

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CORPORACION DE EMPRESAS DE ADIESTRAMIENTO Y TRABAJO**

REGLAMENTO DE RETRIBUCIÓN

Noviembre de 2006

INDICE

		Página
INTRODUCCIÓN		1
PARTE I		
ARTÍCULO 1 DENOMINACIÓN		2
ARTÍCULO 2 BASE LEGAL		2
ARTÍCULO 3 APLICABILIDAD		2
ARTÍCULO 4 CLAUSULA DE SEPARABILIDAD		2
ARTÍCULO 5 DEROGACIÓN		3
ARTÍCULO 6 VIGENCIA.....		3
PARTE II		
ARTÍCULO 7 DEFINICIONES		4
PARTE III		
ARTÍCULO 8 DISPOSICIONES GENERALES		10
SECCIÓN 8.1 OBJETIVO		10
SECCIÓN 8.2 ADOPCIÓN DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN		10
SECCIÓN 8.3 APROBACIÓN DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN		10
SECCIÓN 8.4 ALCANCE Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN		10

INDICE (Continuación)	Página
SECCIÓN 8.5 ADMINISTRACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PLANES DE RETRIBUCIÓN	11
SECCIÓN 8.6 LAS ESTRUCTURAS SALARIALES	11
SECCIÓN 8.7 ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES	13
SECCIÓN 8.8 NORMAS RELATIVAS A LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS	13
INCISO 1 NOMBRAMIENTOS	13
INCISO 2 ASCENSOS	14
INCISO 3 TRASLADOS	15
INCISO 4 DESCENSOS	15
INCISO 5 RECLASIFICACIONES DE PUESTOS	15
INCISO 6 REASIGNACIONES DE LAS CLASES A NIVELES SALARIALES SUPERIORES	15
INCISO 7 REINGRESOS	15
INCISO 8 REINSTALACIONES	16
INCISO 9 AUMENTOS DE SUELDO POR SERVICIOS MERITORIOS	16
INCISO 10 AUMENTOS DE SUELDO POR AÑOS DE SERVICIOS	17
INCISO 11 DIFERENCIALES EN SUELDO	18
INCISO 12 BONIFICACIONES	20

INDICE (Continuación)	Página
INCISO 13 EXTENSIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES	20
a) SERVICIO DE CARRERA	20
b) SERVICIO DE CONFIANZA	21
SECCIÓN 8.9 OTROS MÉTODOS DE COMPENSACIÓN	22
SECCIÓN 8.10 BENEFICIOS MARGINALES	22
SECCIÓN 8.11 OTRAS DISPOSICIONES GENERALES	23

INTRODUCCIÓN

La política retributiva de la **Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo** propende hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de sus recursos humanos, de manera que garantice la uniformidad retributiva en la fijación y administración de los sueldos.

Lo(a)s empleado(a)s eficientes, leales y laborioso(a)s deben ser premiado(a)s mediante la concesión de aumentos de sueldo, utilizando como guía el orden ascendente de los tipos fijados en los niveles salariales, lo cual constituye uno de los mejores incentivos ya que los estimula a superarse en el desempeño de las labores.

PARTE I

ARTÍCULO 1: DENOMINACIÓN

Este Reglamento se conocerá bajo el nombre de Reglamento de Retribución de la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo.

ARTÍCULO 2: BASE LEGAL

Este Reglamento se adopta conforme a las disposiciones de los Artículos 5 y 8 de la Ley Núm. 47 del 6 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley de la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo*".

ARTÍCULO 3: APLICABILIDAD

Las disposiciones contenidas en este Reglamento de Retribución serán de aplicación exclusiva al personal gerencial que se desempeñe en puestos comprendidos en los planes de clasificación para los servicios de carrera y de confianza en la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo o al personal que de alguna forma realiza funciones que por su naturaleza inciden o participan significativamente en la formulación o en la implantación de de la política pública en la Corporación y que no tengan derecho a negociar colectivamente, salvo aquellas excepciones en las que expresamente se disponga lo contrario.

Este Reglamento no será de aplicabilidad al personal irregular ni al personal que provea servicios a la Corporación mediante contrato.

ARTÍCULO 4: CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y no afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

ARTÍCULO 5: DEROGACIÓN

Por la presente queda derogada toda norma, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

ARTÍCULO 6: VIGENCIA

Este Reglamento, será efectivo inmediatamente después de haber sido aprobado por el (la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo.

En San Juan de Puerto Rico a 1 de noviembre de 2006.

JUAN L. QUINTERO FONTÁNEZ

DIRECTOR EJECUTIVO

CORPORACIÓN DE EMPRESAS DE ADIESTRAMIENTO Y TRABAJO

PARTE II

ARTÍCULO 7: DEFINICIONES

Para fines de este Reglamento los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresa, a menos que de su contexto se desprenda otro significado:

1. Ascenso

a. Cuando ocurre entre agencias con diferentes planes de clasificación, significará el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel superior.

b. Cuando ocurre en la misma agencia, significará el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto.

2. Aumento de Sueldo dentro del Nivel Salarial

Cambio en la retribución de un(a) empleado(a) a un tipo retributivo mayor dentro del nivel salarial a la cual está asignada la clase de puestos en que está clasificado el puesto que desempeña.

3. Aumento de Sueldo por Mérito

Un incremento en la retribución básica directa que se concederá a un(a) empleado(a) de acuerdo con los resultados de una evaluación formal de su desempeño durante los (12) doce meses anteriores a la fecha de la evaluación.

4. Autoridad Nominadora

Funcionario(a) con facultad legal para hacer nombramientos y despidos Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo.

5. Clase o Clase de Puestos

a. En el servicio de carrera significará un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse a los incumbentes los mismos requisitos mínimos; utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de empleados y aplicarse el mismo nivel de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

b. En el servicio de confianza significará un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; contener los requisitos de preparación, experiencia y de otra naturaleza, que se consideren deseables para el adecuado desempeño de las funciones; y aplicarse el mismo nivel de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

6. Corporación

Significará la **Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo**.

7. Descenso

Cambio de un(a) empleado(a) de un puesto a otro con funciones de nivel inferior para el cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más bajo.

8. Diferencial en Sueldo

Es una compensación especial temporera, adicional y separada del sueldo regular, que se podrá conceder para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el (la) empleado(a): cuando la ubicación geográfica del puesto o cuando las condiciones o situaciones temporeras del trabajo requieran un mayor esfuerzo o riesgo que lo justifiquen. Será un diferencial en sueldo también, la compensación adicional que se concede a un(a) empleado(a) mientras desempeña un puesto interinamente.

9. Director(a) Ejecutivo(a)

Se refiere al (a la) Jefe(a) o al (a la) funcionario(a) nombrado(a) en el puesto de nivel jerárquico más alto en la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo.

10. Empleado(a) Gerencial o Gerencia

Aquel personal que aunque desempeña un puesto en el servicio de carrera, realiza funciones que por su propia naturaleza inciden o participan significativamente en la formulación o en la implantación de la política pública en la Corporación; o aquel personal que realiza funciones que de forma directa o indirecta conciernen a las relaciones obrero patronales las cuales conllevan conflicto de interés, real o potencial, con la unidad apropiada.

11. Estructura Salarial, Estructura de Retribución o Estructura de Sueldos

El esquema retributivo compuesto por los diferentes niveles, grados o zonas de paga a los que habrán de asignarse las clases de puestos de los planes de clasificación de los puestos de los distintos grupos ocupacionales.

12. Extensión de los Niveles Salariales

La ampliación de los grados de sueldo mediante bandas salariales partiendo proporcionalmente de alguna de los tipos retributivos, zonas de paga o de las cuartiles que componen los niveles salariales de las estructuras de retribución aprobadas.

13. Interinatos

Servicios temporeros que rinde un(a) empleado(a) de carrera en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de parte de la autoridad nominadora o su representante autorizado.

14. Nivel Salarial

Margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el grado del trabajo que envuelve determinada clase de puestos y de igual modo retribuir en forma adecuada y progresiva la cantidad y calidad del desempeño en el trabajo de lo(a)s empleado(a)s en determinada clase de puestos.

15. Plan de Clasificación

La agrupación sistemática de los puestos en clases y serie de clases, en virtud de sus deberes y responsabilidades y el conjunto de criterios, normas y reglamentos que rigen su implantación y administración.

16. Plan de Retribución

Sistema adoptado por la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo, mediante el cual se fija y administran los sueldos y otros asuntos relacionados con la compensación para el personal asignado a los servicios de carrera y de confianza.

17. Puesto

Conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la Autoridad Nominadora que requieren el empleo de una persona durante la jornada completa de trabajo o durante una jornada parcial y que forma parte integral de un Plan de Clasificación de Puestos debidamente aprobado.

18. Reclasificación

La acción de clasificar un puesto que había sido clasificado previamente dentro de un mismo Plan de Clasificación. La reclasificación de puestos se puede dar en una clase de puestos asignada a un nivel salarial superior, igual o inferior.

19. Reingreso

La reintegración o el retorno al servicio, de cualquier empleado(a) del servicio de carrera, mediante certificación, después de haberse separado del mismo por cualesquiera de las siguientes causas:

- a. incapacidad que ha cesado.
- b. cesantía por eliminación de puestos.
- c. renuncia de un puesto de carrera que se desempeñaba.

20. Reinstalación

Es el regreso de un(a) empleado(a) al servicio de carrera después de haberse separado del mismo por cualesquiera de las siguientes causas:

- a. separación de puesto de confianza, si al pasar al servicio de confianza se desempeñaba en un puesto del servicio de carrera.
- b. separación al final o durante el período de ejecución base por razón de sus servicios, si inmediatamente antes el (la) empleado(a) se desempeñaba en un puesto del servicio de carrera por más de un año.
- c. a la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo.

21. Traslado

- a. Cuando ocurre entre agencias con diferentes planes de clasificación de puestos significará el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones de complejidad y responsabilidad similar.
- b. Cuando ocurre en la misma agencia, significará el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a otro puesto en la misma o en otra clase para la cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución.

22. Unidad Apropriada

Una unidad de negociación constituida por un grupo de dos o más empleado(a)s que comparten una comunidad de interés y que pueden ser agrupados razonablemente con el fin de negociaciones colectivas.

PARTE III

ARTÍCULO 8: DISPOSICIONES GENERALES

Sección 8.1 Objetivo

Las disposiciones generales contenidas en este Artículo serán de aplicación a todo(a)s lo(a)s empleado(a)s que laboran en la gerencia de la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo. Las mismas están orientadas a dar un tratamiento justo y equitativo en la fijación de los sueldos de lo(a)s empleado(a)s de este grupo ocupacional en los servicios de carrera y de confianza de la Corporación.

Sección 8.2 Adopción de los Planes de Retribución

1. La Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo adoptará planes de retribución separados para el servicio de carrera y de confianza, en armonía con los respectivos planes de clasificación de puestos elaborados para estos servicios.

Sección 8.3 Aprobación de los Planes de Retribución

El (La) Director(a) Ejecutivo(a) , es el (la) funcionario(a) con facultad legal para aprobar los planes de retribución que regirán en la Corporación. En consecuencia, aprobará las estructuras salariales, así como la asignación y la reasignación de las clases de puestos a los niveles salariales correspondientes; y determinará el nivel jerárquico o valor relativo entre los trabajos agrupados en las clases de puestos comprendidas en los planes de clasificación de los puestos de la Corporación.

Sección 8.4 Alcance y Contenido de los Planes de Retribución

1. Los planes de retribución que se adopten han de estar en armonía con la política pública establecida en este Reglamento y con las normas que a estos fines emita el (la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Corporación.

2. Los planes propiciarán la uniformidad en la retribución de lo(a)s empleado(a)s de la Corporación, mediante la estructuración y la aplicación de niveles salariales uniformes para aquellas clases de puestos que sean equivalentes.

3. Los aludidos planes mantendrán una correlación entre el valor relativo que se asigne a las clases de puestos en los respectivos planes de clasificación y el valor monetario que se asigna a éstas mediante los niveles salariales de las estructuras retributivas.

4. Cada plan de retribución comprenderá una estructura salarial con sus respectivos niveles de sueldos; un listado indicando la asignación individual de cada clase de puestos a determinado nivel salarial, esto es, la asignación de las clases a los niveles salariales; y la determinación del valor del trabajo a base de la jerarquía relativa entre las clases de puestos. Los respectivos planes de retribución se aplicarán conforme a las disposiciones de este Reglamento.

Sección 8.5 Administración y Actualización de los Planes de Retribución

1. El Director(a) Ejecutivo(a) será el funcionario responsable de administrar y mantener debidamente actualizados los planes de retribución para los servicios de carrera y de confianza de la Corporación.

2. Al actualizar los planes de retribución para el servicio de confianza, se excluirán aquellos puestos incluidos en el correspondiente plan para el servicio de confianza, cuya retribución se fije mediante alguna ley especial.

Sección 8.6 Las Estructuras Salariales

1. Las estructuras salariales que formen parte de los planes de clasificación de los puestos para los servicios de carrera y de confianza, estarán integradas por un número de niveles de sueldos, cada uno de los cuales consistirá de un tipo de retribución mínimo, un tipo máximo y todos aquellos tipos intermedios que se consideren necesarios.

2. Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva, al fijarse los niveles salariales, deberá tomarse en consideración, entre otros factores, los grados de responsabilidad y dificultad que

envuelven los puestos; el grado iniciativa que se ejerce en el descargo de los deberes y responsabilidades; los requisitos mínimos de preparación académica y experiencias de trabajo para el descargo en forma satisfactoria de los deberes y responsabilidades; el grado de dificultad en el reclutamiento de empleado(a)s idóneo(a)s; las oportunidades de ascenso; las condiciones del trabajo; los sueldos que se pagan en el mercado de trabajo; el costo de la vida; y las posibilidades fiscales y económicas de la Corporación. En el caso del servicio de confianza se considerarán los requisitos imprescindibles según lo determine la Autoridad Nominadora.

3. Conforme la disponibilidad de los recursos fiscales, las estructuras salariales deben ser lo suficientemente competitivas de manera que permitan reclutar y retener al personal capacitado; deben proveer para el justo reconocimiento de la eficiencia y productividad individual de lo(a)s empleado(a)s; y de igual modo deberán estar estructuradas de forma tal que provean oportunidades de progreso.

4. Los niveles salariales representarán el valor monetario que se le asigna a los trabajos de las diferentes clases de puestos que integran los planes de clasificación de ambos servicios y servirán para fijar la retribución directa de cada empleado(a) dentro del sistema de recursos humanos. Al asignar y reasignar las clases de puestos a los niveles salariales, deberá mantenerse la correlación entre el nivel jerárquico de las clases de puestos y los niveles de sueldos a los cuales éstas se asignan. De esta forma, puestos y clases de trabajos que tengan el mismo valor relativo dentro de los planes de clasificación de los puestos para los respectivos servicios, serán asignados a los mismos niveles salariales.

5. Los tipos retributivos establecidos en los diferentes niveles salariales se consignarán a base de dólares y corresponderán a un sueldo mensual y a una jornada regular de trabajo de 37.5 o de 40 horas semanales, según corresponda; y tienen el propósito fundamental de proveer niveles retributivos superiores para viabilizar la gratificación de lo(a)s empleado(a)s a tenor con los respectivos niveles individuales de eficiencia y productividad.

Cuando en un puesto se presten servicios a base de una jornada parcial, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo que se establezca por reglamento. De ahí, que estos casos se considerarán como tipo establecido, la parte proporcional del tipo de paga mensual. Cuando haya la necesidad de efectuar pagos o descuentos por períodos cortos de servicios prestados o dejados de prestar, el importe correspondiente se determinará tomando en consideración el sueldo mensual del (de la) empleado(a) y la

jornada regular de trabajo correspondiente.

6. Ningún(a) empleado(a) devengará un sueldo inferior al tipo de retribución mínimo fijado para el nivel salarial al cual esté asignada la clase de puestos correspondiente en que se haya clasificado el puesto que éste desempeñe.

7. Los tipos retributivos establecidos en los niveles salariales que aplican a los servicios de carrera y de confianza, se utilizarán como una guía, tanto para fines del reclutamiento y retención de este personal, como para la concesión de aumentos de sueldo basados en la calidad de los servicios prestados por lo(a)s empleado(a)s.

8. El sueldo de lo(a)s empleado(a)s no tiene que coincidir con los tipos retributivos intermedios de los niveles salariales a los cuales están asignadas las clases de los puestos que éstos desempeñan.

Sección 8.7 Asignación de las Clases de Puestos a los Niveles Salariales

1. Con arreglo a los niveles salariales, la Corporación establecerá y mantendrá al día la posición relativa de las clases de puestos de los planes de clasificación de los puestos para la gerencia de los servicios de carrera y de confianza mediante la asignación de cada clase de puestos a un nivel salarial en particular.

2. La asignación de las clases de puestos a los niveles salariales se guiará por el objetivo de proveer equidad y uniformidad en la fijación de los sueldos de los recursos humanos de la Corporación.

3. Las reasignaciones subsiguientes de las clases de puestos a los niveles salariales que fueren necesarias se registrarán por lo dispuesto en la Sección 8.8 (6) de este Reglamento.

Sección 8.8 Normas Relativas a la Administración de Salarios

La política pública enunciada provee para un tratamiento equitativo y justo en la fijación de salarios y demás formas de retribución. Para garantizar este objetivo se establecen las siguientes normas generales que registrarán la administración de salarios en las siguientes acciones de recursos humanos:

1. Nombramientos

a. Como norma general toda persona que se nombre en el servicio de carrera o en el servicio de confianza, recibirá como sueldo el tipo de retribución mínimo fijado para el nivel

salarial correspondiente a la clase en la cual esté clasificado el puesto que vaya a desempeñar.

b. De no poder nombrarse en el servicio de carrera con el tipo de retribución mínimo fijado para el nivel salarial correspondiente, la autoridad nominadora podrá autorizar un sueldo mayor cuya cantidad fluctúe entre el tipo mínimo y la primera cuartila del nivel salarial correspondiente o en su lugar podrá autorizar un incremento sobre del sueldo certificado del (de la) candidato(a) a nombramiento, hasta un máximo de un quince por ciento (15%), lo que resulte mayor, siempre que la capacidad económica de la Corporación lo permita. El por ciento que se aplique para la determinación del sueldo al momento del nombramiento en el servicio de carrera se determinará de acuerdo con las normas que a tales efectos apruebe la autoridad nominadora.

c. Los salarios del personal cuyos sueldos sobrepasen el tipo máximo retributivo fijado para el nivel salarial deberán fijarse mediante la extensión del nivel salarial o mediante la apertura de bandas salariales dentro del nivel retributivo correspondiente según se dispone en la Sección 8.8.(13) de este Reglamento.

d. En aquellos casos en que por alguna razón no se pueda reclutar personal en el servicio de confianza en el tipo mínimo del nivel salarial, la autoridad nominadora podrá reclutar con cualquier sueldo, siempre que no sobrepase el tipo de retribución máximo fijado para el nivel salarial al cual está asignado la clase de puestos correspondiente. Cuando haya la necesidad de reclutar recursos en el servicio de confianza con un sueldo superior al tipo de retribución máximo fijado para el nivel salarial, se procederá conforme a las disposiciones sobre extensión de los niveles salariales.

2. Ascensos

Todo ascenso conllevará aumento salarial que no será menor de siete por ciento (7%) calculado sobre la base del sueldo actual del (de la) empleado(a) ni mayor que el equivalente a un veinticinco por ciento (25%) del sueldo que devengue el (la) empleado(a) al momento de dicha acción. Como norma general, todo(a) empleado(a) que ascienda percibirá el tipo de retribución mínimo fijado para el nivel salarial correspondiente, excepto que si el aumento resultante fuere menor al siete por ciento (7%) en relación con el sueldo que devenga el (la) empleado(a) antes del cambio.

3. Traslados

a. Como norma general el traslado no conllevará cambio alguno en el sueldo del (de la) empleado(a), excepto el que resultare de asignarle al (a la) empleado(a) una retribución igual al tipo mínimo del nivel salarial correspondiente a la clase del puesto que pase a desempeñar. Esta situación puede darse cuando el traslado ocurre entre agencias con diferentes planes de clasificación de puestos.

b. En las acciones de traslado en que el sueldo del (de la) empleado(a) exceda el tipo retributivo máximo del nivel salarial al cual está asignada la clase de puestos a la que se traslada, no se efectuarán ajustes en el sueldo.

4. Descensos

a. El descenso no conllevará aumento en el sueldo del (de la) empleado(a), excepto si el aumento fuere como resultado de la aplicación del tipo retributivo mínimo fijado para el nivel salarial correspondiente a la clase del puesto que pase a ocupar el (la) empleado(a).

b. En las acciones de descensos de empleado(s) o reclasificaciones de puestos que resulten a niveles salariales inferiores, cualquier extensión del nivel salarial que se requiera, no podrá tener el efecto de incrementar el sueldo del (de la) empleado(a).

5. Reclasificaciones de Puestos

Siempre que se reclasifique un puesto ocupado, el sueldo del (de la) empleado(a) se fijará de acuerdo con las disposiciones de ascensos, traslados o descensos, según sea el caso.

6. Reasignaciones de las Clases de Puestos a Niveles Salariales Superiores

Cuando se enmiende el Plan de Retribución por efecto de la reasignación de una clase o serie de clases de puestos a un nivel salarial superior, se concederá a lo(a)s empleado(a)s afectado(a)s un aumento en sueldo que será igual al incremento que reciba la clase de puestos a la fecha de efectividad de dicha acción. Si el sueldo resultante excede el tipo máximo fijado para el nivel salarial, se procederá conforme a lo dispuesto en la Sección 8.8(13) relativa a la extensión de los niveles salariales. El (La) Director(a) Ejecutivo(a) podrá autorizar otros mecanismos para ajustar los sueldos del personal, en caso de limitación presupuestaria.

7. Reingresos

Como norma general toda persona que reingrese al servicio de carrera, percibirá el sueldo mínimo que tenga la

clase de puestos correspondiente, al momento de su reingreso. Si a la fecha de separación el (la) empleado(a) hubiere estado devengando un sueldo superior al tipo mínimo de retribución fijado para el nivel salarial al cual está asignada la clase de puestos que corresponda, la autoridad nominadora podrá concederle un sueldo que fluctúe entre el tipo de retribución de dicho nivel salarial y el sueldo que devengaba el (la) empleado(a).

8. Reinstalaciones

a. Como norma general todo(a) empleado(a) que se reinstale en un puesto del servicio de carrera, como resultado de haberse separado de un puesto del servicio de confianza, a la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo, o como resultado de haber fracasado en el desempeño de otro puesto, devengará el mismo sueldo que tenía en el puesto en que servía como empleado(a) de carrera. Si la clase de puestos se hubiere reasignado de nivel salarial o el nivel salarial anterior hubiere sido modificado, el sueldo del (de la) empleado(a) se establecerá conforme a la estructura del nivel salarial vigente.

b. Si el (la) empleado(a) objeto de la reinstalación hubiere disfrutado de algún aumento de sueldo otorgado a lo(a)s empleado(a)s por vía legislativa, dicho aumento le será reconocido al momento de la reinstalación.

c. Cuando la reinstalación sea como resultado de la separación de un(a) empleado(a) de un puesto del servicio de confianza a otro puesto del servicio de carrera luego de haber servido en el mismo puesto en aquel servicio en forma sucesiva por un período no menor de tres (3) años, el (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá autorizar cualquier sueldo que fluctúe entre el que devengaba el (la) empleado(a) en el servicio de confianza anteriormente y el tipo de retribución máximo del nivel salarial correspondiente en dicho servicio al momento de la reinstalación. La cuantía autorizada mediante este mecanismo formará parte del sueldo regular del (de la) empleado(a).

9. Aumentos de Sueldo por Servicios Meritorios

a. La autoridad nominadora podrá conceder aumentos de sueldo por servicios meritorios cada doce (12) meses de servicio activo a lo(a)s empleado(a)s de carrera que ocupen puestos regulares clasificados en clases de puestos comprendidas en el plan de clasificación de los puestos para el servicio de carrera. Los aumentos de sueldo por este concepto se concederán en

forma prospectiva y se harán efectivos, preferiblemente al día primero o al día dieciséis del mes en que se aprueben los mismos.

1) Como norma general, los aumentos de sueldo por servicios meritorios no podrán sobrepasar el tipo máximo del nivel salarial que corresponda.

2) Los aumentos de sueldo por mérito estarán condicionados a los recursos fiscales que tenga la Corporación y a la evaluación de los méritos individuales de lo(a)s empleado(a)s, según se disponga en el sistema de evaluación del desempeño en el trabajo que adopte la Corporación.

3) Los aumentos de sueldo por servicios meritorios se calcularán en proporción porcentual aplicado sobre la base del sueldo que devengue el (la) empleado(a) a la fecha de la otorgación del mismo.

4) La concesión de los aumentos de sueldo por servicios meritorios deberá estar en armonía con el resultado final de las evaluaciones del desempeño que se le hayan hecho al (a la) empleado(a) durante el período de los doce (12) meses que anteceden.

5) Los aumentos de sueldo por mérito normalmente serán de un siete (7%) por ciento sobre el sueldo regular que esté devengando el (la) empleado(a). Sin embargo, lo(a)s empleado(a)s que reúnan méritos adicionales podrán recibir aumentos de sueldo hasta un máximo de un 10 (diez) por ciento calculados sobre el sueldo regular que éste devengue.

g. A lo(a)s empleado(a)s en el servicio de confianza, se les podrán otorgar aumentos de sueldo en reconocimiento a la productividad y a la calidad de los servicios. En estos casos, se tomará en consideración la zona de paga retributiva en que se estableció el sueldo del (de la) empleado(a) para facilitar su reclutamiento o retención, asegurándose de que el sueldo final no exceda del tipo de retribución máximo fijado para el nivel salarial correspondiente.

10. Aumentos de Sueldo por Años de Servicios

a. Serán elegibles para recibir aumentos de sueldo por años de servicios,

aquello(a)s empleado(a)s que desempeñen puestos en clases comprendidas en los planes de clasificación de los del servicio de carrera y que no hayan recibido ningún tipo de aumento de sueldo, excepto los otorgados por disposiciones de ley, durante un período de tres años de servicios satisfactorios e ininterrumpidos. Se exceptúan de esta disposición lo(a)s empleado(a)s con nombramiento irregular o transitorio.

b. Se considerará que se interrumpen los servicios bajo las siguientes condiciones, entre otras:

- 1) Renuncia
- 2) Destitución
- 3) Suspensión de empleo y sueldo
- 4) Cesantía
- 5) Separación del Servicio
- 6) Abandono del servicio
- 7) Licencia sin sueldo en exceso de noventa (90) días laborables.
- 8) Licencia con sueldo para estudios en exceso de treinta (30) días en un año natural.

c. El aumento de sueldo por años de servicio será por el equivalente de un siete por ciento (7%) aplicado al sueldo básico del (de la) empleado(a) y se podrá conceder en forma consecutiva hasta que el sueldo de éste(a) alcance el tipo máximo del nivel salarial al cual está asignada la clase de puestos correspondiente.

d. El (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá denegar el aludido aumento a cualquier empleado(a), si a juzgar por el resultado de la evaluación del desempeño en el trabajo, los servicios de éste(a) no fueron satisfactorios. En este caso, la Corporación habrá de informarle por escrito al (a la) empleado(a) las razones por las cuales no le concede el referido aumento, además de su derecho de apelación.

11. Diferenciales en Sueldo

a. El (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá autorizar la concesión de diferenciales en sueldo a favor de lo(a)s empleado(a)s que ocupen puestos en clases comprendidas en el plan de

clasificación de los puestos del servicio de carrera, cuando estén presentes las siguientes condiciones:

1) Cuando ocurra una situación extraordinaria de trabajo que requiera del (de la) empleado(a) un mayor esfuerzo o riesgo en el desempeño de sus funciones.

2) Cuando un(a) empleado(a), mediante designación oficial, haya desempeñado en forma interina, todos los deberes y responsabilidades normales de un puesto en el mismo servicio, con clasificación superior al cual está nombrado en propiedad.

b. Como norma general, los diferenciales en sueldo se aprobarán con carácter prospectivo.

c. Debido a que el diferencial en sueldo constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del (de la) empleado(a), se eliminará el mismo tan pronto desaparezcan las causas que dieron base y justificación a su concesión.

d. Aunque el diferencial en sueldo no forma parte del salario del (de la) empleado(a), se concederá en base porcentual proporcional al sueldo.

e. Como norma general, el máximo del diferencial en sueldo a concederse será el equivalente al 25% (veinticinco) por ciento calculado sobre la base del sueldo que devengue el (la) empleado(a) a la fecha de la aprobación del mismo.

f. En casos de interinato el diferencial en sueldo a concederse será igual al aumento en sueldo que habría de recibir el (la) empleado(a) si se le ascendiese al puesto en cuestión. El diferencial en sueldo por concepto de interinato sólo podrá autorizarse si se cumplen las siguientes condiciones:

1) Siempre que el puesto que se desempeñe interinamente pertenezca al mismo servicio del puesto para el cual está nombrado(a) en propiedad el (la) empleado(a).

2) Que el (la) empleado(a) haya sido designado a ejercer las funciones oficialmente por el (la) Director(a) Ejecutivo(a).

3) Que el (la) empleado(a) haya desempeñado las funciones interinas ininterrumpidamente por un período de 30 (treinta) días o más.

4) Que al momento de tal designación el (la) empleado(a) reúna los requisitos mínimos de preparación académica, experiencias de trabajo y otros requerimientos establecidos para la clase de puestos en que está clasificado el puesto, si se tratare de un(a) empleado(a) de carrera.

g. El (La) Director(a) Ejecutivo(a) podrá relevar al (a la) empleado(a) que se desempeñe interinamente en un puesto, en cualquier momento que así lo determine. En tales circunstancias, el (la) empleado(a) regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando el (la) empleado(a) haya desempeñado funciones interinas de supervisión por un período de 12 (doce) meses o más en forma ininterrumpida. En este caso, se le concederá al (a la) empleado(a) un aumento salarial equivalente a un siete por ciento (7%) calculado sobre la base del sueldo que éste devengue al momento de reintegrarse a su puesto.

h. Ninguno de los diferenciales en sueldo concedidos podrán ser considerados como parte integral del sueldo regular del (de la) empleado(a) para fines del cómputo en la liquidación de licencias, para el cómputo de beneficios de pensión y de ningún otro beneficio o acción de recursos humanos.

12. Bonificaciones

La bonificación es una compensación especial no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleado(a)s o grupos de empleado(a)s que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a lo(a)s empleado(a)s deben ser evaluadas y aprobadas por la Autoridad Nominadora.

13. Extensión de los Niveles Salariales

a. Servicio de Carrera

El (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá extender los niveles salariales para el servicio de carrera añadiendo los tipos y las bandas retributivas que considere necesarias para la administración de los sueldos del personal en los puestos cuyas clases estén asignadas al mismo. El sueldo del (de la) empleado(a) afectado(a) se establecerá siguiendo la proporción de los tipos retributivos y las bandas

salariales establecidas.

1) El aumento en sueldo que reciba un(a) empleado(a) como resultado de la extensión de los niveles salariales en una determinada acción de personal, pasará a formar parte de su sueldo regular.

2) Se podrán autorizar extensiones de niveles retributivos para atender situaciones particulares, cuando está presente, una de las siguientes situaciones:

a) Cuando un(a) empleado(a) haya prestado servicios satisfactorios por un período de uno o más años de servicio activo, luego de haber alcanzado o sobrepasado el tipo de retribución máximo fijado para el nivel salarial al cual está asignada la clase de puestos en que está clasificado el puesto que desempeña.

b) Cuando un(a) empleado(a) sea ascendido(a) o su puesto sea reclasificado y su sueldo alcance o sobrepase el tipo de retribución máximo del nuevo nivel salarial. En estos casos el sueldo del (de la) empleado(a) se ajustará conforme a las disposiciones relativas a las acciones de ascensos y reclasificaciones.

c) Cuando se efectúen acciones equivalentes a traslados, ascensos o descensos entre agencias, luego de establecida la equivalencia correspondiente y el sueldo que el (la) empleado(a) devenga exceda el tipo máximo fijado para el nivel que corresponde a la clasificación del nuevo puesto.

b. Servicio de Confianza

1) El (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá extender los niveles

salariales establecidos para el servicio de confianza, mediante autorizaciones de sueldos superiores al tipo de retribución máximo de los niveles salariales, a favor de aquello(a)s empleado(a)s cuyos sueldos estén en el tipo máximo del nivel salarial correspondiente.

2) Como norma general, la extensión individual de los niveles se hará siguiendo la misma proporción de los niveles salariales regulares.

3) Al autorizar la extensión de los niveles salariales se tomará en consideración, entre otros, las relaciones salariales internas del Plan de Retribución asegurando que se mantenga un balance salarial adecuado entre las diferentes clases de puestos y cargos que forman la jerarquía organizativa de la Corporación.

4) Las disposiciones sobre extensión de los niveles salariales contenidas en esta Sección, no podrán tener el efecto de alterar la estructura salarial en su totalidad, tal y como se contempla en la Sección 8.6 (4) de este Reglamento.

Sección 8.9 Otros Métodos de Compensación

Se podrán establecer otros métodos complementarios de compensación; estos no podrán tener el efecto de alterar las estructuras salariales vigentes. Los mismos podrán adoptarse siempre y cuando sean funcionalmente factibles y se consideren beneficiosos para el servicio público. Cualquier otro método complementario de compensación que se establezca puede ser descontinuado por razón de no cumplir con los propósitos que dieron base a su creación e implantación o cuando por razones económicas o presupuestarias sea necesario dejarlo sin efecto.

Sección 8.10 Beneficios Marginales

Los beneficios marginales son parte integral de la retribución del (de la) empleado(a) público(a), ya que constituyen una compensación indirecta sobre su sueldo mensual. Además de representar un ingreso adicional, los beneficios marginales ofrecen al (a la) empleado(a), seguridad social y mejores condiciones de trabajo. El plan de beneficios marginales debe ser amplio lo cual contribuye a atraer y retener en el servicio público el mejor personal disponible.

Sección 8.11 Otras Disposiciones Generales

1. El (La) Director(a) Ejecutivo(a) podrá autorizar por vía de excepción, sueldos mayores que los dispuestos para las diferentes acciones de recursos humanos; cuando los mecanismos usuales no provean alternativas y los méritos de cada caso individual lo justifiquen. La cantidad de aumento autorizado mediante este mecanismo pasará a formar parte del sueldo regular del (de la) empleado(a). Este mecanismo se utilizará en forma juiciosa, luego de una evaluación de cada caso individual y cuando su aplicación sea funcionalmente práctica y redunde en beneficio del servicio que presta la Corporación.

2. El (La) Director(a) Ejecutivo(a) podrá otorgar a lo(a)s empleado(a)s cualquier otro tipo de aumento salarial o beneficio que sea establecido por disposición expresa de ley y que afecte el aspecto retributivo del personal del servicio público. Generalmente estas leyes especiales tienen el propósito de conceder, entre otros, aumentos de sueldo generales a lo(a)s empleado(a)s, los cuales pueden o no tener el efecto de modificar los niveles salariales; otorgar bonificaciones especiales no recurrentes, independientemente del sueldo y del estatus del (de la) empleado(a); o conferir cualquier otro tipo de compensación directa o indirecta. La concesión de este tipo de compensación se aplicará de acuerdo con las normas y disposiciones reglamentarias y de ley que adopte la Corporación.

3. Las disposiciones sobre retribución aplicables a las acciones de ascensos, traslados y descensos incluyen casos de movimiento de empleado(a)s de agencias del servicio público, a base del análisis de las funciones de dicho(a)s empleado(a)s en uno y otro puesto.

4. Cuando haya un cambio de categoría de un puesto del servicio de carrera a un puesto en el servicio de confianza, siempre que el (la) empleado(a) que desempeña el puesto haya consentido por escrito en aceptar dicho cambio y se cumpla con los requisitos que rigen la selección de personal en el servicio de carrera; el sueldo del (de la) empleado(a) se fijará conforme a las normas de retribución que aplican en acciones de nombramiento del personal en el servicio de confianza.