



**REGLAS PARA LA ADMINISTRACION
DEL SISTEMA DE RETRIBUCION
DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES,
EDUCACION Y SERVICIOS MEDICOS
PARA LA DIABETES**

Octubre de 2002

ARTICULO 1 - BASE LEGAL

Estas Reglas se adoptan conforme lo establece el Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos del Centro de Investigaciones, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes aprobado el _____ de _____ de 2002.

ARTICULO 2 - ALCANCE

Las disposiciones establecidas en estas Reglas aplicarán al personal del Centro que esté bajo el Plan de Clasificación.

ARTICULO 3 - DEFINICIONES

Los términos que más adelante se desglosan tendrán el significado expresado, salvo que de su contexto se desprenda otro.

Sección 3.1 - Ascenso – el cambio de un empleado de un puesto en una clase o otro puesto en otra clase con funciones superiores y para el cual se ha provisto un nivel retributivo más alto.

Sección 3.2 - Aumento Retribución en la misma Categoría – cambio en la retribución de un empleado a un nivel mayor dentro de la categoría donde está asignada la clase del puesto que ocupa.

Sección 3.3 - Aumento por Mérito – aumento en la retribución de un empleado por razón de una evaluación sobresaliente de su labor.

Sección 3.4 - Categoría – equivalente a el mínimo, el máximo y niveles intermedios en la Escala y Retribución.

Sección 3.5 - Clase o Clases de Puestos – conjunto de puestos cuyos deberes, naturaleza de trabajo, autoridad y responsabilidad sean lo bastante semejantes que puedan razonablemente denominarse bajo el mismo título, requerir los mismos requisitos mínimos, utilizar los mismos exámenes y aplicar la misma escala retributiva en igualdad de condiciones de trabajo.

Sección 3.6 - Descenso – cambio de un empleado en un puesto clasificado a otro cuya retribución es menor.

Sección 3.7 - Escala de Retribución – representación compuesta por diferentes categorías y que establecen la retribución para las diferentes clases dentro del Plan de Clasificación.

Sección 3.8 - Interinato – servicio temporero que lleva a cabo un empleado en un puesto superior al suyo y para el cual reúne los requisitos mínimos del mismo.

Sección 3.9 - Plan de Clasificación – agrupación sistemática de clases de puestos y series de clases a tenor con los deberes, responsabilidades y autoridad y establecer las normas y procedimientos para su administración en armonía con el Plan de Retribución.

Sección 3.10 - Plan de Retribución – representación que establece y administra la retribución de las clases de puestos que componen el Plan de Clasificación.

Sección 3.11 - Puesto – conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por autoridad competente y las cuales requieren el empleo de una persona a jornada completa o parcial.

Sección 3.12 - Reasignación – cuando una clase en una categoría salarial se ubica en otra dentro del Plan de Retribución.

Sección 3.13 - Reclasificación – es la acción de clasificar nuevamente un puesto. Esta puede ser a una clase de categoría superior, igual o menor.

Sección 3.14 - Reinstalación – retorno de un empleado al puesto previamente ocupado o a uno análogo.

Sección 3.15 - Traslado – movimiento de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o en otra clase para la cual se ha fijado una misma retribución.

ARTICULO 4 - DISPOSICIONES GENERALES

Sección 4.1 - Propósito

Estas disposiciones persiguen establecer un sistema retributivo que propicie la uniformidad y equidad en el establecimiento de la retribución del personal del Centro.

Sección 4.2 - Acuerdos y Aceptación del Plan

El Centro acuerda establecer un Plan de Retribución en armonía con el Plan de Clasificación, conforme se dispone en estas Reglas.

El Plan de Retribución es la estructura que establece la retribución a otorgarse al personal del Centro y el cual constituye la base para todas las transacciones de personal que conlleven pagos. Contiene la Escala de Retribución y las normas para determinar las mismas.

Estas Reglas deberán ser aprobadas por el (la) Director (a) Ejecutivo del Centro, y su Junta Directiva. Cualquier cambio, o enmienda a estas Reglas será responsabilidad del Director (a) Ejecutivo del Centro, y contará con la aprobación de la Junta Directiva para su implementación.

Sección 4.3 - Alcance y Contenido

1. El Plan de Retribución debe de estar en armonía con la reglamentación y política del Centro.
2. Mediante la utilización y aplicación de una escala retributiva uniforme, se propicia la uniformidad en la retribución del personal.
3. Mantiene una correlación entre el valor relativo asignado a las clases comprendidas en el Plan de Clasificación y el valor monetario asignado a éstas mediante las categorías salariales.

Sección 4.4 - Estructura Salarial

1. La estructura salarial estará compuesta por categorías salariales consistentes de un mínimo, un máximo y niveles intermedios.

2. Para poder mantener una equidad retributiva al momento de fijar o reasignar categorías salariales se tomará en consideración lo siguiente: nivel de responsabilidad; complejidad y autoridad de los puestos; nivel y grado de discreción requerido en el desempeño de las funciones; requisitos mínimos; dificultad en el reclutamiento; condiciones de trabajo; sueldos en el mercado de empleo; costo de vida; oportunidades de crecimiento y desarrollo (ascensos) y disponibilidad de recursos económicos. Estos son los factores que determinan el valor relativo de las clases.
3. La estructura salarial debe ser competitiva, permitiendo el poder reclutar y retener el personal más capacitado e idóneo; debe de permitir el reconocer los méritos, eficiencias y productividad de los empleados, así como la oportunidad de estos de desarrollarse y progresar.
4. El (la) Director (a) Ejecutivo del Centro, podrá ampliar o reajustar las categorías de la Escala de Retribución, de requerirlo así los mejores intereses del Centro.
5. Cuando se presten servicios a jornada parcial, la retribución se fijará en proporción a la jornada regular de trabajo.
6. Cuando se requiera efectuar un pago o descuento en cualquier período de servicios prestados o dejados de

prestar, se determinará el importe correspondiente tomando como base la retribución del empleado y la jornada regular de trabajo.

7. El sueldo de todo empleado debe de coincidir o con el nivel mínimo, máximo o uno de los niveles intermedios de la categoría donde esté asignado la clase del puesto que ocupa.

Sección 4.5 - Normas Relacionadas con la Administración de Salarios

Estas Reglas proveen para un tratamiento justo y equitativo en la fijación de salarios y otros beneficios retributivos. Con el propósito de lograr este objetivo, se incorporan las siguientes guías para regir la administración de salarios en:

1. Reclutamiento y Retribución – como regla general, a toda persona que se le extienda un nombramiento en el Centro, recibirá el nivel básico (mínimo) de la categoría que le corresponde a la clase de puesto que va a ocupar. ✓

De existir dificultades en el reclutamiento, el (la) Director (a) Ejecutivo podrá autorizar hasta seis (6) niveles intermedios sobre el básico de la categoría. Esta regla aplica en igualdad de condiciones cuando de la retención de personal se trate.

2. Ascensos – todo ascenso conlleva un aumento en la retribución el cual no será menor al equivalente a la diferencia entre el básico de la clase en que se

desempeña y el básico de la clase a la cual asciende, más cualquier ajuste necesario para llevar al empleado a uno de los niveles intermedios de la Escala de Retribución. El (la) Director (a) Ejecutivo, podrá autorizar aumentos mayores sin exceder seis (6) niveles intermedios.

3. Traslados – los traslados no conllevan reducción salarial por lo que el empleado retendrá su sueldo sin ningún tipo de ajuste.

4. Descenso

a. A solicitud del empleado – cuando el sueldo no coincide con alguno de los niveles de la categoría salarial del nuevo puesto el sueldo será ubicado en el nivel más cercano por debajo del sueldo que devengaba antes del descenso. Cuando el sueldo coincida con alguno de los niveles de la categoría salarial del nuevo puesto, su sueldo será asignado a éste.

b. Por iniciativa del Centro – cuando el sueldo no coincida con alguno de los niveles de la categoría salarial del nuevo puesto, el sueldo será ubicado en el nivel más cercano por encima del sueldo que devengaba antes del descenso. Del sueldo del empleado exceder el máximo de la categoría salarial del nuevo puesto, éste permanecerá inalterado.

5. Reclasificaciones – cuando se reclasifica un puesto ocupado, la retribución se fijará conforme lo dispuesto para ascensos, descensos o traslados.
6. Creaciones de Puesto o Clases – al crearse puestos, clases o series de clases, se asignarán a la categoría salarial correspondiente conforme los criterios establecidos en el Artículo 4, Sección 4.4, inciso 2.
7. Reasignación de Clases a Categorías Retributivas Superiores
 - a. cuando se reasigne una clase o serie de clases a una categoría retributiva superior, a los empleados afectados se les concede el ajuste salarial que reciba la clase a la fecha de efectividad de la reasignación. Cuando el sueldo no coincida con uno de los niveles intermedios, el mismo se ajustará al nivel próximo superior. De el sueldo del empleado exceder el máximo de la categoría, éste recibirá el ajuste salarial objeto de la reasignación, más cualquier otro ajuste necesario para equiparlo a uno de los niveles intermedios de la categoría salarial a la cual estuviese asignado su puesto.
8. Reingresos – cuando una persona reingresa al servicio, recibirá el nivel mínimo que tenga asignada la clase, al momento de su reintegro. Si al momento de la separación del servicio el empleado devengaba una retribución mayor al mínimo de la clase, el (la) Director

(a) Ejecutivo del Centro podrá conceder una retribución que fluctúe entre el mínimo de la clase y el sueldo que devenga a la fecha de su separación.

9. Reinstalaciones – cuando un empleado se reintale a su puesto regular a la terminación de una licencia sin sueldo o como resultado de haber fracasado el periodo probatorio de otro puesto, devengará el mismo sueldo que tenía en el puesto que ocupaba como empleado regular.

Si la clase se reasignó, el sueldo a devengar estará conforme a lo establecido en la escala de retribución vigente.

Al empleado le será reconocido cualquier aumento autorizado por Ley, u orden administrativa conforme las disposiciones establecidas en dichos estatutos.

10. Interinatos – cuando se designe a un empleado a desempeñar interinamente un puesto de clasificación superior esté o no ocupado, la retribución a devengar será la que recibiría de haber sido ascendido a ocupar el puesto.

11. Aumento por Mérito – los aumentos por mérito se conceden cada doce (12) meses de servicio activo luego de un proceso de evaluación de las ejecutorias y desempeño del empleado.

Los aumentos por méritos son prospectivos y son efectivos al día primero de cada mes.

Los aumentos se concederán conforme los niveles intermedios de la escala de retribución correspondiente.

ARTICULO 5 - BENEFICIOS MARGINALES

Los beneficios marginales forman parte del esquema o marco retributivo del empleado, lo que representa un ingreso adicional. Estos ofrecen seguridad o mejores condiciones de trabajo, y contribuyen a la retención del personal así como a traer a los mejores candidatos a empleo.

ARTICULO 6 - OTRAS DISPOSICIONES

El (la) Director (a) Ejecutivo del Centro podrá autorizar por vía de excepción una retribución mayor a la establecida para las diversas acciones de personal, cuando los mecanismos usuales no proveen opciones y los méritos del caso lo justifican. La cuantía autorizada será parte de la retribución del empleado. Este mecanismo se utilizará en forma juiciosa luego de evaluado los méritos del caso y de los beneficios que obtendrá el centro de esta acción.

ARTICULO 7 - ACTUALIZACION DEL PLAN

El (la) Director (a) de Recursos Humanos del Centro llevará a cabo aquellas acciones necesarias y pertinentes encaminadas a identificar deficiencias en la aplicación de estas reglas, y recomendará al Director (a) Ejecutivo del Centro las modificaciones, cambios y enmiendas necesarias para la agilización e implementación de los procesos aquí contenidos.

ARTICULO 8 - CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, artículo, sección, inciso o parte de estas Reglas fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afecta, menoscaba o invalida las restantes disposiciones o partes de estas Reglas, sino que su efecto se limita a la palabra, oración, artículo, sección, inciso o parte específica declarada inconstitucional o nula, no afectando o perjudicando en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

ARTICULO 9 - VIGENCIA

Estas Reglas entraran en vigor tan pronto como sean aprobadas por el (la) Director (a) Ejecutivo del Centro y su Junta de Directores.

Escala de Retribución de Personal
Año Fiscal 2004-2005

| CATEGORIA | BASICO | NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 | NIVEL 4 | NIVEL 5 | NIVEL 6 | NIVEL 7 | NIVEL 8 | NIVEL 9 | NIVEL 10 | NIVEL 11 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | \$ 840.00 | \$ 865.20 | \$ 891.16 | \$ 917.89 | \$ 945.43 | \$ 973.79 | \$ 1,003.00 | \$ 1,033.09 | \$ 1,064.09 | \$ 1,096.01 | \$ 1,128.89 | \$ 1,162.76 |
| 2 | \$ 856.80 | \$ 882.50 | \$ 908.98 | \$ 936.25 | \$ 964.34 | \$ 993.27 | \$ 1,023.06 | \$ 1,053.76 | \$ 1,085.37 | \$ 1,117.93 | \$ 1,151.47 | \$ 1,186.01 |
| 3 | \$ 873.94 | \$ 900.15 | \$ 927.16 | \$ 954.97 | \$ 983.62 | \$ 1,013.13 | \$ 1,043.53 | \$ 1,074.83 | \$ 1,107.08 | \$ 1,140.29 | \$ 1,174.50 | \$ 1,209.73 |
| 4 | \$ 891.41 | \$ 918.16 | \$ 945.70 | \$ 974.07 | \$ 1,003.30 | \$ 1,033.39 | \$ 1,064.40 | \$ 1,096.33 | \$ 1,129.22 | \$ 1,163.09 | \$ 1,197.99 | \$ 1,233.93 |
| 5 | \$ 909.24 | \$ 936.52 | \$ 964.62 | \$ 993.55 | \$ 1,023.36 | \$ 1,054.06 | \$ 1,085.68 | \$ 1,118.25 | \$ 1,151.80 | \$ 1,186.36 | \$ 1,221.95 | \$ 1,258.60 |
| 6 | \$ 927.43 | \$ 955.25 | \$ 983.91 | \$ 1,013.43 | \$ 1,043.83 | \$ 1,075.14 | \$ 1,107.40 | \$ 1,140.62 | \$ 1,174.84 | \$ 1,210.08 | \$ 1,246.39 | \$ 1,283.78 |
| 7 | \$ 945.98 | \$ 974.36 | \$ 1,003.59 | \$ 1,033.69 | \$ 1,064.70 | \$ 1,096.65 | \$ 1,129.55 | \$ 1,163.43 | \$ 1,198.33 | \$ 1,234.28 | \$ 1,271.31 | \$ 1,309.45 |
| 8 | \$ 964.90 | \$ 993.84 | \$ 1,023.66 | \$ 1,054.37 | \$ 1,086.00 | \$ 1,118.58 | \$ 1,152.14 | \$ 1,186.70 | \$ 1,222.30 | \$ 1,258.97 | \$ 1,296.74 | \$ 1,335.64 |
| 9 | \$ 984.19 | \$ 1,013.72 | \$ 1,044.13 | \$ 1,075.46 | \$ 1,107.72 | \$ 1,140.95 | \$ 1,175.18 | \$ 1,210.43 | \$ 1,246.75 | \$ 1,284.15 | \$ 1,322.67 | \$ 1,362.35 |
| 10 | \$ 1,003.88 | \$ 1,033.99 | \$ 1,065.01 | \$ 1,096.96 | \$ 1,129.87 | \$ 1,163.77 | \$ 1,198.68 | \$ 1,234.64 | \$ 1,271.68 | \$ 1,309.83 | \$ 1,349.13 | \$ 1,389.60 |
| 11 | \$ 1,023.96 | \$ 1,054.67 | \$ 1,086.31 | \$ 1,118.90 | \$ 1,152.47 | \$ 1,187.04 | \$ 1,222.66 | \$ 1,259.34 | \$ 1,297.12 | \$ 1,336.03 | \$ 1,376.11 | \$ 1,417.39 |
| 12 | \$ 1,044.43 | \$ 1,075.77 | \$ 1,108.04 | \$ 1,141.28 | \$ 1,175.52 | \$ 1,210.79 | \$ 1,247.11 | \$ 1,284.52 | \$ 1,323.06 | \$ 1,362.75 | \$ 1,403.63 | \$ 1,445.74 |
| 13 | \$ 1,065.32 | \$ 1,097.28 | \$ 1,130.20 | \$ 1,164.11 | \$ 1,199.03 | \$ 1,235.00 | \$ 1,272.05 | \$ 1,310.21 | \$ 1,349.52 | \$ 1,390.01 | \$ 1,431.71 | \$ 1,474.66 |
| 14 | \$ 1,086.63 | \$ 1,119.23 | \$ 1,152.81 | \$ 1,187.39 | \$ 1,223.01 | \$ 1,259.70 | \$ 1,297.49 | \$ 1,336.42 | \$ 1,376.51 | \$ 1,417.81 | \$ 1,460.34 | \$ 1,504.15 |
| 15 | \$ 1,108.36 | \$ 1,141.61 | \$ 1,175.86 | \$ 1,211.14 | \$ 1,247.47 | \$ 1,284.90 | \$ 1,323.44 | \$ 1,363.15 | \$ 1,404.04 | \$ 1,446.16 | \$ 1,489.55 | \$ 1,534.23 |



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
CENTRO DE DIABETES
 PARA PUERTO RICO

Escala de Retribución de Personal Año Fiscal 2004-2005

| CATEGORIA | BASICO | NIVEL 1 | NIVEL 2 | NIVEL 3 | NIVEL 4 | NIVEL 5 | NIVEL 6 | NIVEL 7 | NIVEL 8 | NIVEL 9 | NIVEL 10 | NIVEL 11 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 16 | \$ 1,130.53 | \$ 1,164.45 | \$ 1,199.38 | \$ 1,235.36 | \$ 1,272.42 | \$ 1,310.59 | \$ 1,349.91 | \$ 1,390.41 | \$ 1,432.12 | \$ 1,475.08 | \$ 1,519.34 | \$ 1,564.92 |
| 17 | \$ 1,153.14 | \$ 1,187.73 | \$ 1,223.37 | \$ 1,260.07 | \$ 1,297.87 | \$ 1,336.81 | \$ 1,376.91 | \$ 1,418.22 | \$ 1,460.76 | \$ 1,504.59 | \$ 1,549.72 | \$ 1,596.22 |
| 18 | \$ 1,176.20 | \$ 1,211.49 | \$ 1,247.83 | \$ 1,285.27 | \$ 1,323.83 | \$ 1,363.54 | \$ 1,404.45 | \$ 1,446.58 | \$ 1,489.98 | \$ 1,534.68 | \$ 1,580.72 | \$ 1,628.14 |
| 19 | \$ 1,199.73 | \$ 1,235.72 | \$ 1,272.79 | \$ 1,310.97 | \$ 1,350.30 | \$ 1,390.81 | \$ 1,432.54 | \$ 1,475.51 | \$ 1,519.78 | \$ 1,565.37 | \$ 1,612.33 | \$ 1,660.70 |
| 20 | \$ 1,223.72 | \$ 1,260.43 | \$ 1,298.25 | \$ 1,337.19 | \$ 1,377.31 | \$ 1,418.63 | \$ 1,461.19 | \$ 1,505.02 | \$ 1,550.17 | \$ 1,596.68 | \$ 1,644.58 | \$ 1,693.92 |
| 21 | \$ 1,248.20 | \$ 1,285.64 | \$ 1,324.21 | \$ 1,363.94 | \$ 1,404.86 | \$ 1,447.00 | \$ 1,490.41 | \$ 1,535.12 | \$ 1,581.18 | \$ 1,628.61 | \$ 1,677.47 | \$ 1,727.79 |
| 22 | \$ 1,273.16 | \$ 1,311.35 | \$ 1,350.70 | \$ 1,391.22 | \$ 1,432.95 | \$ 1,475.94 | \$ 1,520.22 | \$ 1,565.83 | \$ 1,612.80 | \$ 1,661.18 | \$ 1,711.02 | \$ 1,762.35 |
| 23 | \$ 1,298.62 | \$ 1,337.58 | \$ 1,377.71 | \$ 1,419.04 | \$ 1,461.61 | \$ 1,505.46 | \$ 1,550.62 | \$ 1,597.14 | \$ 1,645.06 | \$ 1,694.41 | \$ 1,745.24 | \$ 1,797.60 |
| 24 | \$ 1,324.60 | \$ 1,364.33 | \$ 1,405.26 | \$ 1,447.42 | \$ 1,490.84 | \$ 1,535.57 | \$ 1,581.64 | \$ 1,629.09 | \$ 1,677.96 | \$ 1,728.30 | \$ 1,780.15 | \$ 1,833.55 |
| 25 | \$ 1,351.09 | \$ 1,391.62 | \$ 1,433.37 | \$ 1,476.37 | \$ 1,520.66 | \$ 1,566.28 | \$ 1,613.27 | \$ 1,661.67 | \$ 1,711.52 | \$ 1,762.86 | \$ 1,815.75 | \$ 1,870.22 |
| 26 | \$ 1,378.11 | \$ 1,419.45 | \$ 1,462.04 | \$ 1,505.90 | \$ 1,551.07 | \$ 1,597.61 | \$ 1,645.53 | \$ 1,694.90 | \$ 1,745.75 | \$ 1,798.12 | \$ 1,852.06 | \$ 1,907.63 |
| 27 | \$ 1,405.67 | \$ 1,447.84 | \$ 1,491.28 | \$ 1,536.01 | \$ 1,582.10 | \$ 1,629.56 | \$ 1,678.44 | \$ 1,728.80 | \$ 1,780.66 | \$ 1,834.08 | \$ 1,889.10 | \$ 1,945.78 |
| 28 | \$ 1,433.78 | \$ 1,476.80 | \$ 1,521.10 | \$ 1,566.74 | \$ 1,613.74 | \$ 1,662.15 | \$ 1,712.01 | \$ 1,763.37 | \$ 1,816.28 | \$ 1,870.76 | \$ 1,926.89 | \$ 1,984.69 |
| 29 | \$ 1,462.46 | \$ 1,506.33 | \$ 1,551.52 | \$ 1,598.07 | \$ 1,646.01 | \$ 1,695.39 | \$ 1,746.25 | \$ 1,798.64 | \$ 1,852.60 | \$ 1,908.18 | \$ 1,965.42 | \$ 2,024.39 |
| 30 | \$ 1,491.71 | \$ 1,536.46 | \$ 1,582.55 | \$ 1,630.03 | \$ 1,678.93 | \$ 1,729.30 | \$ 1,781.18 | \$ 1,834.61 | \$ 1,889.65 | \$ 1,946.34 | \$ 2,004.73 | \$ 2,064.87 |

#2078.³³ mens hora

#2017.⁸⁰ mens antes