



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico
Eje del Fomento y Desarrollo Cooperativo

Zamp

Normas de Retribución para los Servicios de Carrera y Confianza

Revisado 2010
Junio 2010



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico

Eje del Fomento y Desarrollo Cooperativo

NORMAS DE RETRIBUCIÓN PARA LOS SERVICIOS DE CARRERA Y CONFIANZA

INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada por la Ley Núm. 246 de 2 de septiembre de 2004, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, crea el nuevo Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico enteramente armónico con la negociación colectiva, cuyo objetivo primordial es aplicar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público.

Amel
Como parte de la visión filosófica y marco conceptual de este Sistema, se establece el nuevo Esquema Retributivo que regirá en todas las agencias constituidas como Administradores Individuales. La Sección 8.2 de la Ley Núm. 184, supra, establece las guías aplicables a todas las agencias gubernamentales, orientadas a atraer y retener el recurso humano idóneo; a reconocer logros grupales e individuales de los trabajadores, fomentar trabajo en equipo y a propiciar que los trabajadores tengan una vida digna. Todo lo anterior, sobre bases de equidad y justicia, y en consideración a la realidad económica de los organismos gubernamentales.

La Sección 5.1 de la referida Ley faculta a los Administradores Individuales a adoptar reglamentación en lo relativo a las áreas esenciales al principio de mérito y a establecer métodos alternos de compensación que propicien un sistema de gerencia de recursos humanos más dinámico, efectivo y flexible en la administración del capital humano de las agencias comprendidas en el nuevo Sistema.

Mediante estas Normas de Retribución, se dispone regir la administración de salarios en la Comisión de Desarrollo Cooperativo, incluyendo métodos retributivos alternos para las siguientes acciones de recursos humanos.

I – NORMAS GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN DE EMPLEADOS UNIONADOS, GERENCIALES O EXCLUIDOS Y DE CONFIANZA

1. NUEVO NOMBRAMIENTO

Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera o el de confianza, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase del puesto que vaya a ocupar. En aquellos casos que se determine que por alguna razón no se puede reclutar personal en los referidos servicios a ese nivel de salario, se podrá establecer excepciones a la regla general, al otorgar cualquier cuantía de sueldo (amplitud de la escala) siempre que coincida con uno de los tipos retributivos (tipos intermedios) en la escala a la cual está asignada la clase de puestos. Este mecanismo alternativo de retribución requiere que la Oficina de Recursos Humanos haga un planteamiento de todo justificativo para someter las recomendaciones correspondientes para la aprobación del Comisionado.

Cuando exista la necesidad de reclutar en el servicio de confianza con un salario superior al máximo de la escala el(la) Comisionado(a) referirá a la Oficina de Recursos Humanos el sueldo propuesto a conceder.

La Oficina de Recursos Humanos luego de una evaluación rigurosa de cada caso individual y tomando en consideración que se mantenga un balance salarial adecuado entre las diferentes clases que forman la pirámide organizativa de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico, emitirá sus recomendaciones al(la) Comisionado(a) el(la) cual autorizará el salario solicitado.

2. ASCENSOS

Como regla general, todo ascenso conllevará un aumento de sueldo que será equivalente a la diferencia entre el básico de la clase en la cual se desempeña el(la) empleado(a) y el básico de la clase a la cual es ascendido(a). También, la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado tiene la discreción, para conceder al(la) empleado(a) entre uno (1) y tres (3) pasos en la escala correspondiente al puesto al cual asciende, más, cualquier cantidad que resulte necesaria para ajustar el sueldo al tipo retributivo de la escala. El sueldo final a otorgar considerando el ajuste a escala no excederá el equivalente a tres (3) tipos retributivos (pasos intermedios) en la escala de sueldos a la cual es ascendido(a).

Alta 3. DESCENSOS

En casos de descensos por necesidades del servicio, determinadas por la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado como una necesidad urgente del servicio, tal acción no afectará negativamente el salario del (de la) empleado(a); manteniéndose el sueldo que devenga este(a), conforme a su realidad presupuestaria, disponiéndose que el sueldo asignado no será menor al tipo mínimo de la clase. Cuando el descenso es para evitar cesantías por falta de fondos, se ajustará el salario del (de la) empleado(a) al tipo inmediato inferior.

Cuando el descenso se realice a petición del (de la) empleado(a), el salario se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido(a), más los aumentos legislativos que haya recibido en el puesto anterior y ajustando el mismo al tipo inmediato inferior en la escala retributiva que está asignada la clase de puesto que pase a ocupar.

Alta 4. TRASLADOS

Los traslados no conllevan aumento ni rebaja en sueldo. Por tanto, en esta acción los sueldos permanecerán inalterados, excepto, que si el sueldo no coincide con uno de los tipos retributivos, éste se ajustará a la escala del tipo inmediato superior. Esta situación puede darse en traslados dentro de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de

Puerto Rico o cuando el traslado ocurre entre agencias con diferentes planes de clasificación o con un(a) empleado(a) proveniente de un municipio.

No obstante, se podrá otorgar el equivalente entre uno (1) y tres (3) tipos retributivos en la escala a la cual está asignada la clase de puesto, en aquellos casos que luego de una evaluación rigurosa de la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado determine necesario la concesión del mismo para viabilizar la transacción del recurso humano.

5. RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Siempre que se reclasifique un puesto ocupado, el sueldo del(de la) empleado(a) se fijará de acuerdo a las disposiciones de ascensos, descensos o traslados, que se establecen en los anteriores incisos (2), (3) y (4). En los casos que la rectificación por cambio sustancial en deberes responsabilidades o autoridad de un puesto ocupado resultare en un traslado de clase, la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado podrá conceder un salario mayor, según se dispone; en el inciso (4).

6. REASIGNACIÓN DE CLASES A ESCALAS DE SUELDOS SUPERIORES

La Autoridad Nominadora podrá reasignar una clase o series de clases a una escala de retribución superior. En tales casos, se concederá al(a la) empleado(a) afectado(a) un aumento de sueldo que será igual a la diferencia entre los sueldos básicos de una escala y otra, ajustando el salario a uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente. El aumento se concederá a la fecha de efectividad de dicha acción.

7. REINGRESO

Como regla general, toda persona que reingrese al servicio de carrera le aplicará la norma de nuevo nombramiento. Sin embargo, si a la fecha de separación, el(la) empleado(a) devengaba un sueldo superior al tipo mínimo de la clase, la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado podrá otorgarle un sueldo que fluctúe entre

el mínimo de la clase y el que devengaba a la fecha de su separación, ajustando el mismo al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente. Se exceptúa de esta regla general, el reingreso resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

8. REINSTALACIÓN AL REINGRESO DE INCAPACIDAD

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

9. REINSTALACIÓN POR LA NO APROBACIÓN DEL PERÍODO PROBATORIO

OMC
Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un periodo probatorio, el(la) empleado(a) recibirá el último sueldo devengado en el puesto al cual se reinstale, más cualquier aumento que haya recibido la clase y los aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en periodo probatorio.

10. REINSTALACIÓN DE LICENCIA SIN SUELDO

Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el(la) empleado(a) recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia, más cualquier aumento que haya recibido la clase y los aumentos legislativos o generales autorizados por la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia. En los casos de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada, se concederá además los asuntos concedidos por convenio colectivo según aplique.

11. REINSTALACIÓN DE EMPLEADOS (AS) DE CONFIANZA

El sueldo del (de la) empleado(a) no debe ser igual o mayor al sueldo que tenga en el puesto que ocupaba en el Servicio de Confianza. La retribución a conceder en la

reinstalación de empleados(as) de confianza se regirá por lo dispuesto en la Carta Normativa Núm. 1-2005 de 25 de enero de 2005, según enmendada por la Carta Normativa Núm. 1-2008.

12. AUMENTO POR PRODUCTIVIDAD O CALIDAD DE LOS SERVICIOS A EMPLEADOS(AS) DE CONFIANZA.

A los (las) empleados(as) y funcionarios(as) en el servicio de confianza, se les otorgarán aumentos de sueldo en reconocimiento a la productividad o calidad de los servicios. La Autoridad Nominadora determinará la cuantía en sueldo a conceder por este concepto, considerando entre otros factores, la complejidad y responsabilidades de las funciones asignadas, los logros obtenidos en la gestión oficial del (de la) empleado(a), su conducta, patrón de asistencia, cooperación e interés en el desempeño del trabajo y otros que estime necesarios.

Como regla general, se otorgará el aumento en cantidades absolutas y el sueldo resultante se ajustará a escala al tipo inmediato superior. Es mandatorio que el sueldo a conceder sea autorizado por la Autoridad Nominadora en aquellos sueldos superiores al tipo máximo de las escalas en el servicio de confianza. En estos casos, se tomará en consideración la estructura o jerarquía retributiva que debe prevalecer entre los diferentes puestos en el servicio de confianza de la Agencia, así como el sueldo asignado por ley a la Autoridad Nominadora.

13. 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.


La Autoridad Nominadora a solicitud de la Oficina de Recursos Humanos tiene la facultad en ley para autorizar el otorgamiento de diferenciales a favor de empleados(as) que ocupen puestos en las clases comprendidas en el *Plan de Clasificación de Puestos*

para el Servicio de Carrera de la Comisión de Desarrollo Cooperativo. La naturaleza de tal facultad es discrecional, pudiendo autorizar o denegar la petición o solicitud.

Es responsabilidad del (la) supervisor(a) inmediato(a), notificar a la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado cuando desaparezcan las condiciones que dieron origen a la autorización del diferencial. La Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado, previa notificación del (de la) supervisor(a) inmediato(a) del (de la) empleado(a), dejará sin efecto el diferencial cuando se compruebe que las condiciones que dieron lugar al mismo han desaparecido.

Los diferenciales en el servicio de carrera 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 de su puesto.

b. Interinato

Situación de trabajo temporera en la que el(la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. En este caso, será requisito las siguientes condiciones: haber él desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado(a) oficialmente a ejercer las funciones interinas por el(la) director(a) del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El(la) empleado(a) interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el(la) director(a) de departamento u oficina.

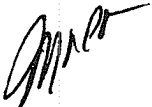
En tales circunstancias el(la) empleado(a) regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando el(la) empleado(a) haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce

(12) meses o más. En este caso, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto.

En los diferenciales por condiciones extraordinarias de trabajo, el máximo del diferencial a conceder será por la cantidad de \$200.00. Al efectuarse transacciones de personal posteriores a la concesión de un diferencial por condiciones extraordinarias, será responsabilidad de la Autoridad Nominadora o de su representante autorizado, recomendar la continuidad o eliminación del diferencial. Como regla general, todo diferencial por condiciones extraordinarias tendrá carácter prospectivo y ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

En un diferencial por interinato la cantidad a conceder será de \$300.00 mensuales. Los diferenciales en el servicio de confianza se podrán conceder por las siguientes razones:

a. Condiciones Extraordinarias



Situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el (la) empleado(a) mientras lleva a cabo las funciones de su puesto. En estos casos, la Autoridad Nominadora concederá cantidad de \$200.00 mensuales.

b. Interinato

Situación de trabajo temporera en la que el(la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad o en un puesto en otro servicio. En este caso, no serán requisitos las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.


II- NORMAS ESPECIFICAS SOBRE RETRIBUCIÓN A EMPLEADOS NO SINDICADOS, GERENCIALES O EXCLUIDOS DE LA LEY NÚM. 45 DE 25 DE FEBRERO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA.

La Sección 8.3 de la Ley Núm. 184. supra, faculta las Autoridades Nominadoras a desarrollar métodos de retribución dirigidos a reconocer los siguientes criterios:

- Productividad
- Eficacia
- Calidad de los trabajos

Estos métodos de retribución también pueden ser utilizados para retener personal idóneo, obtener personal cualificado y motivar al(a la) empleado(a). Mediante estas Normas de Retribución se establece algunos de estos métodos, que entre otros, son:

a. Certificados de reconocimiento por labor realizada

 Certificados otorgados por la Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado al(a la) empleado(a) en reconocimiento por la labor realizada y conforme a los resultados de las evaluaciones en el desempeño y ejecución de su trabajo. Este método no conlleva el otorgamiento de retribución o compensación alguna.

1. AUMENTO POR LOS AÑOS DE SERVICIO

El aumento de sueldo por años de servicio se concederá a empleados(as) no sindicados y gerenciales que hayan ocupado un puesto regular durante un periodo ininterrumpido de tres (3) años de servicios, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo o su equivalente en tipos retributivos.

Las interrupciones en servicios serán consideradas bajo las siguientes condiciones, entre otras:

- Renuncia
- Destitución
- Cesantía
- Separación del Servicio Abandono de Servicio
- Suspensión de Empleo y Sueldo

En los casos de suspensión de empleo y sueldo serán evaluados individualmente para determinar la aplicabilidad conforme a la legislación vigente. Las licencias sin sueldo serán evaluadas para determinar la elegibilidad al aumento por años de servicios, cuando exista una o mas interrupciones en el servicio y los aumentos concedidos como resultados de Planes de Clasificación y de Retribución interrumpen el periodo para los aumentos por años de servicios.

2. AUMENTO POR SERVICIOS MERITORIOS

Compensación que forma parte del empleo y sueldo, se concede para reconocer el desempeño sobresaliente del (de la) empleado(a). Este aumento será de uno (1), dos (2) o tres (3) tipos retributivos en la escala en la cual está asignado el puesto del(de la) empleado(a) y que no exceda del doce por ciento (12%) del sueldo mensual bruto del(la) empleado(a). El sueldo resultante del aumento incluyendo el ajuste a escala nunca excederá el equivalente a tres (3) tipos retributivos (pasos intermedios).

Amor
Para ser acreedor a este aumento, el(la) empleado(a) 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 el 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 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.

Como norma general, este aumento se concederá de forma prospectiva y se podrá conceder a empleados (as) que devengan sueldos sobre el máximo de las escalas de sueldo mensuales extendidas, siempre y cuando se vele porque se mantenga la jerarquía retributiva en armonía con la estructura Organizacional de la Comisión de Desarrollo Cooperativo y tomando en consideración el título de clasificación y la ubicación del puesto.

La Autoridad Nominadora o su Representante Autorizado deberá considerar además, que el presupuesto de la agencia no se vea afectado por la aprobación de esta transacción. El aumento de sueldo por servicios meritorios se podrá otorgar independientemente de la concesión de otras bonificaciones no recurrente o ajustes de sueldos concedidos al (la) empleado(a).



3. AUMENTOS GENERALES

La Autoridad Nominadora podrá conceder aumentos generales en cantidades absolutas a los (las) empleados(as) cubiertos por la Sección 8.3 de la Ley Num. 184, supra. Los aumentos podrán autorizarse a la totalidad de los(las) empleados(as), por grupo ocupacional o la 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 (OGP) y nunca se ajustará a escala.

III- CLÁUSULA ACLARATORIA

Estas Normas de Retribución tienen el propósito de ofrecer guías y normas generales sobre la aplicabilidad en la Comisión de Desarrollo Cooperativo; del *Artículo 8, Secciones 8.2 y 8.3 de la Ley Núm. 184*, supra, y de la *Carta Normativa Núm. 1-2005 de 25 de enero de 2005*, suscrita por la Lcda. Marta T. Beltrán Dones, Directora de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA), según enmendada por la *Carta Normativa Núm. 1-2008*.

Cualquier planteamiento, caso o situación especial que requiera aclaración, deberá, ser referido para consulta a la Oficina de Recursos Humanos para la atención y asesoramiento.

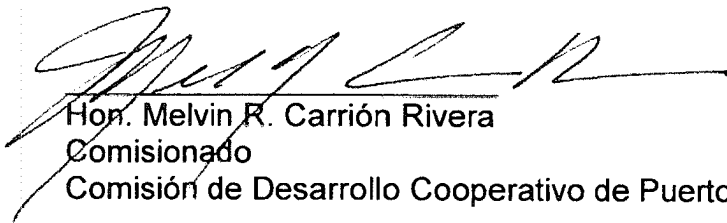
VI. CLÁUSULA DEROGATIVA

Por la presente queda derogada la Carta Normativa para la Concesión de Diferenciales en Sueldo.

V. VIGENCIA Y APLICACIÓN

Estas Normas de Retribución tienen aplicabilidad en la Comisión de Desarrollo Cooperativo y tendrá vigencia a la fecha de aprobación y firma.

Se aprueban estas normas a los 28 días del mes de JUNIO de 2010.



Hon. Melvin R. Carrión Rivera
Comisionado
Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico

