



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Departamento de Justicia

ROBERTO J. SÁNCHEZ RAMOS
SECRETARIO

REGLAMENTO DE RETRIBUCIÓN UNIFORME PARA EL SERVICIO DE CARRERA Y EL SERVICIO DE CONFIANZA DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Páginas</u>
PARTE I DISPOSICIONES INTRODUCTORIAS	1
ARTÍCULO 1 Título	1
ARTÍCULO 2 Base legal.....	1
ARTÍCULO 3 Propósito y aplicabilidad	1
ARTÍCULO 4 Definiciones.....	2
 PARTE II DISPOSICIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA	 7
ARTÍCULO 5 Disposiciones generales.....	7
Sección 5.1 Adopción y aprobación de los Planes de Retribución	7
Sección 5.2 Alcance y contenido de los Planes de Retribución	8
Sección 5.3 Administración y actualización de los Planes de Retribución	8
ARTÍCULO 6 Disposiciones específicas sobre retribución	8
Sección 6.1 Estructuras de sueldos.....	8
Sección 6.2 Asignación de las clases de puestos a las escalas de retribución	10
Sección 6.3 Normas relativas a la administración de sueldos en el servicio de carrera y de confianza	11
Sección 6.4 Métodos alternos de retribución.....	19

PARTE III DISPOSICIONES FINALES	25
ARTÍCULO 7 Enmiendas	25
ARTÍCULO 8 Separabilidad	25
ARTÍCULO 9 Relación con otras leyes y reglamentos	25
ARTÍCULO 10 Derogación	25
ARTÍCULO 11 Vigencia	26

**REGLAMENTO DE RETRIBUCIÓN UNIFORME PARA
EL SERVICIO DE CARRERA Y EL SERVICIO DE CONFIANZA
DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA**

PARTE I DISPOSICIONES INTRODUCTORIAS

ARTÍCULO 1 TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como el “Reglamento de retribución uniforme para el servicio de carrera y el servicio de confianza del Departamento de Justicia”.

ARTÍCULO 2 BASE LEGAL

Este Reglamento se adopta y promulga en virtud de las disposiciones de las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; los Artículos 3, 18, 21, 22, 34 y 35 de la Ley Núm. 205 de 9 de agosto de 2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”; y 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”.

La Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, y el procedimiento para la reglamentación allí dispuesto, no son de aplicación a este Reglamento y su promulgación por ser este Reglamento uno “relacionad[o] con la administración interna de la agencia que no afecta[] directa y sustancialmente los derechos o los procedimientos o prácticas disponibles para el público en general”, Sec. 1.3(1)(1) de la Ley Núm. 170, 3 L.P.R.A. § 2102(1)(1), mediante el cual se ejercitan facultades puramente ejecutivas. Véase Tosado Cortés v. AEE, 2005 T.S.P.R. 113, 165 D.P.R. __ (2005) (“no nos parece adecuada la intervención de la ciudadanía en la elaboración de las normas referentes a las relaciones de la corporación pública con sus empleados”).

ARTÍCULO 3 PROPÓSITO Y APLICABILIDAD

La política pública vigente en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre la materia de retribución en el servicio público establece que, en materia de retribución, el gobierno debe promover reglamentación que logre una administración de recursos humanos justa, flexible y balanceada que facilite la aplicación del principio de mérito. Se visualiza la retribución como una herramienta gerencial esencial para el logro de las metas y aspiraciones del gobierno.

El Departamento de Justicia, como administrador individual, es responsable de llevar a cabo sus acciones de personal. De igual modo, el Departamento de Justicia es responsable de las acciones de personal de los administradores individuales adscritos a éste. El Departamento de Justicia reconoce como valores principales la capacidad demostrada por sus empleados en el desempeño de sus tareas, el compromiso de dichos empleados con las metas y objetivos del Departamento de Justicia, el apego a las normas de orden y disciplina, y el trato sensible, respetuoso y diligente hacia los clientes del Departamento de Justicia. Para afianzar estos valores, el sistema de

retribución del Departamento de Justicia estará orientado a atraer y retener el personal idóneo, reconocer los logros grupales e individuales de los empleados, fomentar el trabajo en equipo, y propiciar que los empleados tengan una vida digna; todo lo anterior sobre una base de equidad y justicia, siempre tomando en consideración la realidad económica y los limitados recursos con los que cuenta el Departamento de Justicia.

Este Reglamento se crea con el propósito de facilitar su aplicación mediante la adopción de normas claras y precisas que viabilicen alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad. Este Reglamento es necesario para lograr un sistema de gerencia de recursos humanos más dinámico y efectivo, a tono también con las disposiciones de la Ley Núm. 205 de 9 de agosto de 2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”. Estas disposiciones aspiran a reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados del Departamento de Justicia al logro de las metas organizacionales. Las mismas permitirán a la gerencia mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución mediante herramientas retributivas variadas y nuevas. Ello con el propósito de lograr un sistema de gerencia de recursos humanos más dinámico y efectivo. Además, establecerán un procedimiento uniforme que gobierne las decisiones administrativas relacionadas con asuntos retributivos.

Las disposiciones generales y específicas de este Reglamento aplicarán a los empleados que ocupen puestos en las clases comprendidas en los planes de clasificación para los servicios de carrera y de confianza del Departamento de Justicia y los administradores individuales adscritos a éste. Se incluyen, además, los empleados del Registro de la Propiedad cobijados bajo las disposiciones de la Ley Núm. 363 de 2 de septiembre de 2000, conocida como “Ley de Sueldos de Empleados y Técnicos del Registro de la Propiedad”. Este Reglamento, sin embargo, no aplicará a aquellos funcionarios nombrados por el Gobernador a tenor de leyes especiales en las cuales se establezcan los salarios de dichos funcionarios y los métodos para la revisión de los mismos. Tampoco aplicará este Reglamento al personal irregular que se emplee conforme a la Ley Núm. 110 de 26 de julio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Personal Irregular del Gobierno”, ni a las personas que presten servicios por contrato.

ARTÍCULO 4 DEFINICIONES

Los siguientes términos o frases, según se utilizan en el presente Reglamento, tendrán los significados que se indican a continuación:

- (a) *Acción disciplinaria* – Sanción impuesta a un empleado por el Secretario de Justicia, o la persona en quien éste delegue, que pasa a formar parte del expediente de personal del empleado sancionado. Habrá tres tipos de acción disciplinaria:
 - (1) reprimenda escrita;
 - (2) suspensión de empleo y sueldo; y
 - (3) destitución.

- (b) *Administrador individual* – Entidad gubernamental comprendida dentro del sistema de administración de recursos humanos cuyo personal se rige por el principio de mérito y se administra en forma autónoma con el asesoramiento, el seguimiento y la ayuda técnica de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (c) *Agencia* – Conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, municipio, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.
- (d) *Ascenso* – Cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico de nivel superior.
- (e) *Aumento de sueldo dentro de la escala* – Cambio en la retribución de un empleado dentro de la escala a la cual está asignada la clase a que pertenezca su puesto.
- (f) *Aumento de sueldo por mérito* – Incremento en la retribución directa que se concederá a un empleado en virtud de una evaluación de sus ejecutorias durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de evaluación.
- (g) *Bonificación* – Retribución especial no recurrente y separada del sueldo del empleado.
- (h) *CASARH* – Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (i) *Clase o clase de puestos* – Grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sea de tal modo semejante que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos mínimos; utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de los empleados; y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.
- (j) *Clasificación de puestos* – Agrupación sistemática de puestos en clases similares en virtud de sus deberes y responsabilidades para darle igual tratamiento en la administración de personal.
- (k) *Departamento o Departamento de Justicia* – El Departamento de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y cualesquiera de sus componentes u organismos adscritos, tales como: Secretarías Auxiliares, Divisiones, Oficinas, Secciones, Unidades, Programas, Centros y Áreas; incluyendo, pero sin limitarse a, la Oficina del Secretario, la Oficina del Procurador General, la Oficina del Fiscal General, las Fiscalías de Distrito, las Divisiones y Unidades Especializadas, la Oficina de Asuntos del Contralor, la Oficina de Asuntos de Menores y Familia,

la Oficina de Litigios Generales, la Oficina del Inspector General, el Negociado de Investigaciones Especiales, el Registro de la Propiedad, la Oficina de Compensación a Víctimas de Delito, la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas, la Oficina de Ayuda al Ciudadano, la Oficina de Auditoría Interna, la Oficina de Sistemas de Información, la Junta de Subastas, el Sistema de Información de Justicia Criminal, y el Instituto de Capacitación y Desarrollo del Pensamiento Jurídico; así como cualquier funcionario, empleado, contratista o agente del Departamento de Justicia.

- (l) *Descenso* – Cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones y salario básico de nivel inferior.
- (m) *Diferencial* – Compensación especial y adicional, separada del sueldo base, que se podrá conceder a un empleado cuando existan condiciones extraordinarias no permanentes o cuando un empleado desempeñe las funciones de un puesto interinamente.
- (n) *Empleado* – Empleado o funcionario del Departamento de Justicia.
- (o) *Equipo de trabajo* – Grupo de empleados con objetivos comunes, comprometidos a contribuir al logro de las metas organizacionales.
- (p) *Escala de retribución* – Margen retributivo que provee un tipo mínimo y un tipo máximo, sin niveles intermedios, a fin de retribuir el nivel del trabajo que requiere determinada clase de puestos y la adecuada y progresiva cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puestos.
- (q) *Estructura de sueldos* – Esquema retributivo compuesto por las diferentes escalas que habrán de utilizarse en la asignación de las clases de puestos de un Plan de Clasificación.
- (r) *Incentivo por aportaciones* – Compensación adicional que podrá ser otorgada a aquel empleado que haga aportaciones significativas a su área de trabajo o al Departamento de Justicia como, por ejemplo y entre otros:
 - (1) hacer un estudio relacionado a un área del Departamento de Justicia con el fin de tener información pertinente para mejorar los servicios directos a la clientela o la estructura administrativa y operacional;
 - (2) desarrollar programas tecnológicos, por iniciativa propia, que aporten a mejorar los procesos de una unidad o división del Departamento de Justicia; o
 - (3) ofrecer seminarios periódicos en algún área de competencia para beneficio de los empleados del Departamento de Justicia.

- (s) *Incentivo por preparación académica* – Compensación adicional que podrá ser otorgada a aquel empleado que haya alcanzado una preparación académica adicional relacionada a su área de trabajo.
- (t) *Interinatos* – 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 del Secretario o la persona en quien éste delegue, y en cumplimiento de las demás condiciones aplicables de ley.
- (u) *Ley Núm. 110* – Ley Núm. 110 de 26 de julio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Personal Irregular del Gobierno”.
- (v) *Ley Núm. 184* – 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”.
- (w) *Ley Núm. 205* – Ley Núm. 205 de 9 de agosto de 2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia”.
- (x) *Ley Núm. 363* – Ley Núm. 363 de 2 de septiembre de 2000, conocida como “Ley de Sueldos de Empleados y Técnicos del Registro de la Propiedad”.
- (y) *Medidas Correctivas* – Amonestación verbal o escrita al empleado cuando éste incurre o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas, pero que no forma parte del expediente de personal del empleado.
- (z) *Necesidad urgente e inaplazable* – Acciones esenciales, indispensables e impostergables que son menester efectuar en forma apremiante para cumplir con las funciones del Departamento de Justicia.
- (aa) *ORHELA* – La Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (bb) *Periodo probatorio* – Término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto, está en periodo de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones del desempeño de sus deberes y funciones. Durante este periodo el empleado no adquiere ningún derecho propietario sobre el puesto que ocupa.
- (cc) *Plan de Clasificación o Valoración de Puestos* – Sistema mediante el cual se analizan, ordenan y valoran en forma sistemática los diferentes puestos que integran una organización incluyendo, pero sin limitarse a, los establecidos a base de factores y puntos.
- (dd) *Planes de Retribución* – Sistemas adoptados por los administradores individuales, 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, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, y la reglamentación vigente.

- (ee) *Principio de mérito* – Concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de su capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, condición de veterano, o impedimento físico o mental.
- (ff) *Proyecto o programa bonafide* – Programa creado mediante orden administrativa o propuesta formal del Secretario de Justicia para atender necesidades o proveer servicios no recurrentes, en la cual se indican los objetivos, la fecha de inicio y culminación, los recursos humanos y fiscales que se originan, y los indicadores o medidas que permitirán comprobar el logro de los objetivos.
- (gg) *Reasignación de clase* – Acción de asignar una clase a una escala diferente a la que había sido asignada previamente.
- (hh) *Reclasificación de puesto* – Acción de clasificar o valorar un puesto que había sido clasificado o valorado previamente.
- (ii) *Reglamento* – Reglamento de retribución uniforme para el servicio de carrera y el servicio de confianza del Departamento de Justicia.
- (jj) *Reingreso* – Reintegración o retorno al servicio, mediante certificación, de cualquier empleado de carrera, después de haberse separado del servicio por cualquiera de las siguientes causas:
 - (1) incapacidad que ha cesado;
 - (2) cesantía por eliminación de puesto;
 - (3) renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con estatus regular; o
 - (4) separación de un puesto de confianza sin haber ejercido el derecho de reinstalación.
- (kk) *Reinstalación* – Regreso al servicio de carrera después de el empleado haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas:
 - (1) separación de un puesto de confianza, si previo al servicio de confianza el empleado ocupaba un puesto de carrera con estatus regular;

- (2) separación al final de, o durante, el periodo probatorio por razón de sus servicios, si inmediatamente antes el empleado ocupaba un puesto de carrera con estatus regular; o
- (3) terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo.
- (ll) *SARH* – La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento de Justicia.
- (mm) *Secretario* – El(la) Secretario(a) del Departamento de Justicia.
- (nn) *Servicio activo* – Cualquier periodo de servicio 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 sueldo.
- (oo) *Sueldo base* – Cuantía mensual que devenga un empleado por el desempeño de su puesto, sin incluir los diferenciales en sueldo.
- (pp) *Sueldo mínimo de la clase* – Cuantía mínima asignada como sueldo base a una clase de puestos
- (qq) *Traslado* – Cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase, o a un puesto en otra clase con funciones o sueldo mínimo de la clase de nivel similar.

**PARTE II DISPOSICIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS PARA LA
ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN EN EL
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA**

ARTÍCULO 5 DISPOSICIONES GENERALES

Sección 5.1 Adopción y aprobación de los Planes de Retribución

- (a) El Departamento de Justicia establecerá Planes de Retribución separados para los empleados de carrera y de confianza, conforme a la capacidad fiscal y la realidad económica del Departamento, y de acuerdo al método de análisis y evaluación de los puestos establecidos. El sistema retributivo utilizado deberá proveer uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos.
- (b) El Departamento de Justicia determinará, de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto, las estructuras de sueldos que sean cónsonas con el Plan de Clasificación o Valoración de Puestos establecido. Las normas o reglamentación relativas a estos asuntos serán aprobadas por el Secretario de Justicia.
- (c) El Secretario de Justicia es el funcionario con la capacidad legal para aprobar, enmendar, revisar y adoptar los Planes de Retribución que regirán en el Departamento de Justicia. A esos fines, aprobará las escalas de sueldo, así como

la asignación de las clases de puestos a las escalas, y determinará el nivel de jerarquía o valor relativo entre las clases de puestos de todos los Planes de Retribución del Departamento de Justicia, tanto para el servicio de carrera como para el servicio de confianza.

- (d) Al adoptar los Planes de Retribución, así como al enmendar o revisar los mismos, el Departamento de Justicia se regirá por todas las normas y la reglamentación vigente y aplicable.

Sección 5.2 Alcance y contenido de los Planes de Retribución

- (a) Cada uno de los Planes de Retribución que se adopten en el Departamento de Justicia deberá estar en armonía con: la política pública establecida; las disposiciones de la Ley Núm. 184; las disposiciones de este Reglamento; y las normas que, a estos fines, apruebe el Secretario de Justicia.
- (b) Cada Plan de Retribución comprenderá una estructura de sueldos, una asignación de las clases de puestos a las escalas correspondientes dentro de dicha estructura de sueldos, y la determinación de la jerarquía relativa entre las clases.

Sección 5.3 Administración y actualización de los Planes de Retribución

- (a) El Secretario de Justicia administrará y mantendrá actualizados los Planes de Retribución en relación con las áreas esenciales al principio de mérito.
- (b) Ninguna enmienda o modificación al sistema de evaluación o valoración del puesto podrá afectar negativamente el sueldo base de un empleado.
- (c) Se mantendrán al día las estructuras de sueldos de manera que éstas sean representativas de la realidad económica y la capacidad fiscal del Departamento de Justicia, así como de los costos de vida del país.
- (d) Las asignaciones de clase se actualizarán anualmente y se incorporarán los cambios realizados a los Planes de Retribución al inicio de cada año fiscal.

ARTÍCULO 6 DISPOSICIONES ESPECÍFICAS SOBRE RETRIBUCIÓN

Sección 6.1 Estructuras de sueldos

- (a) Cada una de las estructuras de sueldos que forman parte de los planes de retribución para los servicios de carrera y de confianza del Departamento de Justicia están integradas por un número de escalas de retribución, cada una de las cuales consiste de un tipo mínimo y un tipo máximo.
- (b) Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva al fijar las escalas de retribución, se tomará en consideración, entre otros factores:

- (1) los niveles de responsabilidad y dificultad que involucran los puestos;
 - (2) el grado de discreción que se requiere en el descargo de los deberes y responsabilidades de los puestos;
 - (3) los requisitos mínimos para el descargo en forma satisfactoria de los deberes y responsabilidades de los puestos;
 - (4) el grado de dificultad en el reclutamiento y retención de empleados idóneos para los puestos;
 - (5) las oportunidades de ascenso para los puestos;
 - (6) las condiciones de trabajo de los puestos;
 - (7) los sueldos que se pagan en el mercado de empleo para puestos similares;
 - (8) la realidad económica, la capacidad fiscal y el costo de vida en el país; y
 - (9) en el caso del servicio de confianza, se considerarán los requisitos imprescindibles que determine el Secretario de Justicia.
- (c) Las escalas de retribución representan el valor monetario que tienen las diferentes clases de puestos de los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos de ambos servicios, y sirven para fijar la retribución directa de cada empleado del Departamento de Justicia. Al asignar y reasignar las clases de puestos a las escalas de retribución, se deberá mantener, en lo posible y sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, la correlación entre el nivel jerárquico de las clases y las escalas a las cuales éstas se asignan, conforme lo establecido en la Sección 6.1(b) de este Reglamento. De esta forma, los puestos y las clases que tengan el mismo valor relativo dentro de los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos de los respectivos servicios podrán asignarse a las mismas escalas de retribución. Además, se deberá mantener, en lo posible y sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, la correlación jerárquica entre los puestos y las clases de los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos de todos los organismos adscritos al Departamento de Justicia.
- (d) Las escalas de retribución contendrán un tipo mínimo y un tipo máximo, sin niveles intermedios. El tipo mínimo corresponderá al sueldo mínimo de la clase mensual. Dicho tipo mínimo será asignado a la clase a base de una jornada de 37.5 horas semanales y quedará¹ consignado en una cantidad de dólares y

¹ El tiempo de la jornada aquí establecido sólo se utilizará para propósitos de establecer el sueldo mínimo de la clase mensual. No se considerará esta jornada como la máxima para el personal exento de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

centavos. Cuando en un puesto se presten servicios a base de jornada parcial, el sueldo mínimo de la clase a fijarse será proporcional al sueldo mínimo de la clase asignado, o que se hubiese asignado, al mismo puesto a base de la jornada regular de trabajo.² En estos casos, se considerará como sueldo base de un empleado la parte proporcional del sueldo mensual que corresponda. 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 base mensual del empleado y la jornada regular de trabajo.

- (e) Como norma general, pero sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, para fines de reclutamiento en los servicios de carrera y de confianza, se ofrecerá inicialmente al candidato a empleo el sueldo mínimo de la clase.
- (f) Para viabilizar el mejoramiento económico de los empleados de carrera y de confianza, se concederán aumentos de sueldo entre el tipo mínimo y el tipo máximo de la escala de retribución correspondiente, en términos porcentuales a base del sueldo base que reciba el empleado al momento de conceder el aumento.
- (g) Las estructuras de sueldos que se adoptan mediante este Reglamento, y las enmiendas posteriores a las mismas, han de tener la aprobación previa del Secretario de Justicia. Al evaluar las escalas de retribución se considerarán, entre otros factores:
 - (1) los recursos económicos del Departamento de Justicia;
 - (2) la naturaleza de los aumentos de sueldo a concederse;
 - (3) la amplitud de las escalas de retribución propuestas;
 - (4) la relación adecuada entre las estructuras de sueldos para los servicios de carrera y de confianza; y
 - (5) las escalas de retribución prevalecientes para clases de puestos similares en los organismos adscritos al Departamento de Justicia.

Sección 6.2 Asignación de las clases de puestos a las escalas de retribución

- (a) Se asignará cada clase de puestos a una escala de retribución tomando en consideración la posición relativa de las clases de puestos de los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos para los servicios de carrera y de confianza.

² Para determinar el sueldo por hora de un empleado se aplicará la siguiente fórmula: se dividirá 162.5 horas entre el sueldo mensual ($162.5 \div \text{sueldo mensual} = \text{sueldo por hora}$). Cabe mencionar que las 162.5 horas mensuales son el resultado de la siguiente fórmula aritmética: 37.5 horas trabajadas semanales multiplicado por 52 semanas anuales, dividido entre 12 meses ($37.5 \text{ horas/semana} * 52 \text{ semanas/año} \div 12 \text{ meses/año} = 162.5 \text{ horas/mes}$).

- (b) La asignación de las clases de puestos de ambos servicios a las escalas de retribución correspondientes para el Departamento de Justicia serán aprobadas por el Secretario de Justicia. Será responsabilidad de la SARH mantener actualizada la asignación de clases de puestos y notificarla a ORHELA.
- (c) Las reasignaciones subsiguientes que fueren necesarias se regirán por lo dispuesto en la Sección 6.3 de este Reglamento.

Sección 6.3 Normas relativas a la administración de sueldos en el servicio de carrera y de confianza

Se establecen las siguientes normas generales que regirán la administración de sueldos en las diferentes acciones de personal para el servicio de carrera y de confianza:

- (a) Servicio de carrera
 - (1) Nombramientos
 - (A) Como norma general, pero sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, toda persona que se nombre en el servicio de carrera recibirá el sueldo mínimo de la clase del puesto que vaya a ocupar.
 - (B) En las clases de puestos para las cuales se requiera un alto nivel de educación y experiencia, el Secretario de Justicia podrá conceder al momento del reclutamiento un incentivo económico que formará parte del sueldo base del empleado, según se reglamenta en la Sección 6.4(a) de este Reglamento.
 - (C) Un empleado que reciba un nombramiento transitorio contra un puesto regular o de duración fija en un proyecto o programa bonafide recibirá el sueldo mínimo de la clase del puesto que vaya a ocupar.
 - (2) Ascensos
 - (A) El aumento de sueldo mínimo a otorgarse en los casos de ascenso será la cantidad que resulte mayor de:
 - (i) la diferencia entre el sueldo mínimo de la clase del puesto que ocupará el empleado luego del ascenso y el sueldo mínimo de la clase del puesto que ocupaba antes del ascenso; o
 - (ii) el 7% del sueldo base que devengaba el empleado antes del ascenso.

No obstante, en los casos de ascensos que conlleven el movimiento de un empleado entre administradores individuales diferentes, incluyendo los organismos adscritos al Departamento de Justicia, se determinarán las equivalencias correspondientes entre las clases de puestos de los administradores individuales diferentes con las clases de puestos del Plan de Clasificación o Valoración de Puestos del Departamento de Justicia, o de sus organismos adscritos, según sea el caso, y se le concederá al empleado un aumento de sueldo igual a la diferencia entre el tipo máximo de la clase equivalente a la clase del puesto que el empleado ocupaba en el otro administrador individual antes del ascenso y el sueldo mínimo de la clase del puesto que pase a ocupar luego del ascenso.

- (B) Como norma general, el aumento máximo a conceder por un ascenso no excederá del 15% sobre el sueldo base que devengaba el empleado antes de recibir el ascenso. Cualquier excepción a esta norma requerirá la autorización del Secretario de Justicia.
- (C) Se podrán conceder aumentos de hasta un 30% sobre el sueldo base que devengaba el empleado antes de recibir el ascenso en aquellos casos en los que sea imprescindible debido a las necesidades del servicio, a tenor de lo dispuesto en la Sección 6.4(a)(1) de este Reglamento. Tales aumentos extraordinarios requerirán la autorización previa del Secretario de Justicia.

(3) Traslados

- (A) El traslado, como norma general, no conllevará aumento de sueldo, excepto que resultare automáticamente al asignarle al empleado una retribución igual al sueldo mínimo de la escala correspondiente a la clase del puesto que pase a ocupar luego del traslado. Esta situación sólo puede suceder cuando el traslado ocurra entre administradores individuales con diferentes Planes de Clasificación o Valoración de Puestos, incluyendo traslados entre los distintos administradores individuales adscritos al Departamento de Justicia.
- (B) Se podrá conceder un sueldo mayor a un empleado como parte de un traslado sólo en aquellos casos en los que sea imprescindible debido a las necesidades del servicio, previa autorización del Secretario de Justicia, y a tenor de lo dispuesto en la Sección 6.4(a)(1) de este Reglamento.

(4) Descensos

- (A) Como norma general, un descenso no conllevará aumento en el sueldo base del empleado.
- (B) En caso de descensos por necesidad urgente del servicio, no se deberá afectar negativamente el sueldo base del empleado. El empleado conservará el sueldo base que tenía previo al descenso, salvo en los casos en que el descenso se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos.
- (C) En el caso de un descenso a petición del empleado, a dicho empleado le corresponderá el sueldo mínimo de la clase del puesto al cual descienda, más los aumentos legislativos que haya recibido el empleado en el puesto que ocupaba antes del descenso.

(5) Reclasificaciones de puestos

Siempre que se reclasifique un puesto ocupado, el sueldo base del empleado se fijará de acuerdo a las disposiciones de ascensos, traslados o descensos establecidas en este Reglamento, según corresponda.

(6) Reasignaciones de clases a escalas de retribución superiores

- (A) En los casos de enmienda a los Planes de Retribución por efecto de la reasignación de una clase o serie de clases a una escala de retribución superior, el Secretario de Justicia autorizará el aumento a conceder mediante las reglas de implantación que se establezcan en ese momento y para esos fines.
- (B) En la consideración de este tipo de transacción, se tomará en cuenta la situación presupuestaria prevaeciente en el Departamento de Justicia.
- (C) Como norma general, pero sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, este tipo de acción no conllevará reducción en el sueldo base del empleado.

(7) Reingresos

- (A) Como regla general, pero sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, a toda persona que reingrese al servicio de carrera se le aplicará la norma de nuevo nombramiento y recibirá el sueldo mínimo de la clase correspondiente al momento de su reingreso.

(B) Cuando el reingreso ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad, el empleado recibirá el último sueldo base devengado previo a su separación, más los aumentos que haya recibido la clase, y los aumentos legislativos concedidos, durante el periodo que el empleado estuvo fuera del puesto por incapacidad.

(8) Reinstalación al servicio de carrera

(A) Como norma general, todo empleado que se reinstale a un puesto de carrera se reinstalará en un puesto igual o similar al que ocupaba anteriormente.

(B) Si la reinstalación surge como consecuencia de que el empleado no aprobó el periodo probatorio en un nuevo puesto, el empleado recibirá el último sueldo base devengado en el puesto anterior. Además, recibirá cualquier aumento que haya recibido la clase, y los aumentos legislativos concedidos, durante el tiempo que estuvo fuera del puesto al cual será reinstalado.

(C) Cuando la reinstalación surja como resultado de que el empleado haya concluido una licencia sin sueldo, dicho empleado recibirá el último sueldo base 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 fuera del puesto al cual será reinstalado.

(9) Aumentos de sueldo por servicios meritorios

(A) Los aumentos de sueldo por mérito estarán condicionados a los recursos fiscales del Departamento de Justicia, y se concederán en armonía con el resultado de las evaluaciones sobre el desempeño del empleado que se lleven a cabo conforme al sistema de evaluación existente.

(B) Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder inmediatamente la totalidad de un aumento de sueldo por mérito, se podrá conceder un aumento parcial y, en cualquier momento dentro de los 12 meses siguientes, conceder el remanente. En estos casos, el periodo de 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.

(C) El Secretario de Justicia podrá conceder aumentos de sueldo por servicios meritorios a los empleados con estatus regular en el servicio de carrera para reconocer su desempeño sobresaliente.

- (D) Para ser acreedor a este tipo de aumento, el empleado deberá haber desempeñado las funciones del puesto por 12 meses consecutivos en el servicio previo a la fecha de concesión del aumento.
 - (E) 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 en el inciso anterior relativo a la elegibilidad de un empleado para este tipo de aumento.
 - (F) Este tipo de aumento no será menor de la cantidad equivalente a un 5% del salario base que el empleado devengaba antes del aumento y no excederá, como norma general, el 7% del salario base que el empleado devengaba antes del aumento.
 - (G) En casos excepcionales, cuando se evidencie la aportación directa y extraordinaria del empleado a la consecución de las metas y objetivos del Departamento de Justicia, se podrá conceder un aumento de hasta un 12% del salario base que el empleado devengaba antes del aumento. Algunos ejemplos del tipo de labor que podría ameritar un aumento extraordinario bajo este inciso son los siguientes:
 - (i) contribución sustancial y extraordinaria a proyectos de gran alcance para el Departamento de Justicia; o
 - (ii) desarrollo de iniciativas sustanciales y extraordinarias que propendan economías y agilicen procesos en el Departamento de Justicia.
 - (H) La concesión de, y la cantidad a conceder por concepto de, aumentos por mérito en el servicio de carrera quedará a discreción del Secretario de Justicia.
- (10) Aumentos de sueldo por años de servicio
- (A) Será elegible para recibir un aumento de hasta un 5% del sueldo base que devengue el empleado antes del aumento, todo empleado que haya ocupado un puesto con estatus regular durante un periodo ininterrumpido de 3 años de servicio sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo.
 - (B) No obstante, los aumentos otorgados por disposición específica de ley no interrumpirán el antemencionado periodo de 3 años, a menos que la propia ley especial que los concede establezca que

éstos interrumpen el referido periodo de 3 años necesarios para recibir este tipo de aumento.

- (C) El empleado debe haber prestado servicios satisfactorios durante el periodo de 3 años según evidenciado en sus evaluaciones. Si no existen evaluaciones, se requerirá al supervisor que justifique la ausencia de las mismas, y éste deberá realizar, dentro de un periodo de 10 días laborables, una evaluación que cubra el periodo en que el empleado haya estado bajo su supervisión. En caso de que un empleado haya prestado servicios en más de un programa o área del Departamento de Justicia durante el antemencionado periodo de 3 años, cada supervisor rendirá la evaluación correspondiente.
- (D) El Secretario notificará por escrito a todo empleado que cumpla con todos los demás requisitos para obtener un aumento de este tipo pero que no satisfaga el requisito de que sus servicios prestados hayan sido satisfactorios. Esta notificación incluirá las razones por las cuales no se le concede el referido aumento al empleado y le advertirá de su derecho de apelar la determinación ante CASARH.
- (E) Esta disposición no será de aplicación a los empleados con nombramientos transitorios.
- (F) Se considerará que interrumpen el periodo de 3 años, es decir, que comienza nuevamente a contar el referido periodo a partir de las siguientes circunstancias, entre otras:
 - (i) aumento de sueldo concedido como resultado de la implantación o modificación de un Plan de Clasificación o Valoración de Puestos o de un Plan de Retribución;
 - (ii) revisión de escala de retribución;
 - (iii) ascenso;
 - (iv) reclasificación de puesto que conlleve un aumento de 5% o más del sueldo base del empleado;
 - (v) aumento por servicios meritorios;
 - (vi) traslado o descenso que conlleve un aumento de 5% o más del sueldo base del empleado;
 - (vii) renuncia;

- (viii) medida disciplinaria (reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo, o destitución);
 - (ix) cesantía;
 - (x) licencia sin sueldo en exceso de 30 días laborables en un año natural dentro del referido periodo de 3 años;
 - (xi) licencia con sueldo para estudios en exceso de 30 días en un año natural dentro del referido periodo de 3 años;
 - (xii) licencia por enfermedad en exceso de 90 días en un año natural;
 - (xiii) licencia sabática en exceso de 30 días en un año natural dentro del referido periodo de 3 años;
 - (xiv) beneficio de cesión de días en exceso de 30 días en un año natural;
 - (xv) estar reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado sin sueldo en exceso de 30 días; o
 - (xvi) aumento de sueldo como resultado de ser relevado de un interinato en un puesto de supervisión.
- (G) Si en el transcurso del referido periodo de 3 años de servicio el empleado hubiere prestado servicios en más de una agencia, se tomarán en consideración las evaluaciones de los servicios prestados en las demás agencias, así como cualquier documento que evidencie las ejecutorias del empleado, al momento de certificar si los servicios prestados por el empleado durante dicho periodo han sido satisfactorios.

(b) Servicio de confianza

(1) Nombramientos

- (A) Al momento de extender un nombramiento al servicio de confianza, el Secretario de Justicia, a su total discreción, determinará el sueldo base a conceder al empleado por una cantidad entre el tipo mínimo y el tipo máximo de la escala de retribución asignada a la clase del puesto que vaya a ocupar el empleado.

- (B) Cuando haya la necesidad de reclutar en el servicio de confianza con un sueldo superior al tipo máximo de la escala, el Secretario de Justicia podrá conceder hasta un 20% adicional del tipo máximo de la clase, tomando en consideración la posición jerárquica de la clase.
 - (C) Estas disposiciones aplicarán igualmente a los nombramientos transitorios.
- (2) Reinstalación del servicio de confianza
- (A) El empleado que ocupe un puesto en el servicio de confianza, tendrá derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que éste ocupara antes de pasar a ocupar el referido puesto de confianza, así como a todos los aumentos de sueldo aplicables a su puesto de carrera que hubieran sido concedidos mediante legislación mientras se desempeñó en el servicio de confianza.
 - (B) Dicho empleado tendrá derecho, además, a un incremento de hasta un 10% del sueldo base que devengaba en el puesto de confianza. La cuantía exacta de este incremento será determinada discrecionalmente por el Secretario y en todo momento estará sujeta a que se evidencien las excelentes ejecutorias del empleado. El supervisor del empleado presentará una comunicación fundamentada que acredite la excelencia de las ejecutorias del empleado.
 - (C) Si el empleado se ha desempeñado ininterrumpidamente por un periodo no menor de 3 años, el Secretario de Justicia podrá autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el último sueldo base devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación. El Secretario de Justicia, dentro de su sana discreción, determinará si procede la concesión de tal aumento, así como la cuantía del mismo.
 - (D) El Secretario de Justicia ejercerá esta discreción en forma juiciosa, considerando, entre otras cosas, la estructura organizacional y la disponibilidad de recursos económicos del Departamento de Justicia.
 - (E) Bajo ninguna circunstancia podrá el sueldo del empleado luego de la reinstalación ser igual o mayor al sueldo que devengaba por concepto del puesto que ocupaba en el servicio de confianza antes de la reinstalación.

- (3) Aumentos de sueldo por productividad
 - (A) A un empleado de confianza se le podrá conceder un aumento de sueldo en reconocimiento a la productividad y a la calidad de sus servicios, siempre y cuando no se exceda el máximo de la escala de retribución correspondiente a la clase del puesto. Este aumento se concederá tomando en consideración el orden jerárquico de las clases y la disponibilidad de recursos económicos del Departamento de Justicia. El mismo se calculará como un por ciento del sueldo base que devengaba el empleado antes de recibir el aumento.
 - (B) El Secretario de Justicia determinará, dentro de su sana discreción, si procede conceder un aumento en reconocimiento a la productividad y calidad de un empleado en el servicio de confianza, así como la cuantía del mismo.

Sección 6.4 Métodos alternos de retribución

Con el propósito de reconocer la productividad, eficiencia y calidad de los trabajos realizados por los empleados, el Secretario de Justicia podrá utilizar mecanismos retributivos especiales para retener, motivar y reconocer al personal. El Secretario de Justicia también podrá utilizar estos mecanismos para atraer candidatos cualificados para puestos de difícil reclutamiento.

- (a) Incentivos
 - (1) Por reclutamiento
 - (A) El Secretario de Justicia podrá autorizar al momento del reclutamiento un sueldo base superior al sueldo mínimo de la clase del puesto cuando el puesto a cubrir requiera una preparación o experiencia especializada o de un alto nivel que dificulte el reclutamiento. El Secretario de Justicia también podrá autorizar un sueldo base superior al sueldo mínimo de la clase del puesto a cubrir en aquellos casos en los que el nivel de destreza o competencia del candidato sea extraordinario y su reclutamiento sea vital para el desarrollo de un área de trabajo, para atender una situación irregular o especial de trabajo, o para el mejor desempeño del puesto.
 - (B) En aquellos casos en los que el reclutamiento conlleve el traslado o ascenso de un empleado, el Secretario de Justicia podrá conceder un sueldo superior al que normalmente correspondería para tal transacción cuando los méritos excepcionales, las destrezas o el nivel de competencia del candidato sean necesarios para el mejor desempeño del puesto según se establece en el inciso anterior.

(2) Por aportaciones

(A) El Secretario podrá autorizar un incentivo por aportaciones como parte de su sueldo base a aquellos empleados que contribuyan con aportaciones significativas en su área de trabajo al Departamento de Justicia.

(B) Las cuantías a conceder por este concepto serán las siguientes:

(i) Aportación al área de trabajo – \$50.00.

(ii) Aportación al Departamento de Justicia – \$100.00.

(3) Por preparación académica

(A) El Secretario podrá autorizar un incentivo por preparación académica como parte de su sueldo base a aquellos empleados que alcancen una preparación académica adicional relacionada a su área de trabajo.

(B) Las cuantías a conceder por este concepto serán las siguientes:

(i) Grado asociado – \$50.00.

(ii) Bachillerato – \$75.00.

(iii) Maestría – \$150.00.

(iv) Doctorado – \$200.00.

(b) Diferencial en sueldo

(1) Un diferencial en sueldo es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo base del empleado del servicio de carrera que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado.

(2) Como norma general, y sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, un diferencial en sueldo se concederá prospectivamente.

(3) Por ser una compensación adicional y separada del sueldo del empleado, el Secretario de Justicia, o la persona en quien éste delegue, será responsable de eliminar un diferencial en sueldo una vez desaparezcan las condiciones que dieron base a su concesión.

- (4) Previo a la concesión o eliminación de un diferencial en sueldo, el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos realizará un estudio de cada caso en sus méritos, a los fines de determinar si existen las circunstancias que justifiquen la concesión o eliminación del mismo.
- (5) Ningún diferencial será considerado como parte del sueldo base del empleado a los fines del cómputo para el pago de liquidación de licencias, para el pago de excesos de vacaciones, o para el cómputo de la pensión de retiro.
- (6) El Secretario de Justicia podrá conceder un diferencial en sueldo a un empleado cuando se dé alguna de las siguientes situaciones:
 - (A) Condiciones extraordinarias – Situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones propias del puesto que ocupa. El requerimiento para permanecer “on call”, rotar turnos u otras condiciones no se consideran condiciones extraordinarias si éstas son requeridas como parte de los deberes ordinarios de la clase del puesto que ocupa el empleado.
 - (i) Como norma general, y sujeto a la discreción del Secretario de Justicia, la cuantía a otorgar por concepto de un diferencial en sueldo no excederá el 15% del sueldo base que devengaba el empleado antes de recibir el diferencial en sueldo.
 - (ii) El Secretario de Justicia podrá otorgar cualquier cantidad por concepto de un diferencial en sueldo siempre que no exceda la cantidad que corresponda a la diferencia entre el tipo mínimo y el tipo máximo de la clase del puesto que ocupa el empleado.
 - (iii) En aquellos casos en los que el puesto del empleado que disfrute un diferencial en sueldo sea reclasificado, el empleado podrá retener el diferencial en sueldo siempre que se certifique y se verifique que prevalecen las condiciones que originalmente dieron base a la concesión del mismo.
 - (B) Interinato – Situación de trabajo temporera en la que un empleado de carrera desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad.

- (i) El Secretario de Justicia podrá conceder un diferencial en sueldo por interinato cuando se cumpla cada una de las siguientes condiciones:
 - (a) El empleado sea designado oficialmente, y por escrito, para ejercer las funciones interinas por el Secretario de Justicia o la persona en quien éste delegue.
 - (b) El empleado designado para el interinato ocupe un puesto de carrera. No será requisito, sin embargo, que las funciones del puesto a ejercer interinamente también pertenezcan al servicio de carrera.
 - (c) El empleado cumpla con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.
 - (d) El empleado desempeñe interinamente las funciones de un puesto cuya clasificación sea superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial.
 - (e) El empleado haya desempeñado las funciones interinas sin interrupción por 30 días o más.
- (ii) El derecho a recibir el diferencial en sueldo por interinato surge a los 30 días de haber desempeñado el empleado las funciones interinamente, y el pago se efectuará a partir del día número 31 después de haber comenzado el interinato.
- (iii) La cantidad a otorgarse por concepto de un diferencial en sueldo por interinato será la mitad de la cantidad mínima que, a tenor de lo dispuesto en la Sección 6.3(a)(2) de este Reglamento, se hubiese otorgado al empleado por concepto del aumento que le hubiese correspondido de haber sido ascendido al puesto en el cual se desempeña interinamente.
- (iv) El empleado podrá ser relevado en cualquier momento del interinato cuando así lo determine el Secretario de Justicia. En este caso, el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo base que devengaba antes del interinato, excepto cuando haya desempeñado las funciones interinas de supervisión por 12 meses o más en forma ininterrumpida, en cuyo caso se le concederá un aumento de sueldo equivalente a un 5% del sueldo base que devenga

el empleado por el puesto para el cual tiene nombramiento oficial.

(c) Bonificaciones

- (1) Una bonificación es una compensación especial no recurrente y separada del sueldo base del empleado que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados, según las normas que se establezcan previo a su concesión.
- (2) Las normas para la concesión de este tipo de incentivo serán evaluadas y aprobadas por el Secretario de Justicia previo a la concesión del mismo.
- (3) La cuantía a concederse por concepto de una bonificación se determinará previo a la concesión, conforme a las normas vigentes, y será aprobada por el Secretario de Justicia.
- (4) La bonificación se concederá por categoría, según se mencionan a continuación, siguiendo los criterios y niveles que se establezcan:

(A) Bonificación por trabajo en equipo

- (i) Esta categoría de bonificación está dirigida a aquellos empleados de unidades de trabajo que se destaquen por trabajar en equipo para cumplir con su misión, sobrepasando las expectativas, planes de trabajo o tareas que le son encomendadas.
- (ii) Serán elegibles a recibir una bonificación por trabajo en equipo aquellos empleados o grupos de trabajo de dos o más empleados en el servicio de carrera que pertenezcan a la unidad de trabajo que se ha destacado por no menos de 9 meses inmediatamente antes de la concesión de la bonificación.

(B) Bonificación por participación en proyectos especiales

- (i) Esta categoría de bonificación está dirigida a aquellos empleados o grupos de trabajo de una misma Secretaría Auxiliar, oficina o área del Departamento de Justicia, o de diferentes Secretarías Auxiliares, oficinas o áreas del Departamento de Justicia, que hayan participado en proyectos especiales cuyos resultados contribuyan al logro de los objetivos de su unidad de trabajo, de otras unidades de trabajo o del Departamento de Justicia, y que requieren

la participación y el esfuerzo del empleado más allá de sus deberes y responsabilidades regulares.

- (ii) Serán elegibles a recibir una bonificación por participación en proyectos especiales aquellos empleados o grupos de trabajo en el servicio de carrera que hayan completado exitosamente un proyecto especial o una asignación de trabajo que es adicional a los deberes ordinarios de los puestos que ocupan dichos empleados o grupos de trabajo, y cuyo resultado contribuya al logro de los objetivos de su unidad de trabajo, de otras unidades de trabajo o del Departamento de Justicia.

(C) Bonificación por desempeño extraordinario

- (i) Esta categoría de bonificación está dirigida a aquellos empleados que demuestren un alto nivel de productividad y consistencia en la calidad de su trabajo, irrespectivo de los cambios organizacionales, multiplicidad de tareas o ambiente de trabajo retador.
- (ii) Serán elegibles a recibir una bonificación por desempeño extraordinario aquellos empleados en el servicio de carrera que hayan prestado servicio activo físicamente en el Departamento de Justicia por al menos 9 meses consecutivos inmediatamente antes de la fecha de concesión de la bonificación.

(D) Bonificación para reclutamiento o retención

- (i) Esta categoría de bonificación está dirigida a candidatos a reclutar o a empleados a retener en aquellas clases de puestos del servicio de carrera que se caracterizan por condiciones que dificultan el reclutamiento o la retención de los empleados. La misma tiene el propósito de reclutar o retener a tales empleados a cambio de un compromiso de trabajo o una obligación de servicio por un tiempo definido.
- (ii) Las clases o puestos con dificultad de reclutamiento o retención, así como la cuantía de la bonificación, la forma de pago y el tiempo que cubrirá el compromiso de trabajo u obligación de servicio, serán determinados conforme a las normas de bonificación vigentes.

- (d) Otros métodos alternos de retribución

Además de los mecanismos aquí especificados, el Secretario de Justicia podrá considerar y utilizar cualquier otro mecanismo de retribución complementario dirigido a reconocer la productividad y la eficiencia de los empleados, así como a facilitar el reclutamiento y retención de recursos de excelencia, conforme a la capacidad presupuestaria del Departamento de Justicia.

PARTE III DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 7 ENMIENDAS

Las enmiendas a este Reglamento serán presentadas para la aprobación del Secretario de Justicia, siguiendo el mismo procedimiento utilizado para su adopción.

ARTÍCULO 8 SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, sección, artículo o parte de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal de jurisdicción competente, tal fallo no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, y el efecto de su nulidad se limitará a la palabra, oración, inciso, sección, artículo o parte específica involucrada en la controversia. No se entenderá que tal determinación afecta o perjudica en sentido alguno la aplicación o validez del resto del Reglamento.

ARTÍCULO 9 RELACIÓN CON OTRAS LEYES Y REGLAMENTOS

- (a) En todo lo relativo al personal irregular del Departamento de Justicia regirán las disposiciones de la Ley Núm. 110, y el reglamento que la instrumenta.
- (b) En lo relativo al personal del Registro de la Propiedad cubierto bajo las disposiciones de la Ley Núm. 363 regirán las disposiciones de este Reglamento, partiendo de las escalas de retribución establecidas en dicha ley.
- (c) En lo relativo a los funcionarios nombrados por el Gobernador a tenor de leyes especiales en las cuales se establezcan los salarios de dichos funcionarios y los métodos para la revisión de los mismos regirán las disposiciones de la Ley Núm. 205 y de las demás leyes especiales aplicables.

ARTÍCULO 10 DEROGACIÓN

Con la aprobación de este Reglamento:

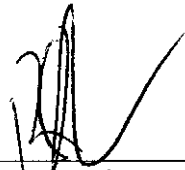
- (a) Se deroga la Orden Administrativa Núm. 2007-03, Departamento de Justicia (29 de marzo de 2007).

- (b) Se derogan las “Normas para la Implantación y Administración de las Estructuras Salariales para los Empleados y Técnicos del Registro de la Propiedad Basado en la Ley Núm. 363 de 2 de septiembre de 2000”, Departamento de Justicia (9 de julio de 2003).
- (c) Se derogan las “Normas para la Concesión de una Bonificación Complementaria de Retribución no Recurrente para los Empleados y Funcionarios del Departamento de Justicia”, Departamento de Justicia (16 de octubre de 2002).
- (d) Se deroga cualquier otro reglamento, regla, orden administrativa, carta circular, memorando, comunicación escrita o instrucción anterior que esté en contravención con este Reglamento.

ARTÍCULO 11 VIGENCIA

Este Reglamento tendrá vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 18 de octubre de 2007.



Roberto J. Sánchez Ramos