

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

2da. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 939

20 DE OCTUBRE DE 2025

Presentado por el representante *Román López*

Referido a la Comisión de Educación

LEY

Para crear la “Ley de Ajuste Salarial para el Personal Gerencial del Departamento de Educación de Puerto Rico”; establecer exclusiones sobre la aplicabilidad de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Departamento de Educación enfrenta un desafío significativo en la retención y reclutamiento de personal gerencial capacitado debido a la disparidad salarial creada tras la implementación de la Ley 158-1999, según enmendada, conocida como la “Ley de la Carrera Magisterial”. Mientras se reconoce la importancia del magisterio en el sistema educativo, no puede ignorarse que el personal gerencial también desempeña un papel crucial en el funcionamiento eficaz de las escuelas y el logro de la excelencia educativa.

La gestión escolar requiere líderes con un alto grado de preparación académica, experiencia profesional y habilidades específicas que contribuyan al desarrollo integral de las escuelas. El personal gerencial, no solo coordina y supervisa las operaciones escolares, sino que también establece las condiciones necesarias para que los maestros y estudiantes alcancen su máximo potencial. Sin embargo, el nivel de compensación actual no refleja las responsabilidades, experiencia y cualificaciones requeridas para ocupar estos puestos, lo que afecta la capacidad del sistema para atraer y retener a los candidatos más capacitados.

El éxito del sistema educativo radica en la capacidad de contar con personal gerencial con mayor experiencia académica, altos grados educativos y diversidad de certificaciones docentes. Este grupo de profesionales debe poseer las competencias necesarias para implementar políticas educativas, gestionar recursos de manera eficiente y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y excelencia.

Además, su liderazgo debe promover un entorno de aprendizaje que fomente la innovación, el desarrollo profesional del magisterio y la implementación de programas que atiendan las necesidades de la comunidad escolar.

Con esta Ley, se propone incluir una revisión integral de la escala salarial para las siguientes clasificaciones:

- 1- Directores de escuela, quienes son responsables de liderar las operaciones escolares, supervisar el desempeño del magisterio y garantizar el cumplimiento de los objetivos académicos y administrativos de la escuela.
- 2- Superintendentes auxiliares, quienes apoyan la gestión de los superintendentes de escuela mediante la coordinación de programas educativos y operacionales en múltiples planteles.
- 3- Superintendentes de escuela, encargados de la supervisión de los directores escolares, así como de implementar estrategias que aseguren la excelencia educativa en su región o distrito.
- 4- Gerentes de operaciones en el área académica, quienes desempeñan un rol estratégico en la planificación y administración de recursos que afectan directamente el aprendizaje y la enseñanza.

Es fundamental que el Departamento de Educación reconozca el impacto directo de esta disparidad salarial en la calidad de la educación pública. La falta de incentivos adecuados para el personal gerencial pone en riesgo la capacidad del sistema para responder a las demandas del siglo XXI. Por esta razón, se hace imperativo revisar la escala salarial para este personal clave, asegurando que refleje de manera justa sus responsabilidades y cualificaciones.

Con esta Ley, se busca crear un sistema más equitativo que reconozca la importancia del personal gerencial dentro del ecosistema educativo. Esto no solo contribuirá a la estabilidad de las escuelas, sino que también garantizará que las mismas estén lideradas por profesionales altamente calificados que puedan transformar la educación en Puerto Rico, asegurando un futuro prometedor para las próximas generaciones.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Esta Ley se conocerá como la “Ley de Ajuste Salarial para el Personal Gerencial del Departamento de Educación de Puerto Rico”.

Artículo 2.-Declaración de Propósitos.

La Exposición de Motivos de esta Ley forma parte del texto normativo y constituye su declaración de propósitos.

Artículo 3.-Personal Gerencial para propósitos de esta Ley.

Será el Personal Gerencial bajo las disposiciones de esta Ley:

1- Directores de escuela.

2- Superintendentes auxiliares.

3- Superintendentes de escuela.

4- Gerentes de operaciones de los programas académicos.

5- Directores ejecutivos de la docencia.

Artículo 4.-Exclusiones.

Quedarán excluidos de esta Ley:

1- Personal que haya obtenido la certificación de maestro, director de escuela o superintendente escolar por medio de Distinción Especial otorgada por la Oficina de Certificación Docente del Departamento de Educación.

2- Personal transitorio.

3- El personal que haya participado de la “Ley de Carrera Magisterial”, el cual recibió ajustes salariales según lo dispuesto en dicha Ley, sólo tendrá

la oportunidad de equiparar el salario basado en lo ya otorgado en la “Ley de Carrera Magisterial”.

Artículo 5.-Reglamentación.

El Secretario del Departamento de Educación de Puerto Rico promulgará un reglamento complementario a esta Ley, armonizando sus disposiciones con las normas existentes y asegurando su correcta implementación.

Artículo 6.-Finalidad de los Ajustes Salariales para el Personal Gerencial.

Los ajustes salariales establecidos en esta Ley buscan reconocer la preparación académica y las certificaciones adicionales obtenidas por el personal gerencial del Departamento de Educación de Puerto Rico, incentivando la excelencia profesional y el compromiso con el desarrollo educativo.

Artículo 7.-Aumentos Salariales por Nivel Académico.

El personal gerencial del Departamento de Educación recibirá los siguientes ajustes salariales según su preparación académica:

- 1- Nivel I: Maestría más treinta (30) créditos doctorales: Un aumento del treinta (30%) del salario actual en el que se encuentre el empleado.
- 2- Nivel II: Doctorado: Un aumento de un diez por ciento (10%) adicional a la escala del Nivel I para un total del cuarenta por ciento (40%) del salario actual en el que se encuentre el empleado.
- 3- Nivel III: Grados académicos adicionales: Por cada maestría o doctorado adicional al requerido para su puesto, se otorgará un aumento adicional

del quince por ciento (15%) del salario actual en el que se encuentre el empleado.

Artículo 8.-Incentivos por Certificaciones Docentes Adicionales.

El personal gerencial que posea certificaciones adicionales, otorgadas por la Oficina de Certificación Docente del Departamento de Educación, más allá de las necesarias para el puesto que desempeña, recibirá un incentivo económico de doscientos cincuenta dólares (\$250.00) por cada certificación adicional el cual se añadirá a su salario mensual.

Artículo 9.-Procedimiento para la Evaluación y Otorgamiento de los Ajustes Salariales.

El personal gerencial interesado en recibir los ajustes salariales deberá:

- a. Radicar una solicitud formal ante la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Educación.
- b. Presentar evidencia oficial de los grados académicos o certificaciones adicionales obtenidas, debidamente acreditadas.
- c. La Oficina de Recursos Humanos evaluará las solicitudes en un plazo no mayor de sesenta (60) días laborables.
- d. Una vez aprobado, el ajuste salarial se reflejará en el próximo ciclo de nómina.

Artículo 10.-Procedimiento para la Evaluación de Expedientes para Ajustes Salariales.

El procedimiento relacionado con la evaluación de los expedientes para ajustes salariales establecidos en esta Ley será el siguiente:

1- Radicación de Solicitudes: El personal gerencial interesado en recibir ajustes salariales deberá someter su solicitud a través del formulario oficial establecido por la Oficina de Recursos Humanos a nivel central. Dicha solicitud deberá incluir:

a. Evidencia certificada de los grados académicos, certificaciones adicionales o cualquier otro requisito pertinente.

b. Una declaración jurada que confirme que no ha recibido beneficios salariales previos bajo la “Ley de Carrera Magisterial”, por los mismos méritos académicos o certificaciones docentes por distinción especial.

2- Recepción y Verificación:

La Oficina de Recursos Humanos a nivel central será la encargada de recibir las solicitudes, verificar la autenticidad de los documentos sometidos y garantizar que se cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley.

3- Constitución del Comité Evaluador:

La Oficina de Recursos Humanos designará un Comité Evaluador compuesto por:

a. El Subsecretario de Recursos Humanos o su representante.

b. Director de la Oficina de Certificación Docente o su representante.

c. Director de la Oficina de Transacciones o su representante.

Este Comité se encargará de revisar los expedientes y emitir una recomendación sobre la elegibilidad del solicitante.

4- Notificación de Resultados:

Una vez concluido el proceso de evaluación, la Oficina de Recursos Humanos notificará al solicitante, mediante una carta oficial, si su solicitud ha sido aprobada o denegada. La notificación incluirá los fundamentos de la decisión.

5- Revisión de Determinaciones:

Si un solicitante no está de acuerdo con la determinación de la Oficina de Recursos Humanos, podrá presentar una apelación formal dentro de un término de treinta (30) días laborables. La apelación será revisada por el Secretario del Departamento de Educación o su representante designado.

6- Procedimientos de Quejas y Agravios:

Las determinaciones finales del Secretario serán revisables a través de los procedimientos de quejas, agravios y arbitraje establecidos en la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público de Puerto Rico", y en el reglamento correspondiente.

Artículo 11.-Protección de Derechos.

Ninguna disposición de esta Ley modifica, revoca, altera o invalida derechos adquiridos por el personal gerencial del Departamento de Educación de Puerto Rico.

Artículo 12.-Vigencia de Reglamentos Existentes.

Las normas administrativas y reglamentarias vigentes que no sean incompatibles con las disposiciones de esta Ley continuarán en vigor hasta que sean derogadas o enmendadas.

Artículo 13.-No Aplicabilidad de Leyes Previas.

Las disposiciones de cualquier ley o reglamento que sea inconsistente con esta Ley no serán de aplicación a los ajustes salariales y disposiciones aquí establecidas para el personal gerencial del Departamento de Educación.

Artículo 14.-Asignación de Fondos.

Los fondos necesarios para la implementación de esta Ley se consignarán anualmente en el presupuesto del Departamento de Educación, asegurando la disponibilidad de recursos para cumplir con las disposiciones relacionadas con los ajustes salariales y beneficios establecidos.

Artículo 15.-Período de Transición.

El personal gerencial del Departamento de Educación que desee acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley, tendrá un período de un (1) año, a partir de la vigencia de esta Ley, para someter la documentación requerida y solicitar los ajustes salariales correspondientes.

Artículo 16.-Reglamentación Adicional.

1 El Departamento de Educación tendrá un período no mayor de seis (6) meses, a
2 partir de la aprobación de esta Ley, para emitir los reglamentos necesarios que garanticen
3 la correcta implementación de las disposiciones aquí establecidas.

4 Artículo 17.-Separabilidad.

5 Si cualquier parte de esta Ley fuese declarada inconstitucional por un Tribunal
6 competente, las demás disposiciones de la Ley permanecerán en pleno vigor y efecto.

7 Artículo 18.-Vigencia.

8 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.