

Nuevo reglamento definirá desde hoy las condiciones para conceder aumentos salariales en el gobierno

La guía trabajada por la OATRH y la Junta de Supervisión Fiscal pretende premiar a los empleados que adquieran herramientas adicionales, aunque sujeto a la disponibilidad de fondos

21 de junio de 2026



El reglamento dispone que todas las agencias sujetas a la Ley del Empleador Único tendrán que designar a un funcionario encargado de supervisar las oportunidades de crecimiento profesional a partir del desarrollo de nuevas habilidades laborales que guiarán los posibles ascensos. (Xavier Araújo)

Por [Manuel Guillama Capella](#)

Periodista de Noticias manuel.guillama@gfrmedia.com

Un reglamento elaborado entre la [Junta de Supervisión Fiscal](#) (JSF) y la [Oficina de Administración, Transformación y Recursos Humanos](#) (OATRH) definirá, en adelante, las condiciones bajo las que un [empleado público](#) podría recibir un ajuste salarial, los diferenciales a los que sería elegible un trabajador que se encuentre en destaque o realizando una función especial y los mecanismos para que una clasificación laboral esté sujeta a un nivel mayor de compensación en todo el gobierno.

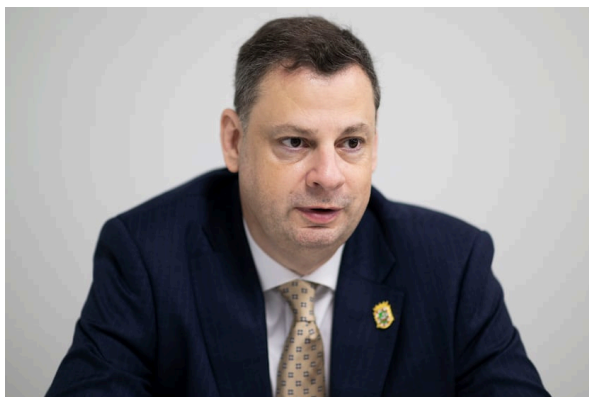
Si bien en 2023 se estrenó el plan de clasificación y retribución uniforme aplicable a la gran mayoría de las dependencias estatales –documento que conllevó mejoras de sueldo a cerca del 70% de los trabajadores de agencias cubiertas por la [Ley del Empleador Único](#) (Ley 8 de 2017)–, **la ausencia de un reglamento que lo acompañara mantenía cualquier modificación o transacción de**

personal a merced de la discreción de un jefe de agencia o de interminables intercambios de información con la JSF.

“¿Dónde vive esa filosofía? ¿Dónde está, que alguien la pueda leer? ¿Cómo se lleva a cabo? ¿Cada cuánto tiempo esa estructura salarial se tiene que actualizar? Se hizo (el plan de clasificación y retribución) en 2023, pero, si no, vamos a volver al pasado. **Pasarán años, no se vuelven a revisar, y volvemos a los mismos problemas: aumentos desconectados de una estructura salarial**”, expresó **Jesús González**, director de Excelencia Laboral y Educativa de la JSF, sobre la importancia del nuevo **Reglamento para la Administración Retributiva en el Gobierno Central de Puerto Rico**, que entra en vigor a partir de este lunes.

Las guías plasmadas en el documento de más de 70 páginas detallan, por ejemplo, que la OATRH estará encargada de revisar el plan de clasificación y retribución cada tres a cinco años. Como segunda prioridad, en los años fiscales donde no sea necesaria esa revisión integral, algunas clasificaciones de empleo –previa justificación por las condiciones del mercado– podrían ascender dentro de las 25 escalas salariales que hoy contiene el plan uniforme. Finalmente, en los períodos en que no corresponda ninguno de los dos procesos anteriores, la OATRH tendrá la facultad de, mediante un mecanismo “estructurado”, evaluar aumentos salariales de mayor o menor alcance en la plantilla gubernamental.

El reglamento dispone, a su vez, que todas las agencias sujetas a la Ley 8 tendrán que designar a un funcionario encargado de supervisar el “**modelo de gestión de talento basado en destrezas**”, es decir, las oportunidades de crecimiento profesional a partir del desarrollo de nuevas habilidades laborales que guiarán los posibles ascensos de un servidor público.



Di Mauro Vázquez catalogó la aprobación del nuevo reglamento como el cambio más trascendental en el manejo de los recursos humanos del gobierno en las últimas cuatro décadas. (Carlos Rivera Giusti/Staff)

“Estamos atendiendo distintas áreas que, en el pasado, quizás, se atendían individualmente. Cuando hablábamos de empleados transitorios, de diferenciales, reinstalaciones, mecanismos de certificación cuando los empleados salen del gobierno, estamos buscando hacerlos más ágiles mientras mantenemos una transparencia y responsabilidad fiscal. **Este documento es, en los últimos 40 años, quizás, el cambio más trascendental en la forma en que mecaniza la retribución**, porque ahora tenemos, en un solo documento, cómo se van a dar aumentos y ajustes salariales”, sostuvo el director ejecutivo de la OATRH, **Facundo di Mauro Vázquez**.

“Si yo soy un empleado actual o que voy a entrar al gobierno, ya sé, por escrito, cuál es la filosofía que tiene el gobierno y lo que tengo que hacer para crecer profesionalmente y hacer crecer mi salario. Eso antes estaba a la disposición de la agencia, algo discrecional de una agencia o del supervisor particular. **Se está uniformando y transparentando para que la experiencia de un empleado en el Departamento de Salud, de crecer y desarrollarse, no sea diferente a la del Departamento de la Familia, porque es un solo gobierno**, y eso es bien importante para atraer y retener el talento”, abundó, en tanto, el subdirector ejecutivo de la JSF, **Arnaldo Cruz**.

El Reglamento para la Administración Retributiva será vinculante para todas las agencias cobijadas por la Ley 8, estatuto que excluye a corporaciones públicas, la **Universidad de Puerto Rico** (UPR), la **Comisión Estatal de Elecciones**, la **Oficina del Contralor Electoral** y la **Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente**, entre otras dependencias, así como a los maestros del **Departamento de Educación**. Cruz enfatizó, sin embargo, que los principios del reglamento se utilizarán como base para las revisiones de los planes de clasificación y retribución y normativas complementarias en todas las entidades públicas.



Cruz subrayó que el reglamento “transparenta” los criterios para establecer la compensación laboral. (Carlos Rivera Giusti/Staff)

Ajustes en función de las “bandas”

A la luz del plan de clasificación y retribución de 2023, González explicó que el reglamento establece unas guías para la concesión de aumentos, a base de tres “bandas” salariales: aquellos que cobran menos del 90% de la mediana del sueldo para su posición (zona 1), los que devengan entre un 90% y 110% (zona 2) y quienes superan el 110% (zona 3).

En términos generales, cuando la OATRH concluya que procede una mejora salarial a determinada clasificación, los servidores públicos de las zonas más bajas recibirán aumentos proporcionalmente más elevados.

“Está diseñada de tal forma que esas personas que están en ese punto básico o mínimo se vayan moviendo al punto medio, que es la mediana del mercado. **No todos recibirían el mismo por ciento de aumento**”, dijo González, quien fue subsecretario de Administración del Departamento de Educación hasta 2023.

Los mecanismos de ajuste, junto a los módulos de desarrollo profesional que estarán disponibles, brindarán a los empleados la posibilidad de crecimiento tanto “vertical” –ascendiendo a un puesto de escala salarial más alta gracias a nuevas destrezas– como “horizontal” –con aumentos dentro de su propia clasificación–, destacó González.

“Proveemos herramientas al propio empleado para que pueda tener una mejor retribución mediante la capacitación. Proveemos una plataforma para que el empleado pueda tomar capacitaciones y se pueda adiestrar conforme a su clase, puesto y preparación, pero también en otras áreas de aprendizaje”, añadió Di Mauro Vázquez.

¿Aumentos condicionados?

La posibilidad de recibir un ascenso a base de la adquisición de nuevas destrezas o de que, a partir del reglamento, se autoricen ajustes generales a las clasificaciones de empleo **estarán siempre sujetas a la realidad fiscal del gobierno central**, puntualizó Cruz, al señalar que la idea es que, cada año fiscal, se asigne una partida para implantar iniciativas de la reforma de servicio público, como la JSF denomina el conjunto de políticas que ha impulsado para modificar el manejo de los recursos humanos.

La experta en Administración Pública **Palmira Ríos** recalcó que, si bien es necesario contar con criterios sólidos para promover el reclutamiento y retención de trabajadores, **el esfuerzo de la**

OATRH y la JSF no supone el primer intento de uniformar las prácticas de recursos humanos en el gobierno.

“Al final, va a depender de la efectividad, de que se implemente y tenga el apoyo de los diferentes sectores de los empleados públicos, porque **la experiencia no ha sido la mejor. No es que la adopten, sino que realmente se respete.** El que fue contralor de Puerto Rico, **Manuel Díaz Saldaña**, señaló una vez que no se estaba invirtiendo en la formación de los empleados públicos. Es algo que siempre se ha señalado, se ha adoptado y no se cumple. **Es llevarlo del papel a la práctica y que dure**”, acentuó Ríos, al traer como ejemplo la [Lev de la Carrera Magisterial](#), que prometió a los educadores mejores salarios si proseguían estudios graduados, pero que luego redundó en deudas millonarias por incumplimiento.

Orden de prioridades

Las revisiones futuras a las clasificaciones y escalas de sueldo se realizarán en función del presupuesto disponible para el año fiscal correspondiente. De validarse la disponibilidad de fondos, la OATRH tendrá que regirse por el siguiente orden de prioridad:

Primera prioridad: Revisión de estructura salarial

La OATRH deberá revisar integralmente el Plan de Clasificación y Retribución, es decir, las descripciones de puestos y sus correspondientes escalas salariales, cada tres a cinco años

Segunda prioridad: Reasignaciones de escalas salariales

En los años fiscales donde no corresponda realizar una revisión integral, la OATRH podrá reasignar determinadas clasificaciones de puestos a escalas de salario más altas, siempre y cuando las condiciones del mercado lo justifiquen

Tercera prioridad: Aumentos salariales

Cuando no toque revisar el Plan de Clasificación y Retribución ni evaluar la reasignación de escalas salariales, la OATRH tendrá la facultad de considerar un proceso de aumentos de sueldo a la luz del presupuesto disponible, la posición del empleado y el mercado laboral

Fuente: Reglamento para la Administración Retributiva en el Gobierno Central de Puerto Rico

Para la exdecana de la [Escuela Graduada de Administración Pública de la UPR](#), el modelo solo tendrá éxito si cuenta con suficiente transparencia para que los propios servidores públicos puedan fiscalizar que se está cumpliendo con el reglamento sin señalamientos de favoritismo o criterios político partidistas.

Asimismo, advirtió del peligro de que los ajustes en la compensación sean enteramente dependientes de la condición fiscal del gobierno en un año fiscal particular.

“El empleado de carrera, que es quien da continuidad al trabajo y al servicio público, no puede ser el último en prioridad”, puntualizó. **“No puede ser que estudies, te formes, cumplas con todo y la parte del acuerdo de que tu salario, tus beneficios o sistema de retiro (va a mejorar) dependa de lo que se asigne este año.** Hay que empezar a cambiar este esquema en que el empleado de carrera está último en el escalafón”.

En su mesa redonda con **El Nuevo Día**, Cruz, González ni Di Mauro Vázquez estimaron cuántos fondos deberían estar disponibles anualmente para ajustes salariales o revisiones integrales al plan de clasificación y retribución.



González enfatizó que el objetivo del diseño retributivo es acercar a los empleados de menor compensación a la mediana de salario en su campo. (Carlos Rivera Giusti/Staff)

El presupuesto que la gobernadora **Jennifer González** y la JSF sometieron a la Legislatura en mayo, para el año fiscal 2026-2027, separó \$15.5 millones bajo la custodia de la **Oficina de Gerencia y Presupuesto** (OGP) para “implantar la reforma del servicio público”.

“OGP y OATRH, cada año, van a establecer (que), dentro de nuestro presupuesto y plan financiero, hay (por ejemplo) \$10 millones. OATRH va a tener que, con esos \$10 millones, diseñar una estrategia, porque eso es lo que hay. OATRH no puede decir ‘quiero hacer (ajustes por) \$100 millones’ y asumir que eso es lo que hay que hacer, porque no hay \$100 (millones)”, enfatizó Cruz.