para la elegibilidad. Como norma general, este aumento se concederá de forma prospectiva.

Dicho aumento de sueldo estará condicionado a la evaluación de los méritos del empleado, según se disponga en el Proceso de Evaluación de Desempeño del DRNA y a los recursos fiscales asignados. Su concesión estará en armonía con el resultado final de las evaluaciones realizadas al empleado durante el periodo de los doce (12) meses que anteceden.

Los aumentos de sueldo por servicios meritorios serán de uno (1), dos (2) o tres (3) tipos

retributivos de la escala de sueldo a la que está asignada la clase de puesto que ocupa el empleado, o su equivalente en términos porcentuales.

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, sujeto a la situación fiscal de la agencia. Dicho aumento debe estar justificado en un planteamiento escrito que detalle las razones para otorgar el mismo.

Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder la totalidad del aumento por servicios meritorios, se podrá conceder un aumento parcial del cincuenta por ciento (50%) del total de dicho aumento. En cualquier momento, dentro de los doce (12) meses siguientes, se podrá conceder el remanente, sujeto a la situación fiscal del Departamento. En estos casos, el periodo 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.

2. Aumentos de Sueldo por Años de Servicios

Los empleados gerenciales con status regular que hayan ocupado un puesto de carrera durante un periodo ininterrumpido de tres (3) años de servicios sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo, serán elegibles para recibir un aumento de hasta un cinco por ciento (5%) de su sueldo o su equivalente en tipos retributivos intermedios. Esta disposición no aplica a empleados con nombramiento transitorio y los empleados de confianza.

Para ser acreedor a dicho aumento, el empleado debe haber prestado servicios satisfactorios durante el periodo de tres (3) años, lo cual se evidenciará en sus hojas de evaluación de desempeño. El sueldo resultante no se ajustará a escala.

Al determinar la elegibilidad de los empleados al referido aumento no se considerarán los aumentos legislativos que hayan recibido, a menos que la propia ley especial que los concede establezca que interrumpe el periodo de tres (3) años para recibir este aumento.

Las siguientes acciones se consideran como interrupciones al periodo de tres (3) años de servicios:

- a. Aumentos generales
- b. Aumentos legislativos, a menos que la propia ley especial que los concede establezca que no interrumpe el periodo de tres (3) años para recibir este aumento.
- c. Aumentos de sueldo concedidos como resultado de la implantación de Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución
- d. Aumentos de sueldo concedidos en virtud de la revisión de la estructura retributiva.
- e. Reasignaciones de clases de puestos a escalas de retribución superiores.
- f. Aumentos de sueldo por servicios meritorios.
- g. Ascensos.
- h. Reclasificaciones de puestos que representan ascensos.
- i. Renuncias.
- j. Destituciones.
- k. Suspensiones de empleo y sueldo.
- l. Cesantías.
- m. Separación del servicio.
- n. Abandono del servicio.
- o. Licencia sin sueldo.

Las licencias con paga a las cuales tiene derecho un empleado no interrumpirán el periodo de tres (3) años de servicios. Entre éstas se encuentran las licencias con paga por enfermedad, licencia para vacaciones regulares, maternidad, paternidad, licencia deportiva especial, licencia militar para empleados públicos y los destakes administrativos en o fuera del DRNA. Tampoco interrumpirá el periodo de tres (3) años de servicios la licencia militar sin sueldo concedida al amparo de la ley federal titulada "Uniformed Services Reemployment Rights Act". Cualquier otra licencia sin sueldo interrumpirá el periodo de años de servicios para ser acreedor a este aumento de sueldo. Dicho periodo transcurrirá nuevamente, a partir de la fecha de reinstalación del empleado, hasta completar los tres (3) años.

Cuando un empleado pase a ocupar un puesto en el Servicio de Confianza, se interrumpirá el periodo de los tres años de servicios. No obstante, si el empleado se reinstala al Servicio de Carrera y dicha acción no conlleva aumento de sueldo, no se interrumpirá el periodo de los tres

(3) años para ser elegible, sino que el mismo transcurrirá nuevamente, a partir de la fecha de reinstalación del empleado al Servicio de Carrera, hasta completar los tres (3) años.

Cualquier otro aumento de sueldo concedido administrativamente que sea menor a la cuantía a la que tendría derecho el empleado por el aumento de sueldo por tres (3) años de servicios satisfactorios, no interrumpirá dicho periodo.

Si en el periodo de tres (3) años el empleado prestó servicios en otro (s) Administrador (es) Individual (es) o municipio (s) antes de pasar a ocupar un puesto en el DRNA, corresponderá a éste, en coordinación con el (los) anterior (es), determinar si los servicios del empleado han sido o no satisfactorios. Lo mismo aplicará en aquellos casos donde un empleado ha estado bajo la supervisión de distintos supervisores en el DRNA.

El (la) Secretario (a) podrá denegar el referido aumento, si los servicios del empleado no fueron satisfactorios, conforme a los resultados de las evaluaciones de desempeño. A esos efectos se enviará al empleado una notificación escrita, indicando las razones por las cuales no se le concedió el referido aumento y se le advertirá de su derecho a apelar ante la Comisión Apelativa del Servicio Público.

3. Aumentos de Sueldo para Retener a los Empleados

Con el propósito de reconocer la excelencia en los servicios, el DRNA podrá, a discreción del (de la) Secretario (a) y mediante el análisis y recomendación previa de la Oficina de Recursos Humanos, conceder aumentos de sueldo individuales con el propósito de retener a los empleados. Estos aumentos de sueldo no superarán el quince por ciento (15%) del sueldo del empleado. Esta disposición aplicará en casos de necesidad de retener personal capacitado y adiestrado. El área de trabajo a la cual está asignado el empleado certificará y evidenciará las razones por las cuales es necesario retener al empleado. Deberá someter un planteamiento escrito a esos fines y se deberá incluir evidencia de la oferta de empleo que tiene el empleado. De no presentar la evidencia, la Oficina de Recursos Humanos corroborará la información de la oferta de empleo.

4. Bonificaciones

Entre los diversos tipos de bonificaciones se encuentran:

- a. Bonificación por productividad, cuya cuantía será representativa del veinte (20) por ciento del sueldo quincenal del empleado. Dicha cuantía se computará a base del sueldo bruto que devenga el empleado.
- b. Bonificaciones por el desempeño de un equipo de trabajo.
- c. Bonos por asistencia y puntualidad perfecta al trabajo por el término de dos (2) años, el cual será independiente y separado de cualquier pago por concepto de exceso de licencia acumulada.
- d. Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.
- e. La adopción de beneficios marginales tales como instalaciones de gimnasio, unidades de salud, cafeterías, cuidado de niños y otros.
- f. Días u horas concedidas sin cargo a licencia alguna.

El DRNA adoptará la normativa aplicable a la concesión de cada tipo de bonificación que se proponga conceder, que incluya: concepto; propósito, a quiénes aplica, criterios, cuantía a conceder y su fecha de efectividad. El DRNA someterá dichas normas a la OICALARH y la OGP para su aprobación.

5. Otros métodos retributivos que promueven el desarrollo profesional del empleado

- a. **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. Dicho aumento será otorgado 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.

b. Retribución adicional por 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 interesa 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.

Todo aumento de sueldo que se conceda deberá justificarse por las ejecutorias sobresalientes del empleado y su aportación directa al logro de las metas y objetivos administrativos. Al conceder aumentos por habilidades o desarrollo de competencias, no se podrá utilizar una misma justificación para retribuir por más de uno de estos conceptos. El aumento concedido por alguno de estos conceptos no superará el quince por ciento (15%) del sueldo del empleado. No se concederán aumentos de sueldo por ninguno de los conceptos antes descritos sin haber transcurrido doce (12) meses entre la concesión de un aumento y otro. Los referidos aumentos están sujetos a que el DRNA disponga de los recursos fiscales necesarios para su otorgamiento y requerirán la aprobación previa de la OGP.

6. Obvenciones

Incluyen beneficios de hospedaje, alimentos y uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que presta como son los destacados a pernoctar en las diversas reservas y demás instalaciones del DRNA en la isla de Puerto Rico y sus territorios.

El costo de tales obvenciones no se deducirá del sueldo del empleado. Estos beneficios guardan estrecha relación con los deberes y responsabilidades del puesto, indispensables para el desempeño adecuado de los mismos y su concesión estará sujeta a la disponibilidad

de fondos y a la previa aprobación de las autoridades competentes, según sea el caso.

Todo empleado que disfrute de obvenciones y se separe del puesto que provea las mismas, cesará del disfrute de tales obvenciones.

7. Aumentos Generales

El (la) Secretario (a) podrá conceder aumentos generales a los empleados. 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 estarán condicionados a que el DRNA disponga de los recursos fiscales necesarios para su otorgamiento.

A fin de determinar si existen situaciones de rezago retributivo, el DRNA a través de su Oficina de Recursos Humanos evidenciará las mismas mediante la realización de estudios de retribución de diversos sectores de la economía.

Todo aumento general en el DRNA requerirá la previa aprobación de la OGP.

8. Aumentos Legislativos

El DRNA garantizará aquellos aumentos legislativos que le sean aplicables. Generalmente, estas leyes especiales son para beneficiar a los empleados en servicio activo, aunque no necesariamente son limitativas. Por lo regular, tienen el propósito de conceder aumentos de sueldos automáticos a los empleados, los cuales pueden o no modificar su escala salarial. La concesión de este tipo de aumento se aplicará conforme a las disposiciones de ley y normas que apliquen en cada caso.

ARTÍCULO 12: NORMAS PARA IMPLANTAR AUMENTOS DE SUELDO GENERALES Y/O NEGOCIADOS COLECTIVAMENTE PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

La Ley Núm. 184, *supra*, crea un sistema retributivo armonizable con la negociación colectiva al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Ambas leyes proveen para la concesión de aumentos de sueldo generales a los empleados, estén o no integrados en la unidad apropiada para negociación colectiva. Las normas para implantar los referidos aumentos son las siguientes:

1. Los aumentos de sueldo concedidos mediante negociación colectiva pasarán a formar parte del sueldo regular del empleado integrante de la unidad apropiada. Los mismos serán considerados como parte del sueldo al efectuarse cualquier transacción de personal posterior.
2. Los aumentos de sueldos generales o por grupo ocupacional y clasificación, concedidos en el DRNA al personal con status regular gerencial o excluido de la unidad apropiada para negociación colectiva, formarán parte del sueldo regular del empleado. Los mismos serán considerados como parte del sueldo al efectuarse cualquier transacción de personal posterior. Los sueldos resultantes se ajustarán o no al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente, conforme a las directrices o normas que se emitan al momento de la concesión del aumento de sueldo. En el caso de empleados del Servicio de Confianza, probatorios o transitorios, que reciban el aumento o aumentos de sueldo generales, se procederá de la siguiente forma:
 - a. **Empleados del servicio de confianza:** En estos casos el aumento de sueldo formará parte del sueldo regular del empleado mientras ocupe el puesto en el Servicio de Confianza. Si se tratase de un empleado del Servicio de Confianza con derecho a reinstalación al Servicio de Carrera, el sueldo total se considerará al momento de efectuar el análisis retributivo correspondiente a la reinstalación. Si se tratase de un empleado del Servicio de Confianza que no tiene derecho a reinstalación, pero pasa a un puesto transitorio en el Servicio de Carrera o probatorio mediante Certificación de Elegibles, se aplicarán las normas de nuevo nombramiento. Si el nuevo nombramiento se efectuase al nivel del sueldo básico

de la clase o del sueldo mínimo federal vigente, si éste fuera el caso, se reconocerá el aumento general que el empleado recibió en el Servicio de Confianza, adicional al sueldo correspondiente al nuevo nombramiento, siempre que no hubiera mediado desvinculación del servicio. Si el nuevo nombramiento se efectúa a base de un sueldo mayor al básico de la clase, se entenderá que este sueldo mayor absorbe el aumento de sueldo general, por lo que no se reconocerá el aumento de sueldo general adicional al sueldo del nuevo nombramiento. Si el sueldo mayor recomendado para el nuevo nombramiento fuese menor a la cuantía resultante del sueldo básico de la clase más el aumento general, se reconocerá al empleado la fracción del aumento de sueldo general que sea necesaria para que el sueldo en el nuevo nombramiento sea igual al básico de la clase más el aumento de sueldo general que había recibido. En todo caso el sueldo final se ajustará al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente.

- b. **Empleados probatorios:** En estos casos el aumento de sueldo formará parte del sueldo regular del empleado. El mismo será considerado como parte del sueldo al efectuarse cualquier transacción de personal posterior.

- c. **Empleados transitorios:** En estos casos el aumento de sueldo formará parte del sueldo regular del empleado mientras ocupe el puesto transitorio. Si se tratase de un empleado transitorio, en uso de una licencia sin sueldo en el Servicio de Carrera con derecho a reinstalación al mismo, el sueldo se considerará al momento de efectuar el análisis retributivo correspondiente a la reinstalación y se reconocerá conforme a las normas de reinstalación aplicables. Si se tratase de un empleado transitorio que pasa a un puesto en el Servicio de Carrera mediante Certificación de Elegibles o a un puesto en el Servicio de Confianza, se aplicarán las normas de nuevo nombramiento. Si el nuevo nombramiento se efectuase al nivel del sueldo básico de la clase o del sueldo mínimo federal vigente, si este fuera el caso, se reconocerá el aumento de sueldo general que el empleado recibió como empleado transitorio, adicional al sueldo correspondiente al nuevo nombramiento, siempre que no hubiera mediado desvinculación del servicio. Si el nuevo nombramiento se efectúa a base de un sueldo mayor al básico de la clase, se entenderá que este sueldo mayor absorbe el aumento de sueldo general, por lo que no se reconocerá el aumento de sueldo general adicional al sueldo del nuevo nombramiento. Si el

suelo mayor recomendado para el nuevo nombramiento fuese menor a la cuantía resultante del sueldo básico de la clase más el aumento general, se reconocerá al empleado la fracción del aumento de sueldo general que sea necesaria para que el sueldo en el nuevo nombramiento sea igual al básico de la clase más el aumento de sueldo general que había recibido. En todo caso el sueldo final se ajustará al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente.

El DRNA adoptará las normas establecidas por la OCALARH y la OGP mediante Cartas Normativas, Memorandos Especiales y Cartas Circulares, emitidos para la implantación de aumentos de sueldo concedidos mediante legislación.

ARTÍCULO 13: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este manual fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este manual, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

ARTÍCULO 14: VIGENCIA

Este manual entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado por el (la) Secretario (a) del DRNA.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, Hoy 23 de noviembre de 2015.



Carmen R. Guerrero Pérez
Secretaria

2/10