

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

**NORMAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL  
SISTEMA DE COMPENSACIÓN TOTAL  
DE LA ADMINISTRACIÓN DE  
REHABILITACIÓN VOCACIONAL**



INTEGRANDO A LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS A LA FUERZA LABORAL  
Apartado 191118, San Juan PR 00919-1118 Tel. (787) 728-2330 ó 729-0160 ext. 2261



## Tabla de Contenido

Introducción .....	i
<b>ARTÍCULO 1: OBJETIVO Y DEFINICIONES.....</b>	<b>1</b>
Sección 1.1 - Objetivo .....	1
Sección 1.2 - Definiciones .....	1
<b>ARTÍCULO 2: CATEGORÍAS DE EMPLEADOS.....</b>	<b>8</b>
Sección 2.1 – Servicio de Carrera .....	8
Sección 2.2 - Servicio de Confianza .....	8
Sección 2.3 - Reinstalación de Empleados de Confianza .....	9
Sección 2.4 - Aprobación de Puestos de Confianza .....	11
Sección 2.5 - Cambios de Servicio y Categoría .....	11
<b>ARTÍCULO 3: ALCANCE Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN.....</b>	<b>12</b>
Sección 3.1 – Disposiciones Generales .....	12
Sección 3.2 – Normas de Retribución .....	13
Sección 3.3 – Normas Específicas sobre Retribución .....	19
Sección 3.4 – Administración y Actualización de los Planes de Retribución .....	23
Sección 3.5 – Las Estructuras de Compensación .....	24
Sección 3.6 – Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas de Retribución .....	27
Sección 3.7 – Normas Relativas a la Administración de Retribución .....	27
<b>ARTÍCULO 4: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD .....</b>	<b>39</b>
<b>ARTÍCULO 5: DEROGACIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>ARTÍCULO 6: APLICABILIDAD .....</b>	<b>40</b>
<b>ARTÍCULO 7: VIGENCIA .....</b>	<b>40</b>



## **Introducción**

Esta Norma se adopta en virtud de las disposiciones 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. La reforma de la Administración de Recursos Humanos que encarna esta Ley procura balancear dos intereses igualmente preeminentes: los derechos constitucionales y estatutarios de los servidores públicos y la eficiente prestación de los servicios públicos que son su razón de ser. La mencionada ley visualiza el capital humano como el activo más valioso de la Administración Pública. De igual forma, la aprobación de esta pieza legislativa dá inicio a una nueva era en el servicio público fundamentada en conceptos de eficiencia y eficacia, enmarcada en principios de equidad y justicia para los servicios públicos.

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta ley, es la que a continuación se expresa:

1. Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.
2. Fortalecer las áreas esenciales al Principio de Mérito en el Servicio Público, de forma que los empleados públicos estén cubiertos por el nuevo sistema, el cual se conocerá como Sistema de Administración



de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

3. Reiterar que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional, así como actitud ética evidenciada en honradez, autodisciplina, respeto a la dignidad humana, sensibilidad y dedicación al bienestar general.
4. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados, la negociación colectiva, y culminar el proceso de descentralizar responsabilizando enteramente a los Administradores Individuales por la cabal administración de sus recursos humanos.
5. Promover una gerencia de recursos humanos que facilite proveer al pueblo servicios ágiles, eficaces y de calidad.
6. Promover las investigaciones de gerencia de recursos humanos y relaciones laborales para innovar y renovar continuamente la función de recursos humanos.

La aplicación de la política pública expuesta, persigue alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el servicio público, mediante los siguientes objetivos:

1. Lograr una gerencia de los recursos humanos orientada por criterios de autonomía, uniformidad y equidad.
2. Mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación, productividad y compromiso de servicio entre los empleados.



3. Lograr que la prestación de los servicios públicos propenda y asegure el continuo desarrollo económico y social de Puerto Rico, la mayor justicia social y el disfrute pleno de los derechos consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución.
4. Ofrecer igualdad en el empleo en el servicio público.
5. 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.

La Política Retributiva del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico propende hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de los empleados públicos, de manera que se garantice la uniformidad retributiva en la fijación y administración del sistema de retribución de los recursos humanos. La Administración de Rehabilitación Vocacional adopta estas normas para facilitar la aplicación de esta política pública mediante la adopción de disposiciones claras y precisas que viabilicen un sistema retributivo basado en la uniformidad, la equidad y la justicia.



## **ARTÍCULO 1: OBJETIVO Y DEFINICIONES**

### ***Sección 1.1 – Objetivo***

La aplicación de la política pública expuesta, persigue alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el servicio público, mediante los siguientes objetivos:

1. Lograr una gerencia de los recursos humanos orientada por criterios de autonomía, uniformidad y equidad.
2. Mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación, productividad y compromiso de servicio entre los empleados.
3. Lograr que la prestación de los servicios públicos propenda y asegure el continuo desarrollo económico y social de Puerto Rico, la mayor justicia social y el disfrute pleno de los derechos consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución.
4. Ofrecer igualdad en el empleo en el servicio público.
5. 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.

### ***Sección 1.2 – Definiciones***

Para fines de esta Norma los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresa, a menos que de su contexto se desprenda otro significado:



1. Ascenso

Cuando ocurre en la misma agencia o entre agencias con un plan de valoración o clasificación de puestos uniforme, significará 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. Cuando ocurre entre agencias con diferentes planes de valoración o clasificación de puestos, significará el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel superior.

2. Aumento de Sueldo dentro de la Zona

Significará un cambio en la retribución de un empleado a un tipo mayor dentro de la zona a la cual está asignada la clase a que pertenezca su puesto.

3. Aumento de Sueldo por Mérito

Un incremento en la retribución directa que se concederá a un empleado en virtud de una evaluación formal de sus ejecutorias durante los doce meses anteriores a la fecha de la evaluación.

4. Autoridad Nominadora

Significará cualquier funcionario o agencia con facultad legal para hacer nombramientos y despidos para puestos en el Gobierno.

5. Banda / Zona

Margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el valor absoluto de determinada clase de puestos y de igual modo retribuir en forma adecuada y



progresiva la cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puesto.

#### 6. Clase o Clases de Puestos

En el Servicio de Carrera significará un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse a los incumbentes los mismos requisitos mínimos; utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de empleados y aplicarse la misma zona de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales. En el Servicio de Confianza significará un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; contener los requisitos de preparación, experiencia y de otra naturaleza, que se consideren imprescindibles para el adecuado desempeño de las funciones; y aplicarse la misma zona de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

#### 7. Descenso

Cuando ocurre en la misma agencia o entre agencias con un plan de valoración o clasificación uniforme, significará 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. Cuando ocurre entre agencias con diferentes planes de valoración o clasificación, significará el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel inferior.

#### 8. Diferencial

Significará la compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular, que se podrá conceder cuando existan



circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Los diferenciales se podrán conceder por:

- (a) Condiciones extraordinarias – situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.
- (b) Interinato – situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad.

Será un diferencial también, la compensación adicional que se concede a un empleado mientras desempeña un puesto interinamente.

#### 9. Director

Significará el Director de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

#### 10. Estructura Retributiva o de Sueldos

El esquema retributivo compuesto por las diferentes bandas/zonas que habrán de utilizarse en la asignación de las clases de puestos del Plan de Puestos de la ARV.

#### 11. Extensión de la Estructuras

Significará la ampliación de una banda/zona de sueldo, partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.



## 12. Interinatos

Son los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de parte de la autoridad nominadora o su representante autorizado.

## 13. Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público

Significará la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

## 14. Planes de Puestos

Significará las agrupaciones sistemáticas de puestos en clases y serie de clases, en virtud de sus deberes y responsabilidades y el conjunto de normas y reglamentos que rigen su implantación y administración.

## 15. Planes de Retribución

Significará los sistemas adoptados por la Autoridad Nominadora, mediante los cuales se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

## 16. Puesto

Significará un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la Autoridad Nominadora, que requieren el empleo de una persona durante la jornada completa de trabajo o durante una



jornada parcial y que forme parte integral del Plan de Puestos debidamente adoptado.

### 17. Reclasificación

Significará la acción de clasificar un puesto que había sido clasificado previamente dentro de un mismo Plan de Puestos. La reclasificación puede ser a una clase en una banda / zona superior, igual o inferior.

### 18. Reingreso

Significará la reintegración o el retorno al servicio, mediante certificación, de cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas:

- a. Incapacidad que ha cesado
- b. Cesantía por eliminación de puestos
- c. Renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con status regular

También podrán reingresar al servicio de carrera aquellos empleados que luego de haberse separado del servicio de confianza, opten por esta alternativa en adición al derecho de reinstalación que les concede la Sección 9.2 de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

### 19. Reinstalación

Significará el regreso al servicio de carrera después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas:



- a. Separación de puestos de confianza, si al pasar al servicio de confianza se ocupaba un puesto de carrera con status regular.
- b. Separación al final o durante el período probatorio por razón de sus servicios, si inmediatamente antes el empleado ocupaba un puesto de carrera con status regular.
- c. A la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo.

#### 20. Servicio Activo

Cualquier período de servicios en que el empleado esté presente desempeñando las funciones de un puesto o vinculado al servicio mediante la concesión de cualquier tipo de licencia con paga.

#### 21. Sistema de Recursos Humanos

Significará el conjunto de leyes, normas y reglamentos por los cuales se rige la Administración de los Recursos Humanos en la agencia de acuerdo a las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

#### 22. Traslado

Significará el cambio de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en la misma o en otra clase para la cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución. Cuando ocurre entre agencias con diferentes planes de valoración o clasificación significará 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.



## ARTÍCULO 2: CATEGORÍAS DE EMPLEADOS

Conforme a las disposiciones del Artículo 9.1 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, el sistema de personal de la **Administración de Rehabilitación Vocacional** está agrupado en dos (2) categorías de empleados: el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza:

### **Sección 2.1 – Servicio de Carrera**

**Empleados de Carrera** – son aquéllos que han ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento. Tales empleados tienen derecho a permanecer en el servicio conforme a las disposiciones de la sección 6.6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Esta categoría incluye empleados confidenciales.

Los empleados confidenciales son aquellos que aunque ocupan puestos en el servicio de carrera, realizan funciones que por su propia naturaleza inciden o participan significativamente en la formulación o implantación de política pública o que realizan funciones directa o indirectamente concernientes a las relaciones obrero patronales que conlleven, real o potencialmente, conflicto de interés y están excluidos de todas las unidades apropiadas, según dispuesto en la Sección 4.2, inciso b-1, de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

### **Sección 2.2 - Servicio de Confianza**

**Empleados de Confianza** – son los empleados que intervienen o colaboran sustancialmente en la formulación de la política pública, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia, tales como:



- a. los funcionarios o empleados nombrados por el Gobernador, sus secretarías personales y conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les responden directamente;
- b. los jefes de agencias, sus secretarías personales, conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les respondan directamente;
- c. los subjefes de agencias, sus secretarías personales y conductores de vehículos;
- d. los directores regionales de agencias;
- e. los miembros de juntas o comisiones permanentes nombrados por el Gobernador y sus respectivos secretarios personales;
- f. los miembros y el personal de juntas o comisiones nombrados por el Gobernador que tengan un período determinado de vigencia;
- g. el personal de la Oficina de Servicio a los Ex-Gobernadores.

Los empleados de confianza son de libre selección y remoción. Serán igualmente de confianza aquellos que, aunque siendo de libre selección, sólo pueden ser removidos por justa causa por disposición de ley o aquellos cuyo nombramiento sea por un término prefijado por ley.

### ***Sección 2.3 - Reinstalación de Empleados de Confianza***

1. Todo empleado que tenga status regular en el servicio de carrera y pase al servicio de confianza tendrá derecho absoluto a ser



reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera regular, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante formulación de cargos. Disponiéndose que será acreedor a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera regular que ocupaba, durante el término en que sirvió en el servicio de confianza.

2. Todo empleado que tenga status regular en el servicio de carrera y resulte electo, o sea designado sustituto para ocupar un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, tendrá derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera regular, a menos que haya sido removido del cargo electivo por conducta impropia o residenciamiento, o haya renunciado a su puesto debido a conducta ilegal o impropia que hubiese conducido a la remoción o el residenciamiento. Disponiéndose que será acreedor a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera regular que ocupaba, durante el término en que sirvió en el cargo público electivo.
3. Los empleados regulares en el servicio de carrera, que sean reclutados para ocupar un cargo en el servicio de confianza, o que resulten electos por el pueblo, o designados sustitutos para ocupar un cargo público electivo, según se establece anteriormente, conservarán los beneficios marginales y los derechos de licencia, establecidos en la Ley.
4. El empleado que sea reinstalado como resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase y los aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.



Una vez cese su encomienda en el servicio de confianza o cargo electivo, al empleado se le acumulará el crédito por años de servicio y la antigüedad en el último puesto que ocupaba con carácter regular.

#### ***Sección 2.4 - Aprobación de Puestos de Confianza***

El (la) Administrador (a) aprobará un plan que contenga un número de puestos de confianza que no exceda de treinta (30). Cuando la estructura organizativa, complejidad funcional o tamaño de la Agencia requiera un número mayor será necesaria la aprobación previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

#### ***Sección 2.5 - Cambios de Servicio y Categoría***

1. El (la) Administrador (a) podrá efectuar el cambio de un puesto del servicio de carrera al servicio de confianza o viceversa, cuando ocurra un cambio oficial de funciones o en la estructura organizativa de la agencia que así lo justifique sujeto a lo siguiente:
  - a. si el puesto está vacante;
  - b. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de carrera al servicio de confianza, su ocupante deberá consentir expresamente por escrito. En caso que el empleado no consienta, deberá ser reubicado simultáneamente en un puesto en el servicio de carrera con igual sueldo y para el cual reúna los requisitos mínimos.
  - c. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de confianza al servicio de carrera su ocupante permanecerá en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:



- 1) que reúna los requisitos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;
- 2) que haya ocupado el puesto por un período de tiempo no menor que el correspondiente al período probatorio para la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos; y sus servicios excelentes estén validados en una evaluación;
- 3) que apruebe o haya aprobado el examen o criterios de selección establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;
- 4) que la Autoridad Nominadora certifique que sus servicios han sido satisfactorios.

En caso que el ocupante no cumpla con todas las condiciones antes indicadas, éste no podrá permanecer en el puesto, salvo que le asista el derecho de reinstalación según se dispone en la Sección 9.2 de la Ley Supra.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados que no compitieron para un puesto de carrera. Sólo procederán luego de un análisis riguroso de las funciones del puesto o de la estructura organizacional de la Agencia que así lo justifiquen.

### **ARTÍCULO 3: ALCANCE Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN**

#### ***Sección 3.1 – Disposiciones Generales***

1. El (la) Administrador (a) promulga esta norma en armonía con la política pública establecida en la Ley para la Administración de Recursos Humanos del Servicio Público, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004,

según enmendada, con el propósito de establecer uniformidad, equidad y justicia en el sistema retribución de la agencia.

2. En armonía con las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada y la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, la Administración de Rehabilitación Vocacional adoptó tres planes de Puestos y Compensación por separado: Servicio de Confianza, Servicio de Carrera / Gerenciales y Servicio de Carrera/ Unionados.
3. Los aludidos planes mantendrán una correlación entre el valor relativo que se asigne a las clases en los respectivos planes de valoración o clasificación y el valor monetario que se asigna a éstas mediante la estructura retributiva.
4. Cada plan de retribución comprenderá una estructura retributiva que utiliza el modelo de bandas/zonas; un listado indicando la asignación individual de cada clase de puesto a determinada banda / zona, esto es, la asignación de las clases a las banda / zonas; y la determinación de la jerarquía relativa entre las clases. Los respectivos planes de retribución se aplicarán conforme a las disposiciones de esta Norma y los Reglamentos para la Administración de los Recursos Humanos para los Servicios de Carrera y de Confianza.

### ***Sección 3.2 - Normas de Retribución***

Conforme a las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público las siguientes Normas Generales de Retribución son aplicables a la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV):

1. La ARV establecerá planes de retribución separados para sus empleados de carrera sindicados, para los empleados excluidos de



la sindicación y para los de confianza, conforme a su capacidad fiscal, realidad económica y con el método de análisis y evaluación de puestos seleccionados. El sistema retributivo seleccionado deberá promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

2. La ARV determinará, de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto, las estructuras de salarios de los puestos de carrera que sean cónsonas con el sistema de valoración de puestos seleccionado. Además, deberán mantener al día las estructuras, de manera que éstas sean representativas de la realidad económica, capacidad fiscal y costo de vida en el país. La agencia seleccionará y reglamentará la forma de pago a los empleados que más facilite el proceso administrativo.
3. La ARV administrará su plan de retribución con relación a las áreas esenciales al principio de mérito. La Agencia no podrá efectuar ninguna acción que atente o sea contraria al principio de mérito en las transacciones de personal en el servicio público de carrera.
4. La ARV podrá utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal. Los mismos podrán computarse a base de las siguientes alternativas entre otras; suma fija ("lump sum"); por ciento (%); o su equivalente en tipos retributivos. La Autoridad Nominadora determinará el método que utilizará de acuerdo a sus necesidades y su puesto. Algunos de estos mecanismos son:
  - a. **Diferenciales** – es una compensación temporera 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. Los diferenciales se podrán conceder por:

- 1) **Condiciones extraordinarias** – situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto. Esto puede incluir trabajo fuera de la jornada regular en el caso de empleados exentos de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.
- 2) **Interinato** - 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 carrera. No es requisito que las funciones del puesto a ejercer interinamente también pertenezcan al Servicio de Carrera. Por tanto, puede designarse a un empleado de carrera para ejercer un interinato en un puesto de carrera o de confianza. No podrá otorgarse este diferencial a empleados de confianza que ejercen interinamente las funciones de otro puesto no importa su clasificación.
  - (b) Haber desempeñado las funciones interinas sin interrupción por treinta (30) días o más.
  - (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.

(e) Desempeñar interinamente las funciones de un puesto cuya clasificación sea superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial.

El empleado podrá ser relevado en cualquier momento del interinato, cuando así lo determine la Autoridad Nominadora. En este caso, el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando haya desempeñado las funciones interinas de **supervisión** por doce (12) meses o más en forma ininterrumpida, en cuyo caso se le concederá un aumento salarial de un tipo retributivo sobre su sueldo, o el porciento equivalente en el sistema de valoración.

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

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.



Como norma general, los diferenciales se concederán prospectivamente. Por ser una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado. La Autoridad Nominadora será responsable de eliminar los mismos una vez desaparezcan las condiciones que dieron base a su concesión.

Previo a la eliminación del diferencial, la Autoridad Nominadora será responsable de realizar un estudio de cada caso en sus méritos a los fines de demostrar que las circunstancias que ameritaron su concesión desaparecieron.

- b. **Bonificaciones**— compensación especial, no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a empleados deben ser evaluadas y aprobadas por la Autoridad Nominadora.
5. Ninguna enmienda o modificación al sistema de evaluación o valoración de puestos seleccionados por la Agencia, podrá afectar negativamente el salario base del empleado.
6. Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la banda / zona correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar.
7. Los aumentos por ascenso a ser otorgados por la Agencia podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos



intermedios. El aumento no deberá ser menor que la diferencia entre tipos mínimos de las zonas.

8. En casos de descenso por necesidades del servicio determinados por la Autoridad Nominadora como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos. Cuando el descenso se realice a petición del empleado, su salario se verá afectado ya que se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el último puesto ocupado por el empleado.
9. Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el último sueldo devengado en el puesto al cual se reinstale, más cualquier aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio.
10. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.
11. Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación más cualquier aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el período en que estuvo fuera del puesto.
12. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera conforme la Sección 9.2 de la Ley supra, al ser



reinstalados tendrán derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera regular que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza. También tendrá derecho a los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de confianza. Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. Por otra parte, si el empleado a reinstalar estuvo en el servicio de confianza por un período ininterrumpido 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 regular y el que estaría devengando al momento de la reinstalación.

13. En los casos de reclasificación aplicarán las normas de ascensos, traslados y descensos que determine la Autoridad Nominadora en su reglamentación.
14. Como norma general los traslados no conllevarán aumentos de sueldo.
15. En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento, excepto cuando éste ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

### **Sección 3.3 - Normas Específicas sobre Retribución**

Las siguientes normas sólo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que laboran en el servicio público.



1. El (la) Administrador (a) podrá desarrollar e incorporar a su sistema de compensación métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para: retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, entre otros, son:
  - a. Certificados de reconocimiento por la labor realizada.
  - b. Bonificación por productividad, representativo del veinte (20 %) por ciento de una quincena. Se calcula a base del sueldo bruto que devenga el empleado.
  - c. Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.
  - d. Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.
  - e. Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.
  - f. Becas para estudios graduados y subgraduados.
  - g. Instalaciones de gimnasio, unidades de salud, cafeterías y cuidado de niños.
  - h. Beneficios de hospedaje, comida y uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que realiza.



- i. Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.
- j. Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.
- k. Días u horas concedidos sin cargo a licencia alguna.

2.

Todo empleado tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la organización. Algunos métodos retributivos que promueven estas consideraciones son:

- 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. El aumento por habilidades es una 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 sueldo del empleado.
- b. 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 desea la agencia y que logre ser conductor de cambios e innovaciones continuas, obtendrá una retribución por competencia. El



aumento por competencias es una compensación que será otorgada a todo empleado que muestre 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.

- c. Al momento de reclutar personal, se puede incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia. Este mecanismo se utilizará en forma juiciosa y restringida, luego de una evaluación rigurosa de cada caso individual y sólo cuando su aplicación sea funcionalmente práctica y redunde en beneficio del servicio que presta la Agencia.
  - d. Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.
3. Los empleados públicos no sindicados y gerenciales que hayan ocupado un puesto regular durante un período ininterrumpido de tres (3) años de servicios, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo recibirán un aumento de hasta un cinco (5) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos intermedios. Para esto, el empleado debe haber provisto servicios satisfactorios durante el período de tres (3) años según evidenciado en sus hojas de evaluaciones. El (la) Administrador (a) enviará una notificación escrita a todo empleado que no satisfaga esta consideración. La notificación incluirá las razones por las cuales no se le concede al empleado el referido aumento, y le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión Apelativa.

4. Aumentos por servicios meritorios – compensación que forma parte del sueldo y se concede para reconocer el desempeño sobresaliente del empleado. Este aumento será de uno, dos o tres tipos retributivos en la zona en la cual está asignado el puesto del empleado. Para ser acreedor a este aumento el empleado deberá haber desempeñado las funciones del puesto por doce (12) meses consecutivos en el servicio previo a la fecha de concesión del mismo y sus evaluaciones deberán ser cónsonas con la cantidad del aumento a otorgarse. Cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado mediante nombramiento transitorio en un puesto de igual clasificación, podrá ser acreditado para completar el periodo establecido para la elegibilidad.

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.

Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder la totalidad del aumento otorgado, se podrá conceder un aumento parcial y en cualquier momento, dentro de los doce (12) meses siguientes, conceder el remanente. 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.

### ***Sección 3.4 – Administración y Actualización de los Planes de Retribución***

1. El (la) Administrador (a) de la Administración de Rehabilitación Vocacional es responsable de desarrollar, administrar, modificar y mantener debidamente actualizados los planes de retribución para los servicios de carrera y de confianza de la Agencia.



2. Al actualizar los Planes de Retribución para el Servicio de Confianza, se excluirán aquellos puestos incluidos en el correspondiente Plan para el servicio de confianza, cuya retribución se fije mediante alguna ley especial.

### ***Sección 3.5 – Las Estructuras de Compensación***

1. Las estructuras de compensación que forman parte de los planes de valoración de puestos de la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) para los servicios de carrera y de confianza, están integradas por una estructura retributiva que cuenta con un número de bandas y zonas, cada una de las cuales consiste de un tipo mínimo, un tipo máximo y todos aquellos tipos intermedios que se consideren necesarios.
2. Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva del Sistema de Recursos Humanos, al fijarse las estructuras retributivas se tomó en consideración, entre otros factores: los niveles de responsabilidad y dificultad de los puestos; el grado de discreción que se requiere en el descargo de los deberes y responsabilidades; los requisitos mínimos para el descargo en forma satisfactoria de los deberes y responsabilidades; el grado de dificultad en el reclutamiento de empleados idóneos; las oportunidades de ascenso; las condiciones de trabajo; los sueldos que se pagan en el mercado de trabajo; el costo de la vida; y las posibilidades fiscales. En el caso del servicio de confianza se considerarán los requisitos imprescindibles según determinara la Autoridad Nominadora.
3. Las estructuras retributivas adoptadas son lo suficientemente competitivas de manera que permiten reclutar y retener personal capacitado; proveen para el justo reconocimiento de la eficiencia y



productividad individual del personal; y de igual modo están estructuradas de forma tal que proveen oportunidades de progreso horizontal y vertical.

4. Las estructuras retributivas representan el valor monetario que tienen las diferentes clases de puestos de los planes de puestos de ambos servicios y servirán para fijar la retribución directa de cada empleado dentro del sistema de recursos humanos.
5. Al asignar y reasignar las clases de puestos a las estructuras retributivas, deberá mantenerse la correlación entre el nivel jerárquico de las clases y la estructura retributiva (banda / zona) a las cuales éstas se asignan, conforme a lo que establece la Sección 3.1 de esta Norma. De esta forma, puestos y clases que tengan el mismo valor relativo dentro de los planes de puestos de los respectivos servicios, serán asignados a zonas retributivas similares.
6. Los tipos retributivos intermedios establecidos en las diferentes bandas/zonas se consignarán a base de dólares y corresponderán a un sueldo mensual y a una jornada regular de trabajo de 37.5 ó 40 horas semanales, según corresponda; y tienen el propósito fundamental de proveer niveles retributivos superiores para viabilizar la retribución de los empleados a tenor con los respectivos niveles individuales de eficiencia y productividad.
7. Cuando en un puesto se preste servicios a base de una jornada parcial, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo que se establezca por reglamento. De ahí, que en estos casos se considerará como tipo establecido, la parte proporcional del tipo de paga mensual. 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 regular de trabajo.

8. Al evaluar las estructuras de retribución se tomarán en consideración entre otros factores, los recursos económicos, la naturaleza de los aumentos de sueldo a concederse, la amplitud de las banda / zonas propuestas y el grado de traslapo que presenten las mismas y que se mantenga una relación adecuada entre las estructuras retributivas para los servicios de carrera y de confianza.
9. Los tipos intermedios establecidos en las estructuras de retribución (banda/zona) que aplican al servicio de confianza, se utilizan tanto para fines de reclutamiento y retención de este personal, como para la concesión de aumentos de sueldo basados en la calidad de los servicios prestados por los empleados.
10. Como norma general la Autoridad Nominadora no viene obligada a ajustar el sueldo de aquellos empleados en los servicios de carrera gerencial/ unionado y de confianza cuyos salarios no coincidan con uno de los tipos retributivos de la banda/zona a la que esté asignada o será asignada la clase de puesto que ocupa luego de efectuarse una transacción. Mediante estas Normas se determina que los sueldos resultantes en cada transacción no serán ajustados.
11. Al extenderse las banda / zonas se seguirá la misma proporción de sus tipos retributivos.

### ***Sección 3.6 - Asignación de las Clases de Puestos a las Estructuras de Retribución***

1. La Administración de Rehabilitación Vocacional establecerá y mantendrá al día la posición relativa de las clases de puestos de los planes de valoración de puestos para los servicios de carrera (Gerencial y Unionados) y de confianza, mediante la asignación de cada clase a una banda/zona.
2. La asignación de las clases de puestos a las estructuras salariales se guiará por el objetivo de proveer equidad en la fijación de sueldos.
3. Las reasignaciones subsiguientes que fueren necesarias se regirán por lo dispuesto en la Sección 3.7 (6) de esta Norma.

### ***Sección 3.7 – Normas Relativas a la Administración de Retribución***

La política pública enunciada en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público provee para un tratamiento equitativo y justo en la fijación de salarios y demás formas de retribución. Para garantizar este objetivo se establecen las siguientes normas generales que regirán la administración de salarios en las siguientes transacciones de personal:

#### ***1. Nombramientos***

Como norma general toda persona que se nombre en el servicio de carrera, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la estructura retributiva (banda/zona) correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. No obstante, la Autoridad Nominadora al momento de reclutar podrá incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia. Este mecanismo se utilizará en forma juiciosa y



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

Como norma general toda persona que se nombre en el servicio de confianza recibirá el tipo mínimo de la estructura retributiva 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 reclutar con cualquier sueldo siempre que coincida con uno de los tipos en la estructura retributiva (banda/zona) a la cual está asignada la clase de puesto y que no exceda del máximo de la misma. Cuando haya la necesidad de reclutar en el servicio de confianza con un sueldo superior al máximo de la banda / zona, se procederá conforme a las disposiciones sobre extensión de banda / zonas.

## 2. *Ascensos*

Todo empleado que ascienda percibirá aumento de sueldo que no deberá ser menor que la diferencia entre el tipo mínimo de la banda/zona a la que estaba asignada la clase de puesto anterior y el mínimo de la banda/zona de la nueva clase. Una vez, asegurado este aumento, la Autoridad Nominadora podrá autorizar un incremento de sueldo equivalente entre uno (1) a tres (3) tipos retributivos en la banda/ zona a la cual sea ascendido. Este mecanismo se utilizará de forma juiciosa y restringida, luego de una evaluación rigurosa de cada caso individual. Se podrá tomar como referencia, entre otros, el que la diferencia entre los tipos mínimos de las bandas/zonas correspondientes sea menor que el



equivalente a un tipo retributivo en la nueva banda/zona. El sueldo resultante no se ajustará en la nueva zona.

### 3. *Traslados*

El traslado no conllevará rebaja en el sueldo del empleado. Como norma general, tampoco conllevará aumento de sueldo, excepto el que resultare de asignarle al empleado una retribución igual al tipo mínimo de la estructura retributiva (banda/zona) correspondiente a la clase de puesto que pase a ocupar. En transacciones de traslados en que el sueldo del empleado exceda del máximo de la estructura retributiva a la cual está asignada la clase a la que se traslada, no se efectuarán ajustes en sueldo.

### 4. *Descensos*

En casos de descenso por necesidades del servicio determinados por la Autoridad Nominadora como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos. Cuando el descenso se realice a petición del empleado, su salario se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el último puesto ocupado por el empleado.

### 5. *Reclasificaciones de Puesto*

Siempre que se reclasifique un puesto ocupado, el sueldo del empleado se fijará de acuerdo a las disposiciones de ascensos, traslados o descensos, según sea el caso.



6. *Reasignaciones de Clases a Banda/Zona Superiores*

Cuando se enmienda el Plan de Puestos y Compensación por efecto de la reasignación de una clase o serie de clases a una banda/ zona de retribución superior, se asegurará que el sueldo de los empleados afectados no sea menor que el tipo mínimo de la banda/zona a la que fue reasignada la clase de puesto. Si el sueldo del empleado afectado es superior a el tipo mínimo de la banda/zona prevalecerá sin ser ajustado.

7. *Reingresos*

En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento, excepto cuando éste ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación más aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el período en que estuvo fuera del puesto.

8. *Reinstalaciones*

Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el último sueldo devengado en el puesto al cual se reinstale, más cualquier aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase y los aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.



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

- (a) Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera regular que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza.
- (b) Todos los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa.
- (c) un incremento de sueldo de hasta un diez (10%) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de confianza. Es obligación que se conceda este incremento, lo discrecional es la cuantía del mismo. La Autoridad Nominadora puede determinar qué por ciento le va a otorgar al empleado. Para otorgar este reconocimiento es necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado.
- (d) En caso de empleados que hayan estado 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.
- (e) El empleado que pase a ocupar un puesto de confianza mediante una licencia sin sueldo, no se beneficiará de las disposiciones establecidas en los incisos c y d que anteceden.
- (f) El sueldo del empleado no debe ser igual o mayor al sueldo que tenía en el puesto que ocupaba en el Servicio de Confianza.
- (g) Si el aumento de sueldo no coincidiera con uno de los tipos retributivos de la estructura banda/zona correspondiente a la clase



de puesto que pasa a ocupar, su sueldo permanecerá sin ser ajustado.

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. Aumentos de Sueldo por Servicios Meritorios*

El (la) Administrador (a) podrá conceder aumentos de sueldo por servicios meritorios cada doce (12) meses de servicio activo a los empleados de carrera con status regular que ocupen puestos en clases comprendidas en el Plan de Puestos para el servicio de carrera gerencial. Los mismos se concederán en forma prospectiva y se harán efectivos, preferiblemente el día primero o el dieciséis (16) de cada mes. Como norma general, los aumentos de sueldo por servicios meritorios se concederán hasta el máximo de las bandas / zonas.

Los aumentos de sueldo por mérito estarán condicionados a los recursos fiscales que tengan la Agencia y a la evaluación por méritos individuales, según se disponga en el sistema de valoración o administración del desempeño que adopte la Administración de Rehabilitación Vocacional en virtud de las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público (Sección 8.3)

Los aumentos de sueldo por servicios meritorios se otorgarán conforme a la cuantía de los tipos retributivos o progresión porcentual de las bandas / zonas de sueldo. Su concesión deberá estar en armonía con el resultado final de las evaluaciones del Sistema de Evaluación de Desempeño, que se le hayan hecho al empleado durante el periodo de los doce (12) meses que anteceden. Los aumentos de sueldo por mérito serán normalmente de uno (1) a tres (3) tipos retributivos sobre el sueldo regular que esté



devengado el empleado. 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. Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder la totalidad del aumento otorgado, se podrá conceder un aumento parcial y en cualquier momento, dentro de los doce meses siguientes, conceder el remanente. 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.

A los empleados que devengan sueldos que no coincidan con uno de los tipos de la estructura retributiva, se les aumentará sobre su sueldo la cuantía entre uno a tres tipos intermedios, según sea el caso, sin que el sueldo resultante sea ajustado.

#### *10. Aumentos de Sueldo por Años de Servicios*

Serán elegibles para recibir aumentos de sueldo por años de servicios, aquellos empleados que ocupen puestos en las clases comprendidas en los planes de valoración (clasificación) para el servicio de carrera y que no hayan recibido ningún tipo de aumento de sueldo, excepto los otorgados por disposiciones de ley, durante un período de tres (3) años de servicios satisfactorios e ininterrumpidos. Al determinar la elegibilidad de los empleados al referido aumento no se considerarán los aumentos legislativos que haya recibido, a menos que la propia ley especial que los concede, establezca que interrumpe el período de tres años para ser acreedor a este aumento. El aludido aumento será de hasta un cinco (5%) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos intermedios. Los empleados que devengan sueldos que no coincidan con uno de los tipos de la estructura retributiva, se les aumentará sobre su sueldo la cantidad



del por ciento (%) concedido o su equivalente en tipos intermedios, según sea el caso, sin que el sueldo resultante sea ajustado. Se exceptúan de esta disposición los empleados con nombramiento transitorio.

Se considerará que se interrumpen los servicios bajo las siguientes condiciones, entre otras:

- /// Aumentos concedidos como resultado de la implantación de Planes de Puestos y Compensación
- /// Renuncia
- /// Destitución
- /// Suspensión de empleo y sueldo
- /// Cesantía
- /// Separación del Servicio
- /// Abandono del Servicio
- /// Licencia sin sueldo en exceso de noventa (90) días laborables
- /// Licencia con sueldo para estudios en exceso de treinta (30) días en un año natural

El disfrute de las licencias por enfermedad, vacaciones regulares y maternidad no interrumpen el período para ser elegible a este aumento.

El (la) Administrador (a) podrá denegar el aludido aumento a cualquier empleado, si a juzgar por el resultado de la evaluación, los servicios de



éste no fueron satisfactorios. En este caso, el (la) administrador (a) habrá de informarle por escrito al empleado las razones por las cuales no le concede el referido aumento y además su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público.

Si en el transcurso de esos tres (3) años el empleado hubiere prestado servicios en más de una agencia, corresponderá a la última autoridad nominadora, previa consulta con las anteriores, determinar si los servicios han sido satisfactorios o no.

#### *11. Aumentos de Sueldos Generales*

La Autoridad Nominadora podrá conceder aumentos generales a los empleados en el servicio de carrera gerencial, que ocupen puestos regulares y que hayan prestado servicios satisfactorios. 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 están condicionados a que la agencia disponga de los recursos fiscales necesarios para su otorgamiento y requerirán la aprobación previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. El método de compensación para este tipo de aumento será mediante suma fija.

#### *12. Diferenciales*

El (la) Administrador (a) podrá autorizar la concesión de diferenciales en sueldo a favor de los empleados que ocupen puestos en clases comprendidas en el plan de valoración (clasificación) para el servicio de carrera cuando estén presentes las condiciones que establece la Ley de para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, a saber:



- a. Cuando las condiciones extraordinarias de trabajo lo justifique.
- b. Cuando un empleado, mediante designación oficial, haya desempeñado en forma interina, todos los deberes y responsabilidades normales de un puesto con clasificación superior al que ocupa en propiedad por un periodo ininterrumpido que exceda de treinta (30) días; y que al momento de tal designación reúna los requisitos establecidos para el puesto.

Debido a que el diferencial en sueldo constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado, el (la) Administrador (a) será responsable de eliminar el mismo, tan pronto desaparezcan las causas que dieron base a su concesión.

Previo a la eliminación del diferencial, la Autoridad Nominadora será responsable de realizar un estudio de cada caso en sus méritos a los fines de demostrar que las circunstancias que ameritaron su concesión desaparecieron.

La Autoridad Nominadora determinará de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto el método a utilizar para computar el diferencial a base de las siguientes alternativas, entre otros: suma fija ("lump sum"); por ciento (%); o su equivalente en tipos retributivos. Como norma general, el máximo de diferencial a conceder será por el equivalente a la amplitud de la banda/zona de la estructura retributiva básica. La cantidad a otorgarse se considerará a partir del tipo mínimo de la banda / zona correspondiente. En casos excepcionales se podrá conceder hasta el máximo de la amplitud de la banda/zona de la estructura retributiva extendida.

En casos de interinato el diferencial a conceder será igual al aumento en sueldo que habría de recibir el empleado si se le ascendiese al puesto



que ocupe interinamente. La Autoridad Nominadora podrá relevar al empleado que se desempeñe interinamente en un puesto, en cualquier momento que así lo determine. En tales circunstancias, el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando el empleado haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más. En este caso, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto.

### *13. Extensión de las Estructuras Retributivas*

#### *A. Servicio de Carrera*

El (la) Administrador (a) podrá extender la estructura retributiva (banda/zona) de sueldos para el servicio de carrera, añadiendo tipos retributivos que seguirán la misma progresión porcentual de las estructuras básicas; y el sueldo del empleado afectado se establecerá siguiendo la misma proporción. El aumento en sueldo que reciba un empleado como resultado de habersele extendido la banda / zona en una determinada acción de personal, pasará a formar parte de su sueldo regular.

Se podrá autorizar extensiones de banda / zonas para atender situaciones particulares, cuando esté presente, una de las siguientes situaciones:

1. Cuando un empleado haya prestado servicios satisfactorios por un periodo de uno o mas años de servicio activo, luego de haber alcanzado o sobrepasado el sueldo máximo de la estructura retributiva (banda/zona).



2. Cuando un empleado sea ascendido o su puesto sea reclasificado y su sueldo alcance o sobrepase el máximo de la nueva estructura (banda/zona). El sueldo del empleado aumentará conforme a las disposiciones relativas a las transacciones de ascensos y reclasificaciones. El sueldo resultante no será ajustado.
  
3. Cuando se efectúen transacciones de ascenso entre los diferentes Administradores Individuales luego de establecida la equivalencia correspondiente y el sueldo que el empleado devenga exceda el tipo máximo de la escala que corresponde al nuevo puesto. Se procederá conforme con las disposiciones establecidas para cada transacción, sin ajustar el salario resultante:

#### *B. Servicio de Confianza*

El (la) Administrador (a) podrá extender las estructuras retributivas establecidas para el Servicio de Confianza, mediante autorizaciones de sueldos a favor de aquellos empleados cuyos sueldos estén en el tipo máximo de la estructura retributiva (banda/zona).

Como norma general, la extensión individual de la estructura retributiva (banda/zona) se hará siguiendo la misma proporción de los tipos retributivos de éstas, y no excederán la amplitud de la banda/zona. Al emitir estas autorizaciones se tomará en consideración, entre otros, las relaciones salariales internas entre los diversos Planes de Retribución de la Agencia, los sueldos fijados por ley a las Agencias y que se mantenga un balance salarial adecuado entre las diferentes clases y cargos que forman la estructura organizativa de la Agencia.



*C. Otras Disposiciones Generales Sobre Extensión de la Estructura  
Retributiva*

Las disposiciones relativas a las extensiones de las estructuras retributivas (banda/zona) aplicarán además, a los empleados con status de Confianza conforme a lo establecido en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público y a los empleados que ocupan puestos en las clases comprendidas en el Plan de Puestos para el Servicio de Carrera. Por el contrario, los empleados con nombramiento transitorio se exceptúan de esta disposición.

Cualquier aumento en sueldo que se otorgue a los empleados por disposiciones legislativa y que no conlleve modificación a las estructuras retributivas, no afectará las normas aquí establecidas sobre extensión de banda / zonas.

Las disposiciones sobre extensión de escalas contenidas en esta Sección, no podrán tener el efecto de alterar la estructura salarial en su totalidad, tal y como se contempla en la Sección 3.5 de esta Norma.

**ARTÍCULO 4: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de estas Normas fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de éstas, 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 5: DEROGACIÓN

Por la presente queda derogada toda norma, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de estas Normas.

## ARTÍCULO 6: APLICABILIDAD

Estas Normas se adoptan conforme a las disposiciones de la Sección 5.4 (1) de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Estas serán de aplicabilidad a los empleados en el Servicio de Carrera y de Confianza de la **Administración de Rehabilitación Vocacional**. No aplicarán al personal irregular que se emplee conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada. Con relación a los empleados unionados estas Normas serán de aplicación a los mismos en todos aquellos aspectos que no se encuentren regulados expresamente por el Convenio Colectivo vigente en la **Administración de Rehabilitación Vocacional**.

## ARTÍCULO 7: VIGENCIA

Estas Normas, serán efectivas inmediatamente después de haber sido aprobadas.

En San Juan, Puerto Rico

Lcda. Ileana Cintrón Vargas  
Director (a) Interina Oficina de Asuntos  
Laborales y Recursos Humanos

Dorcas Hernández Afroyo, MRC/CRC  
Administradora Interina

14 de marzo de 2006

Fecha

14 de marzo de 2006

Fecha