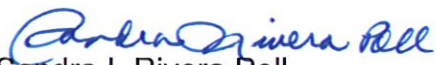




4 de octubre de 2024

Josué A. Colón Ortiz  
Director Ejecutivo

  
Sandra I. Rivera Poll  
Directora Recursos Humanos  
y Asuntos Laborales

### **Estatus Plan de Clasificación para los Empleados Gerenciales de Carrera y de Confianza**

Mediante la Carta Circular OSG-2022-002, la Secretaria de la Gobernación, Hon. Noelia García Bardales, requirió a las corporaciones públicas actualizar los planes de clasificación y retribución.

En conformidad con dicha carta circular y luego de la transformación de la Autoridad, conforme a la Ley 120-2018, "Ley para la Transformación del Sistema Eléctrico de Puerto Rico", según enmendada; comenzamos con el proceso de revisión de nuestros planes de clasificación y retribución para el Personal Gerencial en el Servicio de Carrera y de Confianza, para atemperarlos conforme con las responsabilidades de la nueva estructura organizacional.

Para comenzar este proyecto solicitamos propuestas a consultores certificados por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH). Los criterios de evaluación para las diferentes propuestas fueron el costo (por el reducido presupuesto aprobado) y tiempo. Entre las propuestas recibidas fueron:

- Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos de Puerto Rico (OATRH) para un costo de \$235,912.50.
- Meléndez, Bravo y Asociado, Inc., para un costo de \$60,000.
- HRMA, Services, LLC, para un costo de \$115,260.
- *Consulting 2 Success*, para un costo de \$29,000.

La firma *Consulting 2 Success* cumplió con dichos criterios y se firmó un contrato por la cantidad de \$29,000, entre las partes, el 23 de octubre de 2023.



La Autoridad, dentro de su nueva estructura organizacional, cuenta con un total de 255 puestos, según aprobado por la Junta de Gobierno de la Autoridad y la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAP), por lo que los empleados han tenido que asumir nuevas responsabilidades por la consolidación de las funciones, eliminación de directorados, divisiones, oficinas y unidades de trabajo. Por ejemplo, donde había una división o sección ahora solo hay un empleado asumiendo todas las funciones y responsabilidades. Esto ha demostrado la alta capacidad de nuestros empleados en sus respectivos roles y habilidades.

Debido a la transformación de la Autoridad por el impacto de las leyes aplicables, es necesario actualizar las descripciones de los puestos, para atemperarlas a los nuevos deberes y responsabilidades asignados y delegados.

### **Estatus del Nuevo Plan de Clasificación y Retribución**

- Se realizó una sesión de entrevistas con el empleado y otra con su supervisor inmediato para validar la información obtenida en los cuestionarios de clasificación. En caso de los puestos vacantes, este ejercicio se realizó con el supervisor inmediato del puesto.
- Se está trabajando con la redacción de las descripciones de puestos y responsabilidades, requisitos mínimos (preparación académica, certificaciones, licencias, conocimiento, experiencia y habilidades).
- Agrupación de los puestos y clases, series de clases y títulos funcionales.
- Una vez la versión final sea acordada y se presente al Director Ejecutivo y a la Junta de Gobierno, hay que referirla a la OATRH y a la Junta de Supervisión Fiscal (JSAF) para aprobación.

### **Revisión y Actualización del Plan de Retribución para Empleados Gerenciales de Carrera y de Confianza**

- Construcción de nuevas estructuras salariales, comparado con el mercado, OATRH y el servicio público.
- Análisis impacto económico.

<sup>1</sup>Para la implantación del Plan de Clasificación y de Retribución se recomendó separar del presupuesto operacional para el 2024-2025, un 15% del total de salarios de la plantilla de empleados por las razones que se mencionan a continuación, reconociendo que no todos los puestos pudieran ser afectados, ya que este plan solo se impactan los empleados gerenciales en el servicio de carrera y de confianza:

---

<sup>1</sup> Esta recomendación no fue aprobada por el Negociado de Energía para el Presupuesto Operacional 2024-2025. Los aumentos salariales de los empleados que pertenecen a la Unión de Empleados Profesionales Independientes (UEPI) y a los de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego de Puerto Rico (UTIER) se otorgan por negociación conforme establecido en los convenios colectivos.

- La estructura de sueldos para el grupo de supervisores y clases especializadas del servicio de carrera no se actualiza desde el 24 de agosto de 2008 (hace 16 años).
- La estructura de sueldos para las clases de oficina y apoyo administrativo del servicio de carrera no se actualiza desde el 2 de enero de 2005 (hace 19 años).
- La estructura de sueldos para el grupo de clases ejecutivas, administradores, asesores y ayudantes, en el servicio de confianza no se actualiza desde el 14 de enero de 2009 (hace 15 años).
- La estructura de sueldos para las clases de oficina y apoyo administrativo en el servicio de confianza, no se actualiza desde el 14 de enero de 2009 (hace 15 años).
- Como todos sabemos, el costo de bienes y servicios, las utilidades, artículos de supermercado, vivienda y los medicamentos, entre otros, ha aumentado considerablemente, por lo que podríamos concluir que se ha reducido el poder adquisitivo de los empleados por la drástica inflación.
- Por décadas no ha habido aumento de sueldo ni oportunidades de crecimiento en la Autoridad. Los salarios han permanecido por debajo de las tasas competitivas del mercado.
- Impacto del aumento en el salario mínimo que a su vez afecta en el costo y calidad de vida de los empleados:
  - Ley Núm. 320 de 2 de septiembre de 2000 (Ley del Salario Mínimo a Pagarse a Todo Empleado en el Sector Público)
  - Ley Núm. 47 de 21 de septiembre de 2021 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico)

La compañía *C2S Consulting* dividió el proyecto de la actualización del Plan de Clasificación y Retribución en cuatro fases. Incluimos informe de la compañía que explica el detalle de cada fase. Las mismas son las siguientes:

- Fase I – Base del Proyecto - Completada
- Fase II – Clasificación de Clases – Completada en un 50%
- Fase III - Plan de Retribución - En proceso.
- Fase IV – Versión final para entrega.

Con el propósito de concluir las fases pendientes, C2S Consulting solicitó extender el contrato hasta el 31 de diciembre de 2024, por un costo de \$49,875. Como solo teníamos presupuestado \$29,000, solicitamos a Finanzas una nueva certificación de fondos la cual nos fue aprobada en el día de ayer. Estamos en el proceso de aprobar el nuevo contrato y solo faltaría presentar el nuevo plan en el 2025 a la OATRH y a la Junta de Supervisión Fiscal.

Estamos disponibles para aclarar cualquier duda.

Anejo