Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**Departamento de Recursos Naturales y Ambientales**

Javier Vélez Arocho
Secretario

PO Box 366147
San Juan, PR 00936
Tel. (787) 999-2200
Fax: (787) 999-2247

**ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2008 -34**

**PARA ADOPTAR LAS NORMAS INTERNAS QUE REGIRÁN EN EL TRÁMITE DE ACCIONES DE PERSONAL EN EL ÁREA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y RETRIBUCIÓN CON POSTERIORIDAD A LA APROBACIÓN DE LA LEY 184 DE 3 DE AGOSTO DE 2004, SEGÚN ENMENDADA**

**POR CUANTO:** La Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", crea un nuevo sistema para la administración de los recursos humanos en el servicio público.

**POR CUANTO:** La Ley supra en su Sección 5.4, Inciso 1, faculta a los administradores individuales a adoptar reglamentación en cuanto a las Áreas Esenciales al Principio de Mérito.

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 184, en su Artículo 4, crea la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) y en la Sección 4.3, faculta a la referida Oficina para "supervisar la administración del Sistema de Recursos Humanos" y para "promulgar, modificar, enmendar, derogar o adoptar la normativa de aplicación general al sistema de administración de recursos humanos en el servicio público para que se cumpla eficazmente con el Principio de Mérito." A tales fines, la ORHELA ha emitido, entre otros documentos a tales fines, las siguientes cartas normativas:

1. Carta Normativa Núm. 1-2005 del 25 de enero de 2005.
2. Carta Normativa Núm. 3-2005 del 2 de agosto de 2005.
3. Carta Normativa Especial Núm. 1-2007 del 26 de diciembre de 2007.
4. Carta Normativa Núm. 1-2008 del 2 de junio de 2008, que enmienda la Carta Normativa Núm. 1-2005.

**POR CUANTO:** El Departamento ha iniciado el proceso para la adopción de los reglamentos que ordena la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Mediante esta Orden Administrativa, el Departamento adoptará las normas internas para tramitar y procesar las distintas acciones de personal relacionadas al área de clasificación de puestos y retribución. Además, adoptará aquellas disposiciones del Reglamento de Retribución Uniforme, del Reglamento de Personal para los Empleados de Servicio de Carrera y el Reglamento de Personal para los Empleados del Servicio de Confianza del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de 29 de julio de 1999, siempre que sean compatibles con la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

**POR CUANTO:** A los empleados integrantes de la unidad apropiada para negociación colectiva, según definida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público y en armonía con las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto

Rico", les aplicarán aquellas normas dispuestas en el Convenio Colectivo vigente, excepto en lo relacionado a las áreas esenciales del principio de mérito.

**NORMAS DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS ADOPTADAS EN CONFORMIDAD CON LA LEY NÚM. 184 DE 3 DE AGOSTO DE 2004, SEGÚN ENMENDADA EN SU SECCIÓN 6.2 - DISPOSICIONES SOBRE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

Como instrumento eficaz para el logro de las metas y objetivos correspondientes a las obligaciones ministeriales del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, se establecerá y mantendrá una estructura racional de funciones. Esto mediante la implantación y administración de planes de clasificación de puestos u otro sistema de valoración de puestos, para los servicios de Carrera y de Confianza, que propenda a la mayor uniformidad y sirva de base a las acciones de personal.

**POR TANTO:** Todos los puestos se asignarán oficialmente a las clases correspondientes, existentes o de nueva creación, contenidas en los planes de clasificación de puestos para el Servicio de Carrera o de Confianza. La asignación de hará conforme a las funciones de los mismos. No existirá ningún puesto sin clasificación. Bajo ninguna circunstancia podrá persona alguna recibir nombramiento en un puesto que no haya sido clasificado previamente.

**POR TANTO:** Los puestos de nueva creación se asignarán a una de las clases comprendidas en el plan de clasificación de puestos para el Servicio de Carrera o de Confianza, tomando en cuenta en qué clase enmarquen las funciones y características de cada puesto de nueva creación.

**POR TANTO:** El Secretario se abstendrá de formalizar contratos de servicios con personas en su carácter individual, cuando las condiciones y características de la relación que se establezca entre patrono y empleado sean propias de un puesto. En estos casos se procederá a la creación del puesto, de acuerdo a las disposiciones y procedimientos establecidos para su clasificación, según se establece en esta Orden Administrativa.

**POR TANTO:** Cuando las circunstancias lo justifiquen, el Secretario podrá cambiar la clasificación de un puesto, esto es los deberes, autoridad y responsabilidad asignados al mismo, mediante el mecanismo de reclasificación de puestos. Este mecanismo se utilizará tanto para puestos del Servicio de Carrera como de Confianza. Se justificará reclasificar todo puesto cuando esté presente cualquiera de las siguientes situaciones.

a. *Clasificación Original Errónea-* en esta situación no existe cambio significativo en las funciones del puesto, pero se obtiene información adicional que permite corregir una apreciación inicial equivocada.

b. *Modificación al Plan de Clasificación* - En estas situaciones no existen necesariamente cambios significativos en las descripciones de los puestos, pero en el proceso de mantener al día el Plan de Clasificación de Puestos, mediante la consolidación, segregación, alteración, creación y eliminación de clases, surge la

necesidad de cambios en la clasificación de algunos puestos.

c. *Cambio Sustancial en Deberes, Responsabilidad o Autoridad* - es un cambio deliberado y sustancial en la naturaleza o el nivel de las funciones del puesto; que lo hace subir o bajar de jerarquía o lo ubica en una clase distinta al mismo nivel.

d. *Evolución del Puesto* - es el cambio que tiene lugar con el transcurso del tiempo en los deberes, autoridad y responsabilidad del puesto que ocasiona una transformación del puesto original.

**POR TANTO:** El status de los empleados cuyos puestos sean reclasificados se determinará de acuerdo a las siguientes normas:

a. Si la reclasificación procediera en virtud de un error en la clasificación original y el cambio representara un ascenso, se podrá trasladar al empleado a un puesto, si lo hubiera vacante, de la clase que corresponda al nombramiento del empleado sin que el traslado le resulte oneroso; o si reúne los requisitos se podrá confirmar al empleado en el puesto reclasificado sin certificación de elegibles. Si el cambio representa un descenso, se podrá, con el consentimiento escrito del empleado, confirmar a éste en el puesto sin que ello afecte el derecho de apelación que tuviese el empleado, si quisiera ejercitarlo; o se podrá trasladar al empleado a un puesto vacante que hubiera de la clase correspondiente al nombramiento del empleado o dejar en suspenso la reclasificación hasta tanto se logre reubicar al empleado. En cualquier caso el empleado tendrá el mismo status que antes de la reclasificación de su puesto.

b. Si la reclasificación procediera por cambio sustancial en deberes, responsabilidad o autoridad, y el cambio resultara en un puesto de categoría superior, se podrá ascender al empleado si su nombre estuviera en turno de certificación en el registro de elegibles correspondiente. También se podrá autorizar el ascenso sin oposición del empleado, conforme a las normas establecidas en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales para este tipo de ascenso, o si no hubiera registro de elegibles se podrá celebrar examen para cubrir el puesto reclasificado en todo caso el incumbente estará sujeto al período probatorio. Si el incumbente del puesto al momento de la reclasificación no pudiera ocupar el puesto reclasificado, la Autoridad Nominadora lo reubicará en un puesto de clasificación igual a su nombramiento o en un puesto similar, para el cual el empleado reúna los requisitos mínimos o dejará en suspenso la reclasificación hasta tanto se logre reubicar al empleado.

c. Si la reclasificación procediera por evolución del puesto o por modificación del Plan de Clasificación, el incumbente permanecerá ocupando el puesto reclasificado con el mismo status que tenía antes del cambio.

d. Si se tratase de una reclasificación de un puesto ocupado, en el Servicio de Confianza, el Secretario, en el uso juicioso de su discreción, determinará si el incumbente del puesto permanece o no en el mismo, luego de la reclasificación.

**NORMAS DE RETRIBUCIÓN ADOPTADAS EN CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LA SECCIÓN 8.2 "NORMAS GENERALES DE RETRIBUCIÓN" DE LA LEY NÚM. 184 DE 3 DE AGOSTO DE 2004, SEGÚN ENMENDADA**

El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales administrará un plan de retribución para el Servicio de Carrera en relación a las áreas esenciales al principio de mérito. No se efectuará ninguna acción que atente o sea contraria al principio de mérito en las transacciones de personal en el Servicio de Carrera. Se administrará un plan de retribución separado para el Servicio de Confianza. Se podrán utilizar diferentes métodos o mecanismos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal. Las escalas retributivas del Servicio de Confianza y de Carrera podrán ser extendidas, añadiendo tipos retributivos conforme a las necesidades del servicio, siguiendo la progresión y método de los tipos retributivos existentes.

**POR TANTO:** *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. Como norma general lo diferenciales en sueldo se concederán prospectivamente y se podrán conceder por las siguientes razones.

1. *Condiciones Extraordinarias* – Situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto. Esto puede incluir trabajo fuera de la jornada regular en el caso de empleados exentos de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

2. *Interinato* - situación de trabajo temporera en la que un empleado del Servicio de Carrera, desempeña todas las funciones esenciales de un puesto de clasificación superior, al que ocupa en propiedad. Estas funciones superiores pueden corresponder al Servicio de Carrera o de Confianza. En este caso, para que el empleado sea acreedor al diferencial por interinato deberá cumplirse con las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el Secretario o su representante autorizado y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente, cuando se trate de funciones correspondientes a un puesto en el Servicio de

Carrera. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine Secretario o su representante autorizado. En tales circunstancias el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando el empleado haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más. En este caso, se le concederá un aumento de sueldo equivalente a un tipo retributivo en la escala correspondiente al puesto que ocupa oficialmente el empleado.

3. En el caso de empleados que tuvieran diferenciales en sueldo a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, concedidos en armonía con las disposiciones de la Ley Num. 89 del 12 de julio de 1979, según enmendada "Ley de Retribución Uniforme" y del Reglamento de Retribución Uniforme, se procederá de la siguiente forma:

   a. *Diferencial por dificultad extraordinaria en el reclutamiento:* Este diferencial pasará a formar parte del sueldo regular del empleado.

   b. *Diferencial por retención:* Este diferencial se conservará hasta que haya un cambio de puesto solicitado por el empleado. Si los cambios de puestos surgieran por determinaciones del Secretario, estos diferenciales se mantendrán hasta que desaparezcan las circunstancias que dieron base a su concesión.

   c. *Diferencial por ubicación geográfica:* Este diferencial se considerará como un diferencial por condiciones extraordinarias, a partir de la aprobación de la Ley Núm. 184 supra.

   d. *Diferencial por conocimientos especiales:* Este diferencial, de haberse otorgado como un incentivo al momento de reclutar al empleado, pasará a formar parte del sueldo regular, tal como los diferenciales por difícil reclutamiento, toda vez que responden a la misma intención. Se considerará como un diferencial por condiciones extraordinarias de haberse concedido posterior al reclutamiento, con el propósito de compensar al empleado por poner a la disposición del Departamento conocimientos especiales para realizar tareas o funciones especiales o adicionales.

   e. *Diferencial por interinato:* Este diferencial se mantendrá como una compensación especial y adicional, separada del sueldo regular del empleado, mientras subsistan las condiciones que dieron base a su

concesión. En todo caso, el diferencial por interinato se ajustará, a partir de la vigencia de la Ley Núm. 184, conforme a la norma establecida para la concesión de este tipo de diferencial en esta Orden Administrativa. Sin embargo, esta acción no deberá resultar en una disminución del diferencial por interinato ya concedido.

Se procederá a integrar al sueldo de los empleados los diferenciales que corresponda, cuando se efectúen los cómputos en transacciones de ascensos, reclasificaciones de puestos, aumentos de sueldo por servicios meritorios, aumentos de sueldo por negociación colectiva o reinstalaciones. Esta norma no es aplicable a las transacciones de aumentos de sueldo por tres (3) años de servicios satisfactorios ininterrumpidos, sin haber recibido ningún otro tipo de aumento de sueldo.

4. A partir de la vigencia de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, 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. Los diferenciales se concederán siguiendo los tipos intermedios de las escalas de sueldo correspondientes. Como norma general el máximo de diferencial a conceder será por el equivalente a la amplitud de la escala, o sea hasta el tipo retributivo máximo de la escala. En el caso de los diferenciales por interinato, el mínimo a garantizar será la diferencia entre los sueldos básicos de la clase del puesto que ocupa en propiedad el empleado y la clase del puesto para la cual realiza el interinato.

**POR TANTO:** Como norma general, toda persona que se nombre nuevo en el Servicio de Carrera, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. El Secretario podrá otorgar sueldos mayores al tipo mínimo cuando las calificaciones de los candidatos y las necesidades del servicio lo justifiquen. En todo caso, el sueldo concedido no superará el tipo retributivo máximo de la escala correspondiente.

Como norma general, todo empleado integrante de la unidad apropiada para negociación colectiva, que pase a ocupar un puesto excluido de dicha unidad apropiada o gerencial en el Servicio de Carrera, recibirá un sueldo conforme a las normas retributivas de ascensos, traslados o descensos, según corresponda.

Como norma general, toda persona que se nombre en el Servicio de Confianza, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. En los casos en que por alguna razón no se pueda reclutar personal en el Servicio de Confianza a ese nivel de sueldo, la

Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier sueldo siempre que coincida con uno de los tipos en la escala a la cual está asignada la clase de puesto y que no exceda del tercer tipo de la escala extendida. Cuando haya la necesidad de reclutar en el Servicio de Confianza con un sueldo superior al máximo de la escala extendida, se justificará el sueldo asignado.

**POR TANTO:** Con el propósito de reconocer la excelencia en los servicios, el Departamento podrá, a discreción del Secretario y mediante el análisis y recomendación previa de la Oficina de Recursos Humanos, conceder aumentos de sueldo individuales con el propósito de retener o motivar a los empleados. Estos aumentos de sueldo no superarán el quince por ciento (15%), del sueldo del empleado. Esta disposición aplicará en casos de necesidad de retener personal capacitado y adiestrado. El área de trabajo a la cual está asignado el empleado certificará y evidenciará las razones por las cuales es necesario retener al empleado. Esta disposición también aplicará en casos que se pueda evidenciar rezago retributivo, mediante un análisis comparativo con otros empleados que ocupen puestos en la misma clase y cuyas circunstancias sean similares. Dicho análisis será realizado por la Oficina de Recursos Humanos, que emitirá las recomendaciones pertinentes. No se combinarán las dos circunstancias descritas para justificar la concesión de aumentos de sueldo mayores al quince por ciento (15%), del sueldo del empleado. Tampoco se concederán aumentos de sueldo, por ninguna de las circunstancias descritas, o las dos, sin haber transcurrido al menos doce (12) meses, entre la concesión de un aumento y otro.

**POR TANTO:** El aumento de sueldo a ser otorgado por el Departamento en casos de ascensos, no será menor a la diferencia entre el tipo retributivo mínimo de la escala a la cual está asignado el puesto que ocupa el empleado antes del ascenso y el tipo mínimo de la escala a la cual se asigna el puesto al cual asciende el empleado, más el ajuste que sea necesario para que el sueldo corresponda a uno de los tipos retributivos en la nueva escala. El Secretario podrá autorizar sueldos mayores cuando las cualificaciones del candidato lo justifiquen; en estos casos el sueldo a conceder no será mayor de tres (3) tipos retributivos adicionales a la diferencia entre los sueldos básicos de las escalas retributivas correspondientes en el proceso de ascenso, más el ajuste en la nueva escala.

**POR TANTO:** Como norma general, los traslados, según definidos en el Artículo 3-(51), de la Ley Núm. 184, no conllevarán aumentos de sueldo, excepto lo necesario para ajustar el sueldo del empleado al tipo retributivo inmediato superior. Se podrá hacer excepción de esta norma cuando resulte necesario para atender necesidades urgentes del servicio debidamente justificadas. En caso de una transacción de traslado que amerite un aumento de sueldo, a favor del empleado objeto del traslado, dicho aumento de sueldo no será mayor a tres (3) tipos retributivos en la escala correspondiente.

**POR TANTO:** En casos de descensos determinados por la Autoridad Nominadora como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente

el sueldo del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos, en cuyo caso se adoptarán normas retributivas uniformes a ser aplicadas a todos los descensos. 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, y se le reconocerán o sumarán al sueldo básico los aumentos legislativos y por convenio colectivo que haya recibido en el puesto antes del descenso.

**POR TANTO:** En los casos de reclasificaciones de puestos, aplicarán las normas retributivas de ascensos, traslados y descensos, según corresponda.

**POR TANTO:** En casos de reinstalaciones, cuando la misma es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá, en el puesto al cual se reinstale, el último sueldo devengado inmediatamente antes de pasar al puesto con status probatorio, más cualquier aumento de sueldo que haya recibido la clase a la que corresponde el puesto de reinstalación. Además, recibirá aquellos aumentos de sueldo legislativos y por convenio colectivo que correspondan, concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio. Los aumentos de sueldo por convenio colectivo los podrá recibir siempre y cuando el puesto de reinstalación esté comprendido en la unidad apropiada para negociación colectiva.

**POR TANTO:** 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 de sueldo que haya recibido la clase y aumento de sueldo legislativo y por convenio colectivo que corresponda, concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia sin sueldo.

**POR TANTO:** En casos de reingreso al servicio público, se aplicarán las normas de nuevo nombramiento. Sin embargo, si el reingreso es una reinstalación por motivo de recuperación de incapacidad, el empleado recibirá el último sueldo devengado previo a su separación del servicio, más cualquier aumento de sueldo que haya recibido la clase y aumentos de sueldo legislativos y por convenio colectivo que correspondan, concedidos durante el período en que estuvo fuera del puesto.

**POR TANTO:** Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera, conforme a la Sección 9.2 de la Ley Núm. 184 supra, al ser reinstalados, tendrán derecho a 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. También tendrán derecho a los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10%) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del Servicio de Confianza. Para otorgar este reconocimiento, será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. El sueldo final deberá coincidir con uno de los tipos retributivos en la escala. Por otra parte, si el empleado

a reinstalar estuvo en el servicio de confianza por un periodo no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier aumento de sueldo que surja de la diferencia entre el sueldo devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación. Los sueldos de los empleados que se reinstalan del Servicio de Confianza al de Carrera se ajustarán al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente, al finalizar el análisis de la retribución a conceder por efecto de la reinstalación.

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

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

**NORMAS DE RETRIBUCIÓN ADOPTADAS EN CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LA SECCIÓN 8.3 "NORMAS ESPECÍFICAS SOBRE RETRIBUCIÓN" DE LA LEY NÚM. 184 DE 3 DE AGOSTO DE 2004, SEGÚN ENMENDADA**

Estas normas específicas de retribución se aplicarán solamente a empleados no sindicados, gerenciales o excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico".

**POR TANTO:** A los empleados públicos no sindicados y gerenciales que hayan ocupado un puesto regular durante un período ininterrumpido de tres (3) años de servicios, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo, excepto aquellos concedidos por vía legislativa, se le otorgará un aumento de sueldo de hasta un cinco por ciento (5%) de su sueldo o su equivalente en tipos retributivos intermedios en la escala retributiva correspondiente. En caso de que en la ley habilitadora de algún aumento de sueldo legislativo se establezca específicamente, que dicho aumento de sueldo legislativo interrumpe el periodo de tres (3) años de servicios, se procederá conforme a los que disponga la

ley. Para ser acreedor al aumento de sueldo aquí descrito, el empleado debe haber provisto servicios satisfactorios ininterrumpidos 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, (CASARH).

Las licencias con paga a las cuales tiene derecho un empleado no interrumpirán el periodo de tres (3) años de servicios. Entre estas se encuentran las licencias con paga por enfermedad, licencia para vacaciones regulares, maternidad, paternidad, licencia deportiva especial, licencia militar para empleados públicos y los destaques administrativos en o fuera del Departamento. Tampoco interrumpirá el periodo de tres (3) años de servicios la licencia militar sin sueldo concedida al amparo de la ley federal titulada *"Uniformed Services Reemployment Rights Act"* (USERRA).

Cualquier otra licencia sin sueldo interrumpirá el periodo de años de servicios para ser acreedor a este aumento de sueldo. Dicho periodo comenzará a transcurrir nuevamente, a partir de la fecha de reinstalación del empleado.

Los aumentos de sueldo concedidos como resultado de la implantación o modificación de los planes de clasificación de puestos y/o retribución, interrumpirán el periodo para ser acreedor al aumento de sueldo por años de servicios. Sin embargo, cualquier otro aumento de sueldo concedido administrativamente, que sea menor a la cuantía a que tendría derecho el empleado por el aumento de sueldo por años de servicios satisfactorios ininterrumpidos, no interrumpirá dicho periodo.

Cuando el empleado del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales haya trabajado en más de una agencia o en áreas de trabajo diferentes, la determinación sobre la concesión del aumento de sueldo por años de servicios satisfactorios se hará mediante coordinación entre las diferentes áreas de trabajo o agencias. El Departamento de Recursos Naturales y Ambientales será responsable de la concesión del aumento de sueldo.

**POR TANTO:** Aumentos de sueldo 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, o su equivalente en términos porcentuales.

Como norma general los aumentos de sueldo por méritos no excederán de siete (7%) por ciento del sueldo del empleado, ni serán menor al cinco (5%) por ciento del sueldo 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 de sueldo.

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. El empleado debe tener status regular para ser acreedor a un aumento de sueldo por méritos. 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, entendiéndose que debe haber continuidad entre el periodo de servicios en un puesto transitorio y el puesto en el cual se concedería el aumento de sueldo por méritos.

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

**POR TANTO:** A los empleados del Servicio de Confianza, se les otorgarán aumentos de sueldo en reconocimiento a la productividad y a la calidad de los servicios, sujeto a que la cuantía del incremento en sueldo otorgado por este concepto coincida con alguno de los tipos retributivos de la escala de sueldo correspondiente. Los aumentos de sueldo por productividad y calidad en los servicios a ser concedidos en el Servicio de Confianza serán de uno (1), dos (2) o tres (3) tipos retributivos o su equivalente en términos porcentuales, hasta un máximo del quince por ciento (15%) del sueldo del empleado. Como norma general, los aumentos de sueldo por productividad y calidad en los servicios se podrán conceder cada doce (12) meses de servicios satisfactorios consecutivos. Sin embargo, a modo de excepción, el Secretario podrá conceder hasta dos (2) pasos ó hasta un cantidad igual al diez por ciento (10%) del sueldo del empleado de confianza como un aumento adicional en un periodo no menor de seis (6) meses, luego del nombramiento del empleado de confianza o luego del último aumento de sueldo por productividad y calidad en los servicios. Esta alternativa para conceder aumentos de sueldo a modo de excepción, no debe servir como un subterfugio para conceder aumentos de sueldo por productividad y calidad en los servicios cada seis (6) meses. Todo aumento de sueldo que se conceda a modo de excepción deberá justificarse por las ejecutorias sobresalientes del empleado y su aportación directa al logro de las metas y objetivos administrativos.

**POR TANTO:** El Secretario podrá conceder aumentos de sueldo generales a la totalidad de los empleados gerenciales y aquellos excluidos de la unidad apropiada para negociación colectiva. También podrá conceder aumentos de sueldo por grupo ocupacional o clasificación cuando se determinen necesarios para atender situaciones de rezago retributivo. Para la concesión de estos aumentos de sueldo se requerirá lo previa aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

**NORMAS PARA IMPLANTAR AUMENTOS DE SUELDO GENERALES Y/O NEGOCIADOS COLECTIVAMENTE PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, crea un sistema retributivo armonizable con la negociación colectiva al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Ambas leyes proveen para la concesión de aumentos de sueldo generales a los empleados, estén o no integrados en la unidad apropiada para negociación colectiva.

**POR TANTO:** Los aumentos de sueldo concedidos mediante negociación colectiva pasarán a formar parte del sueldo regular del empleado integrante de la unidad apropiada. Los mismos serán considerados como parte del sueldo al efectuarse cualquier transacción de personal posterior.

**POR TANTO:** Los aumentos de sueldos generales o por grupo ocupacional o clasificación, concedidos en el Departamento al personal con status regular gerencial o excluido de la unidad apropiada para negociación colectiva, formarán parte del sueldo regular del empleado. Los mismos serán considerados como parte del sueldo al efectuarse cualquier transacción de personal posterior. Los sueldos resultantes se ajustarán o no al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente, conforme a las directrices o norma que se emitan al momento de la concesión del aumento de sueldo. En el caso de empleados del Servicio de Confianza, probatorios o transitorios, que reciban el aumento o aumentos de sueldo generales, se procederá de la siguiente forma:

1. *Empleados del Servicio de Confianza:* En estos casos el aumento de sueldo formará parte del sueldo regular del empleado mientras ocupe el puesto en el Servicio de Confianza. Si se tratase de un empleado del Servicio de Confianza con derecho a reinstalación al Servicio de Carrera, el sueldo total se considerará al momento de efectuar el análisis retributivo correspondiente a la reinstalación. Si se tratase de un empleado del Servicio de Confianza que no tiene derecho a reinstalación, pero pasa a un puesto transitorio en el Servicio de Carrera o probatorio mediante Certificación de Elegibles, se aplicarán las normas de nuevo nombramiento. Si el nuevo nombramiento se efectuase al nivel del sueldo básico de la clase o del sueldo mínimo federal vigente, si este fuera el caso, se reconocerá el aumento general que el empleado recibió en el Servicio de Confianza, adicional al sueldo correspondiente al nuevo nombramiento. Si el nuevo nombramiento se efectúa a base de un

sueldo mayor al básico de la clase, se entenderá que este sueldo mayor absorbe el aumento de sueldo general, por lo que no se reconocerá el aumento de sueldo general adicional al sueldo del nuevo nombramiento. Si el sueldo mayor recomendado para el nuevo nombramiento fuese menor a la cuantía resultante del sueldo básico de la clase más el aumento general, se reconocerá al empleado la fracción del aumento de sueldo general que sea necesaria para que el sueldo en el nuevo nombramiento sea igual al básico de la clase más el aumento de sueldo general que había recibido. En todo caso el sueldo final se ajustará al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente.

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

3. *Empleados transitorios:* En estos casos el aumento de sueldo formará parte del sueldo regular del empleado mientras ocupe el puesto transitorio. Si se tratase de un empleado transitorio, en uso de una licencia sin sueldo en el Servicio de Carrera con derecho a reinstalación al mismo, el sueldo se considerará al momento de efectuar el análisis retributivo correspondiente a la reinstalación y se reconocerá conforme a las normas de reinstalación aplicables Si se tratase de un empleado transitorio que pasa a un puesto en el Servicio de Carrera mediante Certificación de Elegibles o a un puesto en el Servicio de Confianza, se aplicarán las normas de nuevo nombramiento. Si el nuevo nombramiento se efectuase al nivel del sueldo básico de la clase o del sueldo mínimo federal vigente, si este fuera el caso, se reconocerá el aumento de sueldo general que el empleado recibió como empleado transitorio, adicional al sueldo correspondiente al nuevo nombramiento. Si el nuevo nombramiento se efectúa a base de un sueldo mayor al básico de la clase, se entenderá que este sueldo mayor absorbe el aumento de sueldo general, por lo que no se reconocerá el aumento de sueldo general adicional al sueldo del nuevo nombramiento. Si el sueldo mayor recomendado para el nuevo nombramiento fuese menor a la cuantía resultante del sueldo básico de la clase más el aumento general, se reconocerá al empleado la fracción del aumento de sueldo general que sea necesaria para que el sueldo en el nuevo nombramiento sea igual al básico de la clase más el aumento de sueldo general que había recibido. En todo caso el sueldo final se ajustará al tipo retributivo inmediato superior en la escala correspondiente.

**POR TANTO:** El Departamento adoptará las normas establecidas por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA), mediante Cartas Normativas y Memorandos Especiales, emitidos para la implantación de aumentos de sueldo concedidos mediante legislación.

**POR TANTO:** Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de la presente Orden Administrativa 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.

**POR TANTO:** Mediante esta Orden Administrativa se deroga la Orden Administrativa Número 2004-24 del 26 de agosto de 2004, según enmendada por la Orden Administrativa Número 2004-26 del 30 de agosto de 2004 y por la Orden Administrativa Número 2005-19 del 23 de junio de 2005. También se deroga cualquier otra Orden Administrativa o comunicación que contenga disposiciones contrarias a las aquí estipuladas. Las transacciones de personal tramitadas a base de las disposiciones administrativas aquí derogadas, continuarán siendo evaluadas a base de las disposiciones vigentes a la fecha de aprobación de la transacción.

Esta Orden Administrativa tendrá vigencia inmediata.

**EN TESTIMONIO DE LO CUAL,** firmo la presente y hago estampar en ella el sello del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico, en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, hoy 11/20/08.

Javier Vélez Arocho
Secretario