

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

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

**BENJAMIN GUZMAN
CORONEL RETIRADO
AYUDANTE GENERAL DE PUERTO RICO**

9 DE NOVIEMBRE DE 2006



INDICE

	PAGINA
Normas Internas sobre Retribución para Empleados del Servicio de Carrera de la Guardia Nacional de Puerto Rico	1
I- Método de Compensación	2
Diferencial	2
1- Condiciones Extraordinarias	2
2- Interinatos	2 - 4
II- Normas Retributivas aplicables a distintas acciones de personal	5
A- Nombramiento	5
B- Ascensos	5
C- Descensos	6
D- Traslados	6
E- Reclasificaciones	6
F- Reingresos	7
III- Normas Retributivas en Reinstalación	7 - 9
IV- Normas para implantar los aumentos de sueldo para los empleados siempre que no sean incompatibles con la Ley	9
A- Aumentos por Servicios Meritorios	9 - 10
B- Aumento por Años de Servicio	10 - 11
C- Aumentos Generales	11 - 12

RR

Jal

\$9/mo/00

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

La Ley 184 de 3 de agosto de 2004 crea un nuevo sistema para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público. Uno de los objetivos de la Ley Núm. 184, antes citada, es reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales y permitir a la gerencia mayor flexibilidad en la administración del Sistema de Retribución para lograr un Sistema de Administración de Recursos Humanos más dinámico y efectivo.

Esta Ley, faculta a los administradores individuales a adoptar reglamentaciones en cuanto a las Areas Esenciales al Principio de Mérito. Estas normas internas, en el Area de Retribución permite a la Guardia Nacional de Puerto Rico tramitar y procesar las distintas acciones de personal.

La Guardia Nacional de Puerto Rico administrará su plan de retribución con relación a las áreas esenciales al principio de mérito, lo que significa que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, referidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de su capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. Por lo cual, no podrán efectuar ninguna acción que atente o sea contraria a este principio.

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

I- Método de Compensación

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

➤ **Diferenciales**

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

1- 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.

Los diferenciales se concederán prospectivamente siguiendo los tipos intermedios de las escalas de sueldo correspondiente a partir del sueldo básico. Como norma general, el máximo de diferencial en sueldo a conceder será por el equivalente a la amplitud de la escala.

2- Interinatos

Situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en

BS
9/11/06

me

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

BG
one
09/10/04

equivalente a un tipo retributivo sobre su sueldo, o el por ciento correspondiente 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. En los diferenciales de interinato, el mínimo a garantizar será la diferencia entre los básicos de la clase del puesto que ocupa en propiedad y la clase del puesto que ocupa en el interinato.

A discreción de la Autoridad Nominadora se podrá otorgar una cuantía adicional a la diferencia entre los básicos de las clases que equivalga a la progresión de los tipos intermedios de la escala de la clase del puesto que ocupa en el interinato.

El máximo de diferencial en sueldo a conceder será por el equivalente a la amplitud de la escala. Cada 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.

Los empleados que a la efectividad de la Ley 184, tenían diferenciales en sueldo por difícil reclutamiento o por retención otorgados de conformidad con las disposiciones de la Sección 4.8, Inciso 11 del Reglamento de Retribución Uniforme, la cuantía otorgada por este concepto, pasará a formar parte del sueldo regular del empleado.

10/4
9/20/06

Amé

II- Normas Retributivas Aplicables a Distintas Acciones de Personal

A- Nombramiento

Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera, recibirá como sueldo de tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. La Autoridad Nominadora podrá otorgar sueldos mayores al tipo mínimo que equivalga a la progresión de tipos intermedios de la escala cuando las calificaciones de los candidatos y las necesidades del servicio lo justifiquen.

Los mismos se ajustarán a un tipo intermedio. Todo sueldo mayor al tipo mínimo estará justificado por escrito. Los empleados con nombramiento transitorio o de confianza que hayan recibido un aumento legislativo y posteriormente sean reclutados en el servicio de carrera mediante Certificación de Elegibles sin que medie desvinculación de servicio, retendrán el aumento legislativo sobre el sueldo que le corresponda en el nombramiento. Si el sueldo no coincide con los tipos retributivos, el mismo se ajustará al tipo inmediato superior.

B- Ascensos

El aumento por ascenso a ser otorgado, no será menor que la diferencia entre tipos mínimos de las escalas más el ajuste que sea necesario para que el sueldo corresponda a un tipo intermedio. La Autoridad Nominadora podrá autorizar sueldos mayores cuando las cualificaciones del candidato lo justifiquen. Cuando los aumentos de sueldo se excedan del tipo máximo de la escala extendida se concederá un incremento siguiendo la misma proporción de los tipos retributivos de la escala correspondiente.

89/11/06

And

C- 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.

En los casos en que el descenso se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos se ubicará el sueldo del empleado al tipo retributivo inmediato inferior disponiéndose que el sueldo asignado no será menor al tipo mínimo de la clase.

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.

D- Traslados

Como norma general los traslados no conllevarán aumentos de sueldos. En casos de traslados entre agencias con diferentes planes de retribución puede haber aumento en el sueldo del empleado, si es necesario para ajustar el sueldo del empleado al tipo intermedio próximo o cuando el sueldo sea menor que el tipo mínimo de la nueva escala. Se podrá hacer excepción a esta norma cuando resulte necesario para atender necesidades del servicio debidamente.

E- Reclasificaciones

En los casos de reclasificaciones aplicarán las normas retributivas de ascensos, traslados y descensos.

\$9/11/04

And

F- 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.

III- Normas Retributivas en Reinstalación

- a. 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. El sueldo resultante no se ajustará en la escala.
- b. 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 aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia. El sueldo resultante no se ajustará a escala.
- c. 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. Los aumentos legislativos se reconocerán conforme a las disposiciones de las leyes especiales que los conceden.

BG

§ 9/22/08

me

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

1. todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se haya extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza.
2. Todos los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa que haya recibido el empleado.
3. Y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10%) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de confianza. Este por ciento será determinado por la Autoridad Nominadora. Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. El sueldo final Deberá coincidir con uno de los tipos intermedios.
4. Si el empleado a reinstalar estuvo en el servicio de confianza por un período no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación.
5. La retribución de un empleado que pase a ocupar un puesto de confianza mediante una licencia sin sueldo, se fijará de acuerdo al inciso B de este apartado. Estos empleados no se beneficiarán de las disposiciones establecidas en los incisos 3 y 4 que anteceden.

13/7

§ 9/mn/06

6. El sueldo del empleado no debe ser igual o mayor al sueldo que tenía en el puesto que ocupaba en el Servicio de Confianza.
7. Al ejercer su discreción la Autoridad Nominadora lo hará en forma juiciosa. Deberán considerar además, que el presupuesto de la Agencia no se vea afectado por tales transacciones.

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

A- 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 escala en la cual está asignado el puesto del empleado más el ajuste correspondiente para ubicar el sueldo en un tipo intermedio. 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 período establecido para la elegibilidad.

Como norma general los mismos no excederán de 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 del aumento.

15/2

49/100/06

And

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 doce (12) meses dispuestos 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.

La Autoridad Nominadora determinará de acuerdo a la situación fiscal existente si los sueldos resultantes se ajustarán a escala. De ajustarse, se tomará en consideración, que el sueldo no exceda el por ciento establecido por Ley. Este aumento se concederá en forma prospectiva.

B- Aumento por Años de Servicio

Los empleados públicos 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. La Autoridad Nominadora 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 del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

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 (3) años para ser acreedor a este aumento.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
9/10/04

Sin embargo, los aumentos concedidos como resultado de Planes de Clasificación y de Retribución sí interrumpe el período para los aumentos por años de servicio.

Si en el período de tres (3) años el empleado ha prestado servicios en más de una agencia, corresponderá a la última agencia, en coordinación con las anteriores determinar si los servicios del empleado han sido satisfactorios. El disfrute de las licencias por enfermedad, vacaciones regulares y maternidad no interrumpen el período para ser elegible a este aumento.

C- Aumentos Generales

La Autoridad Nominadora podrá conceder aumentos generales a los empleados 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 previa aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

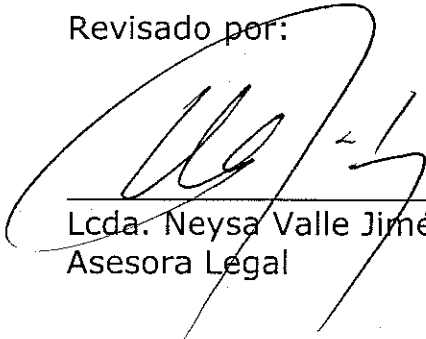
Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de estas normas fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal o foro pertinente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Orden, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso,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

AS
AS

29/100/06


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

Revisado por:



Lcda. Neysa Valle Jiménez
Asesora Legal

Aprobado por:



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

