

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO RICO**
P O Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

5 de septiembre de 2007

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 22-2007

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración
de Recursos Humanos del Servicio Público

firmado
Marta Vera Ramírez
Directora
Oficina de Recursos Humanos
Estado Libre Asociado de Puerto Rico

firmado
José Guillermo Dávila Matos
Director
Oficina de Gerencia y Presupuesto

MÉTODOS ALTERNOS DE RETRIBUCIÓN: BONIFICACIONES

La Ley Núm. 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,*” en su Artículo 8, “*Disposiciones sobre Retribución*”, enuncia que la política pública de retribución reconoce como valores principales la capacidad demostrada por el empleado en el desempeño de sus funciones, el compromiso en relación con las metas y objetivos de la organización, la adhesión a las normas de orden y disciplina y el trato sensible, respetuoso y diligente hacia los ciudadanos.

Establece además que, para alcanzar dichos valores es preciso que los sistemas de retribución gubernamentales estén dirigidos a atraer y retener al personal idóneo; reconocer las aportaciones y los logros grupales o individuales de los trabajadores a la consecución de las metas organizacionales; retribuir tales aportaciones y logros de manera justa; fomentar el trabajo en equipo y propiciar que los empleados tengan una vida digna. Todo ello amparado en bases de equidad y justicia, fortaleciendo la aplicación de un sistema de

administración de recursos humanos dinámico, flexible y efectivo, en consideración a la realidad económica de los organismos gubernamentales.

Entre los métodos o mecanismos de compensación establecidos en la Sección 8.2 de la citada Ley, “*Normas Generales de Retribución*”, dirigidos a retener, motivar y reconocer al personal se mencionan las bonificaciones. Éstas se definen según se indica a continuación:

“Bonificaciones - Compensación especial, no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a empleados deben ser evaluadas y aprobadas por la Autoridad Nominadora.”

De otra parte, la Sección 8.3 de la Ley Núm. 184, *supra*, “*Normas Específicas sobre Retribución*”, según enmendada por la reciente Ley Núm. 25 de 9 de marzo de 2007, dispone:

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

1. Cada Autoridad Nominadora, con el asesoramiento y endoso de la Oficina (de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico), podrá desarrollar e incorporar a su reglamento métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para: retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, entre otros, son:

- a. ...
- b. Bonificación por productividad, representativa del veinte (20) por ciento de una quincena.
- c. Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.
- d. ...

- e. ...
- f. ...
- g. ...
- h. ...
- i. Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.
- j. Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.
- k. ...”

Al amparo de la disposición antes citada, solamente requerirán el endoso y asesoramiento de esta Oficina y la previa certificación presupuestaria de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), aquellos métodos alternos de retribución tipo bonificaciones, que resulten en una compensación económica especial no recurrente a los empleados.

Conforme a lo dispuesto en la citada Sección 8.3, inciso 1, las agencias serán responsables de formular las normas (orden administrativa o regulación interna) correspondientes para la concesión de las bonificaciones especiales no recurrentes. **Todas las normas que administrativamente establezcan las dependencias públicas concernidas para la concesión de las aludidas bonificaciones deben ser sometidas a esta Oficina para el asesoramiento y endoso pertinente.**

Al efecto, recomendamos que tales normas para la concesión de bonificaciones especiales no recurrentes a los empleados comprendan aspectos tales como: introducción (fundamento, propósito de la agencia al otorgar la bonificación); base legal; naturaleza o concepto de la compensación especial; aplicabilidad (incluyendo excepciones, si alguna); requisitos de elegibilidad (por ej., status o categoría de puesto, tiempo de servicio en la agencia); criterios o normas de selección de los empleados beneficiarios (asistencia, productividad, eficiencia, calidad, labor sobresaliente, etc.) y descripción de cada criterio; cuantía(s) a conceder; vigencia o efectividad; disposiciones generales o transitorias, entre otros.

Recalamos que la concesión de **todo método alternativo de retribución que represente impacto económico para una agencia debe contar con la autorización de la OGP**, Guía 9 de la Carta Circular Núm. 74-04 de 21 de junio de 2004, según enmendada, intitulada “Bonificaciones Especiales”.