COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES DE PUERTO RICO

REGLAMENTO DE RETRIBUCIÓN UNIFORME DE LA COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES

Aprobado:
8 de AGOSTO de 2022

ÍNDICE

Introducción 4
Artículo 1 - Denominación 5
Artículo 2 - Base Legal 5
Artículo 3 - Aplicabilidad 5
Artículo 4 - Interpretación de Palabras y Frases 6
Artículo 5 - Definiciones 6
Artículo 6 - Objetivo 14
Sección 6.1 - Adopción de los Planes de Retribución 14
Sección 6.2 - Aprobación de los Planes de Retribución 14
Sección 6.3 - Alcance y Contenido de los Planes de Retribución 15
Sección 6.4 -Administración y Actualización de los Planes de Retribución 16
Sección 6.5 - Las Estructuras Retributivas 16
Sección 6.6 - Principios Generales que Deben Observarse Durante la Asignación de las Clases a las Escalas de Sueldos 18
Sección 6.7- Equidad Interna vis a vis Capacidad Competitiva 22
Sección 6.8 - Responsabilidad por la Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas Sueldos 22
Artículo 7 - Normas Relativas a la Administración de Sueldos 23
Sección 7.1 - Nombramientos 23
Sección 7.2 - Ascensos 24
Sección 7.3 - Traslados 25
Sección 7.4 - Descensos 26
Sección 7.5 - Reclasificaciones de Puestos 27
Sección 7.6 - Reasignaciones de Clases a Escalas de Sueldos Superiores 27
Sección 7.7 - Reingresos 28

Sección 7.8 - Reinstalaciones 28
Sección 7.9 - Aumentos de Sueldos por Servicios Meritorios 29
Sección 7.10 - Aumentos de Sueldo por Años de Servicios Satisfactorios 32
Sección 7.11 - Diferenciales 33
Sección 7.12 - Extensión de las Escalas de Sueldos 36
Artículo 8 - Otros Métodos De Compensación 37
Artículo 9 - Beneficios Marginales 38
Artículo 10 - Otros Mecanismos de Excepción 39
Artículo 11 - Disposiciones Generales 40
Artículo 12 - Obvenciones y Utilidades 41
Artículo 13 - Claúsula de Separabilidad 43
Artículo 14 - Derogación 44
Artículo 15 - Vigencia 44

INTRODUCCIÓN

Es responsabilidad de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico (Comisión) establecer la política retributiva que propenda hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de los empleados y funcionarios, orientada a brindar la valoración de puesto de manera que garantice la uniformada retributiva en la fijación y administración de sueldo con el criterio del trato igual y justo que entraña el Principio de Mérito, a tenor con el principio constitucional de igual paga por igual trabajo. Este principio se observará cuando no exista justificación alguna para establecer diferencias retributivas frente a la equidad interna entre clases de puestos diferentes. Por consiguiente, los salarios y todas las demás modalidades de compensación serán las más razonables y justas dentro de las posibilidades fiscales de esta Comisión.

A pesar de no haberse catalogado como un área esencial para el principio de mérito, la retribución es consustancial a la clasificación de puestos[1]. Por ende, es un área necesaria para lograr un sistema de administración de los recursos humanos justo y balanceado. Además, la compensación objetiva facilita en gran medida la incorporación del aludido principio en cualquier sistema de administración de recursos humanos. Las escalas de retribución deben estar acopladas al sistema de evaluación de puestos para darle contenido real al concepto de igual paga por igual trabajo. De lo contrario, no serían alcanzables los criterios de uniformidad, unidad y equidad que de mérito que promueve la Comisión.

---

[1] **Opinión de Secretario de Justicia Núm. 1985-6 del 4 de marzo de 1985**

La Ley Número 58 del 20 de junio de 2020, conocida como Código Electoral de Puerto Rico de 2020, le permite a la Comisión adoptar sus propias normas y reglamentos para la administración de sus empleados y funcionarios. En consecuencia, se le asigna entre otras funciones, a la Oficina de Recursos Humanos el administrar, coordinar y supervisar un sistema autónomo de recursos humanos.

Este Reglamento tiene como objetivo principal viabilizar el desarrollo y funcionamiento metódico de un sistema de compensación que propicie la uniformidad, equidad y justicia en la fijación y la administración de los sueldos y demás formas de retribución de los empleados de la Comisión, en armonía con lo dispuesto en los Reglamentos de Personal para los Empleados en los Servicios de Carrera y Confianza de la Comisión. Además, provee mecanismos de compensación para facilitar el reclutamiento de aspirantes altamente cualificados y para la retención de empleados mediante la concesión de incentivos retributivos adicionales, condicionados a las posibilidades fiscales de la Comisión.

ARTÍCULO 1 – DENOMINACIÓN

Este Reglamento se conocerá como "Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico".

ARTÍCULO 2 - BASE LEGAL

La Ley Núm. 58 del 20 de junio de 2020, conocida como "Código Electoral de Puerto Rico de 2020".

ARTÍCULO 3 -APLICABILIDAD

Este Reglamento será de aplicabilidad a todos los funcionarios y empleados que ocupen puestos en las clases reconocidas en los planes de clasificación para los Servicios de Carrera y Confianza de la Comisión, independientemente de su *status* y categoría. Al(la) Presidente(a) y

todos aquellos funcionarios cuya retribución sea fijada por Ley sólo les aplicará la parte concerniente a las obvenciones.

ARTÍCULO 4 – INTERPRETACIÓN DE PALABRAS Y FRASES

Las palabras y frases se interpretarán, según el contexto y el significado utilizado por el uso común y corriente.

Las voces usadas en este Reglamento en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.

Si el lenguaje empleado es susceptible de dos o más interpretaciones, debe ser interpretado para adelantar los propósitos de estas Normas.

ARTÍCULO 5 - DEFINICIONES

Se incorporan a este reglamento las definiciones que resultasen aplicables de las contenidas en el Artículo 2.3 del Código Electoral de Puerto Rico de 2020 y que no sean incompatibles con las que se detallan más adelante. 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. **AGENCIA**

   Se refiere al conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, municipio, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta, tribunal o de cualquier otra forma.

2. AMPLITUD DE ESCALA O AMPLITUD

Se refiere a la diferencia entre el tipo mínimo y máximo de una escala de sueldos. Por lo general se mide y expresa en términos porcentuales. Se conoce, además, como el "ancho" de las escalas.

3. ASCENSO

Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, con funciones de nivel superior para la cual se haya establecido un tipo mínimo de retribución mayor.

4. AUMENTO EN SUELDO DENTRO DE LA ESCALA

Significa un aumento en la retribución de un empleado equivalente a uno o más tipos retributivos dentro de la escala a la cual está asignada la clase a la que pertenezca el puesto que ocupa.

5. AUMENTO EN SUELDO POR MÉRITO

Significa un incremento en el sueldo que se concede a un empleado en virtud de una evaluación formal satisfactoria de sus ejecutorias durante los doce meses anteriores a la fecha de esta. Dicho aumento se considera de forma prospectiva y está condicionado a los recursos fiscales de la Comisión.

6. AUTORIDAD NOMINADORA

Significa el(la) Presidente(a) o cualquier otro funcionario que sustituya a éste de forma interina.

7. CLASE O CLASES DE PUESTOS

En el Servicio de Carrera significa un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidades 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 la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

En el servicio de Confianza significa 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 el(la) Presidente(a) considere imprescindibles para el adecuado desempeño y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

8. COMISIÓN

Significa la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.

9. COMPETITIVIDAD RETRIBUTIVA O SALARIAL

Se refiere a la capacidad (al potencial) que entrañan las escalas de sueldos de un organismo que le permite a su alta gerencia reclutar candidatos idóneos disponibles en el mercado de empleo en el que opera. Este concepto envuelve una comparación sistemática de los sueldos que paga un organismo por determinado trabajo frente al que se paga en el mercado de empleo para un trabajo similar.

10. DESCENSO

Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, con funciones de nivel inferior para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución menor.

11. DIFERENCIAL

Significará la compensación especial y adicional, separada del sueldo regular del empleado que se puede conceder cuando la ubicación geográfica del puesto, las condiciones especiales de trabajo y los conocimientos, habilidades y destrezas especiales requeridos del puesto lo justifiquen. Será un diferencial también, la compensación adicional que se concede a un empleado que ha recibido una designación oficial para desempeñar de forma interina los deberes y responsabilidades esenciales de un puesto de clasificación superior para el cual está cualificado o cuando se le asigne trabajos adicionales que no sean a fines con el puesto o el volumen de trabajo sea mayor por plazas vacantes necesarias en el mismo puesto.

12. EMPLEADO DE CARRERA

Toda aquella persona que ha ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento en la CEE.

13. EMPLEADO DE CONFIANZA ADMINISTRATIVO

Toda aquella persona que está comprendida en el Plan de Clasificación de Confianza sin derecho propietario sobre el puesto, de libre selección y remoción, conforme a sus funciones, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia en la CEE.

14. EMPLEADO DE CONFIANZA EN BALANCE INSTITUCIONAL

Toda aquella persona, que está comprendida en el Plan de clasificación de Confianza sin expectativa de cambio de categoría, sin derecho propietario sobre el puesto y que prestan servicios directos en los niveles y subniveles operacionales electorales sujeto a la

recomendación y confianza por los comisionados electorales que aplique y con el consentimiento del Presidente de la CEE.

15. EQUIDAD INTERNA

Se refiere al valor relativo (jerarquía) que le otorga un organismo (público o privado) a las diferentes clases de puestos. Se trata de una ponderación interna que la gerencia otorga a los diferentes trabajos que se realizan en la empresa o agencia.

16. EQUIDAD RETRIBUTIVA

Se refiere a la correlación entre el valor relativo (jerarquía) otorgado a las diferentes clases de un Plan de Clasificación de Puestos y el valor monetario que representan las escalas de sueldos a las cuales han sido asignadas las mismas.

17. ESCALA DE RETRIBUCIÓN O DE SUELDOS

Margen retributivo que provee un tipo mínimo, varios tipos intermedios y un tipo máximo.

18. ESTRUCTURA SALARIAL O DE SUELDOS

Se refiere a todo el conglomerado de escalas de sueldos ordenadas en forma ascendente; cada una de las escalas consisten en sus respectivos tipos mínimos, intermedios y máximos del Plan de Clasificación. Existe una estructura salarial para el servicio de carrera y otra para el servicio de confianza a los cuales se asignan los perfiles de clase correspondiente a cada servicio.

19. EXTENSIÓN DE LAS ESCALAS

Significará la ampliación de una escala de sueldos partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.

20. INTERINATOS

Se refiere al servicio temporero que rinde un empleado en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial y está cualificado, en virtud de una designación escrita de parte del(la) Presidente(a) o su Representante Autorizado.

21. OBVENCIÓN

Significa la utilidad fija o eventual que se concede sin costo alguno para el empleado, por ser necesario para el desempeño de los deberes y responsabilidades esenciales del puesto que ocupa.

22. PLAN DE CLASIFICACIÓN

Significa la agrupación sistemática de puestos en clases y serie de clases, en virtud de sus deberes y responsabilidades, y el conjunto de reglas y prácticas generalmente aceptadas que rigen su implantación y será administrado por la Oficina Recursos Humanos de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.

23. PLAN DE RETRIBUCIÓN

Significará el sistema adoptado por la Comisión, mediante el cual se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con este Reglamento. Entre otros componentes, incluye una estructura salarial y una relación en la que se indica la asignación de cada clase de puesto a la escala de sueldo correspondiente.

24. PRESIDENTE(A)

Significa el(la) Presidente(a) de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.

25. PUESTO

Es un conjunto de deberes y responsabilidades asignados o delegados por la autoridad nominadora que requiere el empleo de una persona durante la jornada regular de trabajo o

una jornada parcial. Cabe señalar que el puesto puede existir en forma vacante o estar ocupado. Puede existir independientemente de que haya un empleado realizando sus deberes y responsabilidades.

26. PUNTO MEDIO

Se refiere al tipo retributivo o a la ubicación dentro de una escala equidistante entre los tipos mínimos y máximos de la misma.

27. REASIGNACIÓN

Significa la acción de asignar una clase a una escala de sueldos diferente a la cual había estado asignada previamente.

28. RECLASIFICACIÓN

Significa la acción de clasificar un puesto que había sido clasificado previamente. La reclasificación puede ser a una clase asignada, a una escala superior, igual o inferior.

29. REINGRESO

Significa la reintegración o el retorno al servicio de cualquier exempleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualesquiera de las siguientes causas:

a. Incapacidad que ha cesado.

b. Cesantía por eliminación de puesto.

c. Renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con *status* regular.

d. También podrán reingresar al Registro de Elegibles del servicio de carrera aquellos empleados que luego de haberse separado del Servicio de confianza soliciten esta alternativa.

30. REINSTALACIÓN

Significa el regreso de un empleado al Servicio de Carrera después de haberse

separado del mismo por cualesquiera de las siguientes causas:

a. Separación de puestos de confianza, si al pasar al Servicio de Confianza ocupaba un puesto de carrera con *status* regular.

b. Separación al final o durante el período probatorio por razón de sus servicios, si inmediatamente antes el empleado ocupaba un puesto de carrera con *status* regular.

c. A la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo y por determinación de un tribunal o cuerpo apelativo competente.

31. SISTEMA DE PERSONAL (RECURSOS HUMANOS)

Significará el conjunto de leyes, normas, reglamentos y procedimientos por los cuales se rige la Administración de Recursos Humanos en la CEE.

32. TRASLADO

Significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con deberes y responsabilidades similares, para la cual se haya provisto la misma escala de retribución.

33. TRASLAPE O TRASLAPE SALARIAL

Se refiere a la diferencia entre el tipo mínimo o cualesquiera de los tipos de una escala de sueldos con relación al tipo correspondiente de la escala que antecede. Se da cuando el punto de referencia salarial máximo de una escala o categoría supera al punto mínimo de la escala o categoría inmediata superior. Cuando esta diferencia es pequeña se dice que el traslape es cerrado y cuando es amplia se dice que el traslape es ancho o abierto.

ARTÍCULO 6 - OBJETIVO

Las Disposiciones de este Reglamento están orientadas a dar un tratamiento justo y equitativo en la fijación y administración de los sueldos de los empleados y puestos vacantes adscritos a los Servicios de Carrera y de Confianza de la Comisión, bajo condiciones fundamentalmente similares.

Sección 6.1 - Adopción de los Planes de Retribución

1. El(la) Presidente(a), con el debido asesoramiento de la Oficina de Recursos Humanos, y de cualquier persona natural o jurídica de reconocida competencia en la disciplina, confeccionará y adoptará planes de retribución separados para los Servicios de Carrera y Confianza. Dichos planes serán cónsonos con las disposiciones contenidas en este Reglamento.
2. El(la) Presidente(a) será responsable de tomar las medidas y efectuar las gestiones que sean necesarias para que los planes de retribución se confeccionen y adopten, en armonía con los respectivos planes de clasificación de puestos implantados para los Servicios de Carrera y Confianza de la Comisión.

Sección 6.2 - Aprobación de los Planes de Retribución

El(la) Presidente(a) tiene la facultad legal para evaluar y aprobar los Planes de Retribución para los Servicios de Carrera y de Confianza de la Comisión. De igual modo podrá introducir cualquier enmienda que sea necesaria para actualizar los mismos y mantener escalas de retribución competitivas.

Al ejercer esta responsabilidad, deberá observar criterios estrictamente objetivos y técnicos propios de las disciplinas sobre la evaluación y retribución de puestos. Además, dichos criterios deberán ser cónsonos con el principio constitucional de igual paga por igual trabajo. Por

consiguiente, los criterios, guías y el procedimiento a seguir estarán encaminados a conjugar los niveles jerárquicos (valores relativos) otorgados a las clases en sus respectivos planes de clasificación, con las correspondientes escalas de sueldos de los concernientes planes de retribución. El(la) Presidente(a) deberá considerar, además, las tendencias salariales del mercado de empleo a los fines de establecer y mantener escalas de sueldos competitivas.

Sección 6.3 - Alcance y Contenido de los Planes de Retribución

1. Los planes de retribución que se adopten estarán en armonía con la política pública establecida, con las disposiciones de los Reglamentos de Personal para los empleados en el Servicio de Carrera y de Confianza, con las de este Reglamento, y con las normas que a estos fines emita el Presidente.
2. Dichos planes serán elaborados y adoptados de forma tal que, promuevan la uniformidad en la determinación de las escalas de sueldos; en la asignación de las clases a éstas y en la fijación de los sueldos individuales de los empleados. Todos los puestos dentro de una misma clase tendrán asignada la misma escala de sueldo. Como norma general, clases equivalentes en cuanto a niveles de dificultad y responsabilidad, tendrán asignada la misma escala de sueldos. Se exceptúan aquellos casos en que sea necesario adoptar escalas de sueldos superiores para mantener un grado adecuado de competitividad.
3. Los aludidos planes mantendrán una correlación entre el valor relativo que se le asigne a las diferentes clases en los respectivos planes de clasificación y el valor monetario que se asigne a éstas mediante las escalas de sueldos.
4. Cada plan de retribución contendrá una estructura salarial separada; una lista indicando la asignación individual de cada clase de puestos a la correspondiente escala de sueldos, y toda la reglamentación general o específica que sea necesaria para su implantación,

interpretación y administración. Formará parte de los planes de retribución todo lo dispuesto en este Reglamento. Los planes de Retribución deberán contener, además, una agrupación de clases conforme éstas hayan sido asignadas a las diferentes escalas del Plan. Ambos planes de retribución se administrarán de forma armónica con las disposiciones de este Reglamento.

Sección 6.4 -Administración y Actualización de los Planes de Retribución

El(la) Presidente(a), con el debido asesoramiento del (de la) Director(a) de Recursos Humanos, será el funcionario responsable de administrar y mantener actualizados los planes de retribución para los Servicios de Carrera y de Confianza de la Comisión. Este proceso envuelve, entre otras acciones, la evaluación de las estructuras salariales y de las escalas individuales, para determinar su adecuacidad y grado de competitividad, y un análisis objetivo y ponderado durante la asignación y reasignación de las clases a las escalas de sueldos.

Sección 6.5 - Las Estructuras Retributivas

1. Las estructuras retributivas, que formen parte de los planes de retribución para los servicios de carrera y de confianza, estarán integradas por determinado número de escalas de sueldos. Cada una de éstas tendrá un tipo mínimo, un tipo máximo y todos aquellos tipos intermedios que se consideren necesarios para viabilizar la concesión de los aumentos establecidos por virtud de lo establecido en este Reglamento, y para mantener las escalas en posición competitiva en términos salariales.
2. Al comienzo de cada año fiscal el Presidente enviará a todos los Funcionarios, Directores y Jefes de Oficina copia de los documentos que contengan la asignación de las clases

individuales a las escalas de retribución vigentes para los Servicios de Carrera y de Confianza, siempre y cuando estás sean impactadas mediante política pública establecida. De igual modo, emitirá las directrices necesarias para que toda modificación de escalas de sueldos y toda reasignación de clases a escalas diferentes, sea informada debidamente a los funcionarios y directivos indicados. Cuando en el precedente año fiscal no se haya efectuado cambio alguno, sólo bastará una comunicación a los efectos.

3. Para determinar el número de escalas que debe contener cada estructura retributiva, la amplitud o valor monetario absoluto que deben tener las escalas, el número y el monto de los tipos retributivos intermedios (pasos) se considerarán los siguientes factores:
    a. los diferentes niveles de responsabilidad, autoridad y dificultad que entrañan las clases de los correspondientes planes de clasificación de puestos u otro sistema de evaluación de puestos vigente,
    b. corolario del anterior, el grado de iniciativa y criterio propio que requieran las clases de los empleados a tenor con los planes de clasificación u otro sistema de evaluación de puestos vigente,
    c. las tendencias salariales que prevalezcan en el mercado de empleo en que está inmersa la Comisión, para trabajos iguales o comparables,
    d. la capacidad económica de la Comisión,
    e. los diferentes tipos de aumentos de sueldos que concede la Comisión como parte del sistema de compensación total,
    f. la frecuencia con que se otorgan los diferentes aumentos de sueldo y el monto de éstos,

g. el índice en el costo de la vida al momento,

h. la política pública vigente en la Comisión respecto a la frecuencia y la modalidad de revisión de las escalas de sueldos y

i. cualquier otro que identifique el director de Recursos Humanos como factor adicional producto de las nuevas prácticas y tendencias.

4. Durante el proceso de asignación de las clases de ambos planes de clasificación (carrera y confianza) a las escalas de sueldo se tomarán en consideración los siguientes factores:

   a. las oportunidades de ascenso o progreso real que entrañen los puestos a tenor con los niveles jerárquicos incorporados en el Plan de Clasificación de Puestos correspondiente;

   b. la disponibilidad real de fuentes de reclutamiento (relación entre la oferta y la demanda, y

   c. la naturaleza de los puestos en cuanto a su contenido real (deberes y responsabilidades esenciales).

Sección 6.6 - Principios Generales que Deben Observarse Durante la Asignación de las Clases a las Escalas de Sueldos

A los fines de lograr la equidad retributiva entre clases adscritas a un mismo Plan de Clasificación de Puestos se debe establecer una correlación adecuada entre el nivel jerárquico otorgado a las clases dentro del Plan de Clasificación y el valor monetario que representan las escalas a las cuales éstas serán asignadas.

De esta forma, puestos y clases que tengan el mismo valor relativo dentro del mismo plan de clasificación serán asignados a las mismas escalas de sueldos de sus respectivos planes; clases con un valor relativo diferente dentro del mismo plan, serán asignadas a escalas de sueldos

diferentes. Además de lo anterior, se deberán considerar las tendencias actuales en el mercado de empleo para puestos comparables de forma tal, que las clases de ambos Planes de Clasificación se asignen a escalas de sueldos que sean competitivas para reclutar y retener personal idóneo. A tales efectos, se adoptan los siguientes principios:

1. Las estructuras de sueldos deberán ser lo más competitivas posible, pero condicionadas a la capacidad fiscal de la Comisión.
2. Para determinar la capacidad competitiva de las escalas de retribución la Oficina de Recursos Humanos podrá realizar encuestas de sueldo encaminadas a determinar las tendencias salariales actuales en el mercado de trabajo para clases y puestos comparables. En estos casos utilizara como guía el tipo mínimo y el punto medio de las escalas de sueldo vigentes en las correspondientes estructuras salariales.
3. El objetivo de las escalas de sueldos es facilitar el reclutamiento de candidatos idóneos y retener en el servicio a empleados capacitados. Además, constituyen un mecanismo, entre otros, para premiar la eficiencia y la productividad individual de los empleados. Las mismas deben acoplarse a las oportunidades de progreso estructuradas dentro de los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y de Confianza de la Comisión.
4. El proceso de asignar las clases de puestos a las escalas de sueldos estará orientado por los principios de objetividad, equidad retributiva y el grado de competitividad necesario.
5. Las escalas de sueldos representarán el valor monetario que tienen para la Comisión, las diferentes clases de puestos de los planes de clasificación para los Servicios de Carrera y de Confianza. Las mismas son las guías oficiales e insustituibles para determinar y fijar la retribución directa de cada empleado adscrito a la Comisión.

6. Todos los tipos retributivos contenidos en las diferentes escalas de sueldos se consignarán a base de dólares y corresponderán a un sueldo mensual sobre la base de una jornada regular de trabajo de treinta y siete puntos cinco (37.5) o de cuarenta (40) horas semanales, según corresponda la jornada laboral. El tipo mínimo de la escala, conocido como sueldo básico, representa el valor monetario más bajo que se otorga a la clase.

   El tipo máximo corresponde al valor retributivo superior en término de dólares por mes de trabajo que se ha fijado a la clase.

7. Los tipos intermedios representan valores monetarios ascendentes en dólares. Tienen el propósito de viabilizar la recompensa por labor meritoria en términos de eficiencia y productividad. Sirven, además, para facilitar la concesión de aumentos por años de servicios y por concepto del alza en el costo de la vida.

8. Cuando se presten servicios a base de una jornada parcial, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo que tenga y con la cual cumpla el empleado. El sueldo por pagarse será proporcional a la jornada de trabajo que rinda. Siempre que sea necesario 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 empleado y su jornada regular de trabajo.

9. De ser necesaria la extensión de las escalas, se aplicará al tipo máximo de la escala particular el mismo índice de incremento otorgado al tipo máximo con relación al penúltimo, y así sucesivamente.

10. El sueldo de todo empleado coincidirá con uno de los tipos retributivos de la escala a la cual está asignada la clase del puesto que ocupa.

11. Los tipos establecidos en las escalas de sueldos para el Servicio de Confianza podrán utilizarse para fines de reclutamiento y retención de estos empleados y funcionarios, y para la concesión de aumentos de sueldos basados en la productividad y la calidad de sus ejecutorias.
12. Cuando las fuentes de reclutamiento para determinada clase de puestos sean limitadas la clase bajo ponderación deberá asignarse a una escala de sueldos superior a la cual correspondería si durante el proceso se considerara sólo la equidad interna (valor relativo).
13. Como regla general, las escalas de sueldos asignadas a clases de puestos directivos, especializados o profesionales de considerable nivel jerárquico deben tener una amplitud mayor que las asignadas a clases oficinescas, de puestos no diestros, semidiestros y otras de bajos niveles jerárquicos.
14. Cuando las tendencias salariales del mercado de empleo sean de tal magnitud que dificulten el reclutamiento o la retención de empleados para determinados trabajos de la Comisión, el Presidente podrá autorizar la reasignación de las clases de puestos en cuestión a escalas superiores para resolver la condición y mantener las mismas en posición competitiva, independientemente de la equidad interna del Plan de Clasificación.
15. Cuando la Comisión no pueda revisar las estructuras salariales durante períodos mayores de diez (10) años, deberá adoptar escalas de sueldos con mayor amplitud y un número superior de tipos intermedios de tal forma, que las mismas sean funcionales; satisfagan las necesidades reales de la actividad retributiva de la Comisión y se mantengan competitivas conforme a la situación presupuestaria así lo permita.

16. Cuando las necesidades reales lo justifiquen, tales como incrementos en el salario mínimo federal o cambios en el mercado de trabajo, el Presidente tomará la iniciativa necesaria para que las estructuras salariales correspondientes a los Servicios de Carrera y de Confianza sean modificadas. A estos fines, podrá eliminar y agregar escalas o alterar los valores monetarios de las mismas. Tales cambios estarán supeditados a la capacidad fiscal de la Comisión.

Sección 6.7- Equidad Interna vis a vis Capacidad Competitiva

A los fines de reclutar y mantener en el servicio a empleados competentes y bien cualificados en determinadas clases de puestos, particularmente aquéllos que guarden una relación más directa con los objetivos y funciones de la Comisión, el Presidente podrá guiarse por las tendencias salariales que predominen en el mercado del trabajo y/o el Plan Retributivo aprobado por el Gobierno de Puerto Rico y administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH).

Sección 6.8 - Responsabilidad por la Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas Sueldos

1. El(la) Director(a) de Recursos Humanos recomendará al (la) Presidente(a) la asignación individual de las clases contenidas en los planes de clasificación para los servicios de carrera y de confianza a las escalas de sueldos que objetiva y técnicamente corresponda al mismo servicio.
2. De igual modo, el(la) Director(a) de Recursos Humanos notificará a los Funcionarios, Directores y Jefes de las diferentes Oficinas, todas y cada una de las reasignaciones subsiguientes de clases a escalas de sueldos que se efectúen durante el transcurso de cada año fiscal, siempre y cuando estás sean impactadas.

ARTICULO 7 - NORMAS RELATIVAS A LA ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS

Sección 7.1 - Nombramientos

1. Como norma general, a toda persona que se le extienda nombramiento en puestos de los Servicios de Carrera y de Confianza se le otorgará como sueldo el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto en el cual se nombre.
2. Como mecanismo de excepción, el Presidente podrá reclutar y otorgar nombramientos con sueldos superiores al tipo mínimo de la escala correspondiente, a elegibles debidamente cualificados bajo las siguientes condiciones:
   a. Cuando exista una dificultad comprobada para reclutar candidatos idóneos fijándoles como sueldo, el tipo mínimo de la escala. En estos casos, el sueldo autorizado deberá coincidir con alguno de los tipos (pasos) intermedios de la escala y no deberá sobrepasar el tipo máximo de la misma.
   b. Si un empleado de confianza fuera nombrado a un puesto de carrera en la Comisión, tendrá derecho a recibir tres (3) pasos al salario base de la clase del puesto de carrera al que ha sido nombrado o, a discreción del Presidente, hasta el tipo máximo de la escala asignada al puesto de Servicio de Carrera.
   c. Cuando se identifiquen, luego de una evaluación técnica, casos que puedan catalogarse como extraordinariamente meritorios por alguna particularidad. Esta condición incluye entre otros, los siguientes:
      i Puestos que requieran alguna especialidad o subespecialidad para la cual el tipo mínimo de la escala de sueldos no sea competitivo vis a vis los sueldos que prevalecen en el mercado de empleo.

ii Puestos para los cuales se determine que existe una escasez de candidatos idóneos.

iii En casos como éstos, el Presidente podrá autorizar el reclutamiento de candidatos con sueldos superiores al tipo máximo de la escala según se indica:

a. Cuando se trate de puestos en el Servicio de Carrera, el sueldo autorizado sobre el tipo máximo no podrá exceder el número de tipos o pasos que contenga la escala de sueldos en particular.

b. Cuando se trate de puestos en el Servicio de Confianza, el sueldo autorizado no podrá exceder de cinco (5) tipos retributivos (pasos) sobre el máximo de la escala.

En ambos casos, el (la) Director (a) de Recursos Humanos procederá conforme a lo dispuesto en la Sección 7.12 de este Reglamento, "Extensión de las Escalas de Sueldos". La cuantía correspondiente a un sueldo autorizado será considerada para todos los efectos de ley, parte integral del sueldo del empleado o funcionario.

Sección 7.2 - Ascensos

Como norma general, todo ascenso conllevará un aumento de sueldo equivalente a dos (2) tipos retributivos y fracción si procediese, en la escala correspondiente al puesto que pase a ocupar el empleado. En aquellos casos que envuelvan méritos excepcionales, a discreción del Presidente, previa evaluación y recomendación del supervisor inmediato, se podrá conceder un incremento de hasta cinco (5) pasos retributivos adicionales de la nueva escala y la fracción si procediera:

1. Si con anterioridad al ascenso, el sueldo del empleado coincide con el tipo mínimo de la escala asignada al puesto que ocupaba antes del cambio, su salario se ajustará al nuevo tipo mínimo de la escala correspondiente. Si el incremento de sueldo en

estos casos resulta ser menor que la cuantía equivalente a dos (2) tipos retributivos en la nueva escala contados desde el mínimo de esta, se le concederá un aumento de sueldo equivalente a dos tipos retributivos (pasos) en la nueva escala.

2. Siempre que el sueldo del empleado coincida con alguno de los tipos retributivos intermedios o el tipo máximo de la escala asignada al puesto que ocupaba antes del ascenso, su sueldo se fijará en el mismo tipo retributivo intermedio o del máximo de la nueva escala. De este modo, se mantendrán todos los aumentos que había recibido el empleado antes de su ascenso.

Sección 7.3 - Traslados

Como norma general, el traslado no conlleva cambio alguno en el sueldo del empleado. Se exceptúan de esta norma, dos modalidades de traslados:

1. cuando el cambio o movimiento del empleado sea de una agencia o corporación del gobierno estatal hacia la Comisión y;
2. cuando el cambio o movimiento se origine en un gobierno municipal hacia la Comisión.

Esas modalidades en los traslados inciden la norma general que reglamenta los ajustes de sueldos respecto a los traslados. El efecto se debe a que las agencias del gobierno estatal, las corporaciones públicas y los gobiernos municipales tienen sus propios planes de clasificación y estructuras de sueldos. Por consiguiente, los valores jerárquicos entre las clases de sus respectivos planes de clasificación y la posterior asignación de éstas a las escalas de retribución de sus propios planes no corresponden a los valores que entrañan el Plan de Clasificación de Puestos y las escalas de sueldos de la Comisión.

Para atender estos casos, se adoptan las siguientes normas:

a. Cuando el traslado ocurra entre un empleado de una agencia del gobierno estatal, corporación pública u otro gobierno municipal y la Comisión, se ajustará el sueldo que devengaba el empleado antes del cambio, al tipo retributivo de la nueva escala que constituya el tipo intermedio superior si aquel (el sueldo) no coincidiera con ninguno de los tipos de la escala.

b. Cuando el sueldo que devengaba el empleado en determinada agencia del gobierno estatal, corporación pública o gobierno municipal sea inferior al tipo mínimo de la escala de sueldo asignada al puesto que se traslada de la Comisión, se le ajustará a este último (tipo mínimo).

c. Cuando el sueldo del empleado que se incorpore en traslado de cualesquiera de los aludidos organismos públicos exceda el tipo máximo de la escala correspondiente al puesto que se traslada en la Comisión, se procederá como sigue:

    1. Si el sueldo que devenga el empleado coincidiera con alguno de los tipos (pasos) de la escala extendida, se mantendrá inalterado.

    2. Si el sueldo no coincidiese con algunos de los tipos retributivos de la escala extendida, se ajustará al tipo inmediato superior de éste (la escala extendida).

Sección 7.4 - Descensos

Como norma general, los empleados de carrera que tengan descensos conllevan reducción en el sueldo de los empleados. Cuando el sueldo del empleado descendido coincide con alguno de los tipos retributivos (pasos) de la nueva escala de sueldos, se mantendrá inalterado. Si el

sueldo del empleado no coincide con alguno de los tipos retributivos o pasos, se procederá a ajustar el mismo al tipo retributivo inmediato inferior.

Todo empleado de carrera descendido deberá recibir notificación escrita con treinta (30) días calendarios de antelación, que exprese las razones para el descenso y las condiciones referentes al descenso con respeto al título de la clase, estatus y sueldo a percibir en el nuevo puesto y si estará o no sujeto al periodo probatorio.

Al momento del descenso de un empleado de la Comisión de un puesto de Confianza a un puesto de Confianza de menor escala retributiva, tendrá derecho a recibir tres (3) pasos al salario base pagado al momento del nombramiento o, a discreción del Comisionado del partido al cual pertenece el empleado, y de ser un puesto de confianza administrativo, a discreción del Presidente, hasta el tipo máximo de la escala asignada al puesto de Servicio de Confianza.

Todo empleado de confianza descendido recibirá notificación escrita al momento de la decisión de descenderlo, que exprese las razones para el descenso y las condiciones referentes al descenso con respeto al título de la clase, estatus y sueldo a percibir en el nuevo puesto de Confianza.

Sección 7.5 - Reclasificaciones de Puestos

Cuando se reclasifique un puesto ocupado, el sueldo del empleado se fijará de acuerdo con las disposiciones de ascenso, traslado o descenso, aplicables. En los casos de puestos vacantes, el sueldo se ajustará al tipo mínimo de la escala.

Sección 7.6 - Reasignaciones de Clases a Escalas de Sueldos Superiores

Siempre que se reasigne una clase a una escala de retribución superior, se les concederá a los empleados afectados un incremento en sueldo igual a la diferencia entre los tipos mínimos de la escala anterior y la entrante. En aquellos casos en que los sueldos resultantes no coincidan

con ninguno de los tipos retributivos de la nueva escala, éstos se ajustarán al próximo tipo o paso intermedio superior. Si el sueldo resultante excede el máximo de la escala, se procederá conforme a la disposición relativa a la extensión de escalas.

El Presidente puede adoptar un mecanismo alterno de ajuste salarial cuando haya limitaciones presupuestarias. En estos casos el mecanismo alterno estará fundamentado en criterios objetivos y razonables. Cuando así ocurra, se les notificará por escrito a los empleados afectados, por lo menos, con treinta (30) días de antelación.

Sección 7.7 - Reingresos

Como norma general, toda persona que reingrese al Servicio de Carrera devengará el tipo mínimo que tenga la clase correspondiente, al momento de su reingreso. Si a la fecha de separación el empleado hubiere estado devengando un sueldo superior al tipo mínimo de la clase y no hubiere transcurrido un período mayor de doce (12) meses, el Presidente le podrá conceder el mismo sueldo que devengaba a la fecha de su separación. De lo contrario, podrá concederle un sueldo que fluctúe entre el mínimo de la clase y el que devengaba a la fecha de su separación. Si el sueldo que devengaba el empleado no coincidiese con alguno de los tipos de la escala, se ajustará al tipo inmediato superior.

Sección 7.8 - Reinstalaciones

Como norma general, todo empleado que sea reinstalado en un puesto de carrera, luego de separarse o haber sido separado de un puesto de confianza tendrá el derecho absoluto, cuando menos, a que se le conceda el mismo sueldo que devengaba en el puesto que ocupó con "status" regular de carrera inmediatamente antes de aceptar el puesto de confianza. Igual derecho les corresponde a empleados que se reinstalen en puestos de carrera por otros motivos, siempre y cuando hayan advenido a empleos regulares (permanentes).

Si la clase de puesto en el cual es reinstalado el empleado hubiese sido reasignada a una escala superior o la escala que tenía asignada antes de la reinstalación hubiese sido modificada, el sueldo del empleado reinstalado se ajustará conforme a la escala, modificada o nueva, según sea el caso. En cualquiera de los dos casos el sueldo que se le fije será igual o mayor al último que devengó antes de unirse al Servicio de Confianza.

Si el Gobernador o la Comisión hubiese aprobado algún tipo de aumento de sueldo general mientras el empleado se desempeñaba en el Servicio de Confianza, el mismo se le reconocerá a la fecha de la reinstalación.

Cuando la reinstalación se deba a la separación de un empleado de un puesto de confianza para reincorporarse al Servicio de Carrera, y éste hubiere servido en el Servicio de Confianza, por más de tres (3) años el Presidente le podrá autorizar un sueldo correspondiente al tipo máximo de la escala asignada al puesto en el Servicio de Carrera el sueldo base y los pasos correspondientes el equivalente del diez (10) por ciento del salario devengado al momento de su separación del puesto de confianza y su reinstalación al puesto de carrera. La cuantía autorizada mediante este mecanismo se considerará para todos los fines legales como parte del sueldo regular del empleado.

Sección 7.9 - Aumentos de Sueldos por Servicios Meritorios

El Presidente podrá conceder aumentos de sueldos por servicios meritorios rendidos durante cada período de servicio activo de doce (12) meses a los empleados regulares que ocupen puestos incluidos en el plan de clasificación vigente para el Servicio de Carrera. Se considerarán servicios meritorios aquéllos en que el empleado reciba una evaluación indicativa a esos efectos, de conformidad con el sistema de evaluación vigente para la Comisión. Dichos aumentos se concederán en forma prospectiva y se harán efectivos, preferiblemente, el día primero o el

dieciséis (16) del mes correspondiente. Como norma general, los aumentos de sueldo por servicios meritorios se concederán hasta el tipo máximo de la escala correspondiente.

Los aumentos de sueldo por mérito estarán condicionados a los recursos fiscales de la Comisión y a las evaluaciones de las ejecutorias individuales de los empleados en armonía con lo dispuesto en el sistema de evaluación.

Los aumentos de sueldo por servicios meritorios se otorgarán de acuerdo con la cuantía de los tipos retributivos que conforman las escalas de sueldos. La concesión de estos deberá estar en armonía con el resultado final de las evaluaciones que le hayan efectuado al empleado durante el ciclo de los doce (12) meses que antecedan la evaluación.

Como norma general, la cuantía de los aumentos de sueldo será equivalente a un máximo de tres (3) tipos retributivos o pasos de la escala de sueldos correspondiente. Estos incrementos se otorgarán sobre el sueldo que devengue el empleado. Aquellos empleados que, conforme al Sistema de evaluación de desempeño, obtengan resultados extraordinarios podrán recibir aumentos correspondientes de hasta un máximo de tres (3) pasos o tipos retributivos. En estos casos el supervisor inmediato del empleado someterá su recomendación a la Oficina de Recursos Humanos junto a los documentos de la evaluación. Cuando el sueldo del empleado no coincida con alguno de los tipos retributivos de la escala, se le concederá la fracción del tipo que sea necesaria para ajustarle el sueldo a la escala.

Se podrá acreditar cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado mediante nombramiento transitorio a los fines de completar el período de doce (12) meses establecidos para ser elegible a un aumento de sueldo por mérito.

Lo anterior estará condicionado a lo siguiente:

1. Que se trate de puestos de igual clasificación;

2. Que se realice la evaluación o evaluaciones que procedan conforme al sistema adoptado sobre las ejecutorias del empleado durante los servicios prestados como empleado transitorio.

Los empleados que ocupen puestos en el servicio de confianza, a discreción del Presidente y sujeto a la disponibilidad fiscal (fondos) de la Comisión, podrán recibir aumentos de sueldo por ejecutorias rendidas durante cada período de servicio activo de doce (12) meses, en reconocimiento a su dedicación al trabajo, productividad y a la calidad de su labor. Para determinar la cuantía del incremento se tomará en consideración entre otros factores, los siguientes: grado de complejidad y responsabilidad, naturaleza de las encomiendas que descargan, logros alcanzados en su gestión oficial y la calidad y cantidad de su labor. En todo momento se considerará la progresión de los tipos de la escala correspondiente incluyendo la extensión de esta de ser necesario.

Como norma general, la cuantía del incremento por este concepto no excederá el punto medio de la escala excepto:

1. Cuando el sueldo del empleado no excede el segundo tipo retributivo (pasos) de la escala.
2. Cuando el sueldo del empleado coincida con el punto medio, la cuantía de incremento no excederá el tipo máximo de la escala.
3. Cuando el sueldo del empleado exceda el punto medio de la escala, la cuantía máxima del aumento no será mayor de tres tipos retributivos (pasos).
4. Cuando el sueldo del empleado coincida con el tipo máximo de la escala, la cuantía del incremento no excederá de tres (3) tipos retributivos (pasos).

5. Cuando el sueldo del empleado exceda el tipo máximo de la escala, la cuantía del incremento no será mayor de tres (3) tipos retributivos (pasos).

Sección 7.10 - Aumentos de Sueldo por Años de Servicios Satisfactorios

Serán elegibles para recibir aumentos de sueldo por años de servicios satisfactorios aquellos empleados de carrera y de confianza que ocupen puestos clasificados, y hayan rendido labor satisfactoria y no hayan recibido ningún tipo de aumento de sueldo durante un período consecutivo de tres (3) años. Se exceptúa de esta regla, los aumentos generales otorgados mediante legislación y las recibidas por concepto de revisión de escalas, sujeto a que la situación fiscal de la Comisión así lo permita. Esta disposición no será de aplicación a los empleados con nombramientos transitorios e irregulares.

El aludido aumento será por el equivalente de un paso y se podrá conceder en forma consecutiva hasta que el empleado alcance el máximo de la escala correspondiente. Cuando su sueldo alcance el tipo máximo, el Presidente(a), con el asesoramiento del (de la) Director(a) de Recursos Humanos, podrá extender la escala de sueldos, según se dispone en la Sección 7.12 de este Reglamento.

Cuando el período consecutivo de tres (3) años se interrumpa por cualquier razón, se continuará acreditando al período previamente acumulado tan pronto el empleado se reintegre a trabajar, condicionado a que la interrupción no exceda doce (12) meses. Para ser acreedor a este aumento, el empleado deberá haber recibido una evaluación satisfactoria durante cada uno de los tres (3) años establecidos. El Presidente podrá denegar el aludido aumento a cualquier empleado, cuyos servicios no hayan sido satisfactorios, durante cualquier período del ciclo de evaluación. En estos casos, el Presidente deberá informarle por escrito al empleado las razones por las cuales no le fue concedido el referido aumento y su derecho de apelación ante el foro correspondiente.

Si en el transcurso de esos tres (3) años el empleado hubiese prestado servicios en alguna agencia del gobierno estatal o gobierno municipal, corresponderá al (a la) Director(a) de Recursos Humanos gestionar las evaluaciones previas con los resultados anteriores para determinar la elegibilidad del empleado para recibir el aumento.

Sección 7. 11 - Diferenciales

El Presidente podrá autorizar la concesión de diferenciales en sueldo a favor de los empleados que ocupen puestos en clases comprendidas en los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y Confianza. Como norma, los diferenciales tendrán carácter prospectivo. Este es un mecanismo de excepción, por lo cual deberá utilizarse en forma juiciosa y restringida cuando esté presente alguna de las condiciones siguientes:

a. Cuando la ubicación geográfica del puesto lo justifique.

b. Cuando las condiciones y requerimiento extraordinarios de trabajo lo ameriten.

c. Cuando el puesto en particular requiera algún o algunos conocimientos(s), habilidad(es) o destreza(s) especial(es). Conocimientos especiales son aquéllos que tienen relación directa con los deberes y responsabilidades esenciales de algún puesto en particular de la clase. Estos son imprescindibles para asumir y descargar en forma satisfactoria los deberes y responsabilidades esenciales de dicho puesto. El mismo principio aplica a las habilidades y destrezas especiales que requiera determinado puesto. Estos elementos son adicionales a los requisitos mínimos establecidos para la clase. Cuando un empleado haya desempeñado de forma interina todos los deberes y responsabilidades esenciales de algún puesto de clasificación superior al que ocupa en propiedad, por un período ininterrumpido mayor de treinta (30) días laborables. El diferencial en este caso será igual al aumento en

retribución que habría de recibir el empleado si se le ascendiese al puesto en cuestión. El pago de este será prospectivo a partir del día laborable treinta y uno (31), contados a partir de la fecha en que se le designó oficialmente. Este diferencial sólo podrá autorizarse siempre y cuando el empleado y el puesto pertenezcan al mismo servicio: de carrera o de confianza.

En todo caso, los empleados y funcionarios deberán cumplir con las siguientes condiciones: reunir los requisitos especiales establecidos por leyes, si alguno, y los requisitos mínimos establecidos para la clase en los planes de clasificación al momento de la designación; que ejecute todos los deberes y responsabilidades esenciales del puesto; que el Presidente o su representante autorizado haya emitido una designación oficial a los efectos. Esta deberá oficializarse con la firma del (la) Presidente(a) o del (de la) Director(a) de Recursos Humanos cuando se le delegue. De otro modo, el interinato será nulo. También podrá relevar al empleado que se desempeñe interinamente en un puesto en cualquier momento que así lo determine y le notificará por escrito su decisión. En tales circunstancias, el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes de la designación.

d. El(la) Presidente(a) podrá autorizar diferenciales en sueldo a empleados que ocupen puestos transitorios adscritos a proyectos especiales cuando surjan eventos electorales tales como, elecciones generales, plebiscitos, elecciones especiales y primarias. En estos casos los diferenciales se justificarán por condiciones extraordinarias del trabajo y su duración no podrá exceder el período establecido en el presupuesto aprobado a tales fines.
e. El diferencial en sueldo constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado. El Director o Jefe de Oficina será responsable de notificar por

escrito al empleado y al (a la) Director(a) de Recursos Humanos, tan pronto desaparezcan las causas que dieron base a su concesión. Este(a) último(a) una vez notificado(a) a los efectos, procederá a descontinuar el diferencial; llenará el informe de cambio correspondiente y enviará copia a la Unidad de Nóminas para que se descontinúe el pago de este.

f. A pesar de que el diferencial no forma parte del sueldo regular del empleado, el mismo se concederá de forma tal, que su cuantía absoluta coincida con alguno de los tipos retributivos de la escala correspondiente. Podrá autorizarse un diferencial en sueldo por más de una condición siempre que existan fundamentos reales para dicha acción. Como norma general, la cuantía máxima a concederse por concepto de este mecanismo será el equivalente a la amplitud de la escala regular independientemente del fundamento o fundamentos que justifiquen el mismo.

g. Los Directores o Jefes de las diferentes Oficinas de la Comisión someterán al Presidente o su representante autorizado peticiones para la autorización de diferencial. En dichas peticiones deberán indicar sus fundamentos para justificar los mismos a tenor con lo dispuesto en este Reglamento. Las unidades administrativas de la Comisión tendrán hasta un máximo de tres (3) meses a partir de la fecha de vigencia de la autorización de algún diferencial, para solicitar al (a la) Director(a) de Recursos Humanos cualquier enmienda a su petición original. Este(a) evaluará la petición de enmienda y procederá a recomendar al Presidente sobre los méritos de la solicitud.

h. Cada Director o Jefe de Oficina será responsable de notificar con prontitud al Presidente, con copia a la Oficina de Recursos Humanos, la determinación de dejar sin efecto un

diferencial previamente autorizado, cuando hayan cesado las causas que dieron base a la concesión de este.

i. El(la) Director(a) de Recursos Humanos, ejecutará la acción que proceda. Cuando se efectúen acciones de personal posteriores a la concesión de un diferencial, tales como, traslados, ascensos y reclasificaciones, el Director o Jefe de Oficina será responsable de certificar a la Oficina de Recursos Humanos, si prevalecen o no las condiciones que dieron origen al mismo. De lo contrario, esta Oficina dejará sin efecto la autorización de diferencial.

j. Cuando prevalezcan las condiciones que justificaron la concesión del diferencial, y la escala de sueldos del puesto que ocupa el empleado sea modificada por virtud de alguna acción de personal, la Oficina de Recursos Humanos mantendrá el diferencial, pero ajustará el mismo a tenor con la cuantía y la progresión de los tipos retributivos de la nueva escala.

k. En todo caso, la cuantía de cualquier diferencial deberá ajustarse y coincidir con alguno de los tipos retributivos (pasos) de la escala correspondiente.

Sección 7.12 - Extensión de las Escalas de Sueldos

Cuando haya una necesidad comprobada para reclutar aspirantes debidamente cualificados o para retener en el servicio a empleados de reconocidos méritos, el Presidente, con el asesoramiento del (de la) Director(a) de Recursos Humanos, podrá extender las escalas de sueldos vigentes para los Servicios de Carrera y de Confianza. La extensión de las escalas consistirá en agregar tipos retributivos o pasos adicionales sobre el tipo máximo de las mismas. Estos tipos retributivos deberán seguir exactamente la misma proporción de aumento que entrañan los tipos retributivos regulares. Las escalas de sueldos para el Servicio de Carrera se

podrán extender añadiendo sobre el tipo máximo el mismo número de tipos o pasos que contenga la escala correspondiente. Las escalas de sueldos correspondientes al Servicio de Confianza podrán extenderse añadiendo sobre el tipo máximo no más de cinco (5) tipos retributivos.

La extensión de las escalas de sueldo tendrá el único propósito de atender casos meritorios, cuando esté presente, entre otras, una de las siguientes situaciones:

1. Cuando un empleado haya prestado servicios meritorios por un período de cinco (5) años de servicio activo, luego de su sueldo haber alcanzado el tipo máximo de la escala;
2. Cuando un empleado sea ascendido o su puesto sea reclasificado y su sueldo alcance o rebase el tipo máximo de la nueva escala. En estos casos, el sueldo del empleado se ajustará conforme a las disposiciones relativas a los ascensos y reclasificaciones. Luego de autorizada la extensión de la escala, el nuevo sueldo deberá coincidir con uno de los tipos retributivos de la escala extendida;
3. Cuando se efectúen transacciones de ascenso, traslado o descenso entre la Comisión y alguna agencia de la Rama Ejecutiva Estatal, Rama Judicial, Corporación Pública o un gobierno municipal y el sueldo que devenga el empleado coincida o exceda el tipo máximo correspondiente a la escala del nuevo puesto en la Comisión. Previo a efectuar estas acciones, la Oficina de Recursos Humanos deberá establecer la equivalencia correspondiente entre el puesto que ocupaba el empleado y el que habrá de ocupar en la Comisión

ARTÍCULO 8 - OTROS MÉTODOS DE COMPENSACIÓN

El Presidente podrá adoptar métodos complementarios de compensación, tales como, sistemas de bonificación basados en estándares de productividad, eficiencia y por servicios extraordinarios durante eventos electorales. Estos no podrán confligir o alterar las estructuras

salariales vigentes y su componente retributivo deberá armonizar con los valores jerárquicos establecidos y adoptados en los planes de clasificación de puestos y de retribución. Dichos métodos sólo serán adoptados cuando sean prácticos y objetivos; cuando sean armonizables con el principio de mérito y sean beneficiosos para el servicio que ofrece la Comisión. En todo momento estarán en armonía con las disposiciones de este Reglamento.

El(la) Director(a) de Recursos Humanos, junto con el(la) Jefe(a) de Presupuesto, evaluarán cualquier propuesta o proyecto diseñado a estos fines, y ofrecerán asesoramiento al Presidente sobre el particular, previo a su implantación.

Cualquier método complementario de compensación que se adopte podrá ser descontinuado de no cumplir con los propósitos que dieron base a su implantación, o cuando por razones presupuestarias sea necesario dejarlo sin efecto.

ARTÍCULO 9- BENEFICIOS MARGINALES

1. Los beneficios marginales son parte integral de la compensación total del empleado y constituyen un complemento del sueldo mensual. Esta modalidad retributiva contribuye a reclutar y retener en el servicio a personal cualificado. La concesión de los beneficios marginales será uniforme para todos los empleados independientemente de su "status" y categoría.
2. El Presidente podrá otorgar cualquier beneficio marginal adicional dentro del marco jurídico vigente. De igual modo, puede modificar los existentes de acuerdo con las necesidades del servicio y la capacidad fiscal de la Comisión.
3. La Oficina de Recursos Humanos será responsable de mantener a los empleados debidamente informados sobre los beneficios marginales que se les conceden, los términos

y condiciones para el disfrute de estos. De igual forma, velará por la protección y buena administración de éstos.

4. Los beneficios marginales dispuestos en leyes especiales federales y estatales y en los reglamentos de personal de la Comisión son complementarios a los que adopte el Presidente a tenor con lo dispuesto en este Reglamento. Todo lo relativo a los beneficios marginales se aplicará conforme a las disposiciones reglamentarias y de ley que apliquen a cada beneficio en particular.

ARTÍCULO 10 - OTROS MECANISMOS DE EXCEPCIÓN

1. El Presidente podrá autorizar, como un mecanismo de excepción, sueldos mayores que los dispuestos para las diferentes acciones de personal ordinarias en casos extremadamente meritorios cuando la reglamentación vigente no provea alternativas adecuadas frente a los méritos de cada caso particular. Esta disposición sólo aplicará cuando sea impostergable reclutar o retener empleados o funcionarios en puestos altamente especializados, técnicos o profesionales para el cual las fuentes de reclutamiento sean limitadas y la escala de sueldos vigente no sea competitiva frente a las tendencias salariales del mercado. La cuantía autorizada mediante este mecanismo pasará a formar parte del sueldo regular del empleado y no deberá exceder el equivalente de cinco (5) tipos retributivos (pasos) de la escala de sueldo correspondiente. Este mecanismo se utilizará en forma juiciosa y restringida, previa una evaluación técnica de cada caso individual por la Oficina de Recursos Humanos. Esta evaluará los méritos de los casos frente a las normas y práctica de una sana compensación.
2. El Presidente podrá conceder cualquier otro tipo de aumento de sueldo o beneficio siempre que la acción emane de alguna disposición expresa de ley federal o estatal y que la misma

tenga efecto sobre el área de compensación de los empleados en el servicio público. Ejemplos ilustrativos de lo anterior son; aumentos de sueldos para compensar el efecto del incremento del costo de la vida, aumentos por longevidad en el servicio y bonificaciones.

ARTÍCULO 11 - DISPOSICIONES GENERALES

Las disposiciones sobre retribución aplicables a ascensos, traslados y descensos incluyen casos de movimiento a la Comisión de empleados de gobiernos municipales, agencias de la Rama Ejecutiva Estatal, legislativa y la Rama Judicial.

1. Para determinar la acción de personal envuelta, la Oficina de Recursos Humanos deberá realizar un análisis comparativo de la "Naturaleza", "Aspectos Distintivos" y los "Deberes Esenciales" de la clase a la cual está asignado el puesto que ocupa el empleado en su agencia y la clase a la que pertenece el puesto que habrá de ocupar en la Comisión. El resultado de este análisis deberá identificar si la acción constituye un ascenso, traslado o descenso, lo cual constituirá la base para determinar el sueldo que se le habrá de fijar al empleado.
2. Cuando haya un cambio de categoría de un puesto de carrera ocupado a un puesto de confianza, y el empleado que ocupa el mismo haya consentido por escrito en aceptar dicho cambio, el sueldo de éste se fijará conforme a las normas de retribución que aplican a los nombramientos en el Servicio de Confianza, según establecido en la Sección 6.1 de este Reglamento.
3. Cuando el cambio de categoría sea de un puesto de confianza ocupado a un puesto de carrera, y se den todas las condiciones establecidas en la sección pertinente del Reglamento de Personal para Empleados en el Servicio de Carrera, el sueldo del empleado se fijará siguiendo las mismas normas aplicables en el caso anterior. Se exceptúan los

casos que envuelvan acciones simultáneas de cambio de escala de sueldos y reinstalación del empleado en el puesto de carrera. En estos, la determinación y fijación del sueldo se regirá por lo dispuesto en la Sección 6.8 de este Reglamento. El resultado de este análisis deberá reflejar si la acción consiste en un ascenso, traslado o descenso lo cual constituirá la base para determinar el sueldo que se le debe fijar al empleado.

ARTÍCULO 12 - OBVENCIONES Y UTILIDADES

1. Si las necesidades del servicio requirieran proveer comidas, hospedaje, o cualquier otra utilidad, el costo de tales beneficios no se deducirá del sueldo del empleado. La misma será necesaria y propia cuando la naturaleza de los servicios y programas de la Comisión requieran la presencia constante de algún empleado dentro del recinto de trabajo o le requieran a éste, equipo o vestimenta especial.

   La obvención para concederse, debe ser un efecto genuino de los deberes y las responsabilidades esenciales y demás condiciones de trabajo inherentes al puesto. Por consiguiente, la obvención deberá ser indispensable para descargar adecuadamente los deberes y responsabilidades de este. Cuando el puesto no exija la presencia constante del empleado en el área de trabajo, pero en cambio, su presencia influya positivamente para que éste rinda un mejor servicio, el Presidente podrá autorizar el uso de ciertas facilidades y el disfrute de algunos servicios.

2. La concesión de obvenciones o utilidades en la Comisión se regirá por las disposiciones establecidas en este Reglamento. El Presidente será responsable del uso juicioso y restringido de la concesión de estos beneficios. Los mismos se limitarán a las necesidades y conveniencias reales de los servicios que se rinden; a las capacidades y facilidades físicas de las dependencias de la Comisión y su concesión estará sujeta a la disponibilidad de

fondos. Cualquier obvención, facilidad o servicio que se conceda requiere previa aprobación del Presidente. Todo empleado que disfrute de obvenciones, facilidades o servicios y se separe del puesto para el cual se le han concedido los mismos, cesará en el disfrute de tal obvención o utilidad. Entre otros, se podrán conceder las siguientes obvenciones, facilidades o servicios:

1. **Vivienda u Hospedaje:**

   Cuando dentro de los terrenos de la institución no existan estas facilidades, pero haya la necesidad de la presencia continua del empleado, se podrá obtener viviendas o facilidades privadas, siempre que su ubicación contigua al recinto de trabajo asegure la prestación del servicio.

2. **Comidas:**

   La comida podrá ofrecerse libre de costo cuando al empleado se le requiera trabajar en turnos corridos y la hora en que normalmente se sirve la comida coincida con el próximo turno asignado al empleado.

3. **Uniformes:**

   Como norma, se podrán otorgar uniformes libres de costos a empleados en el servicio de carrera cuando éstos sean necesarios para realizar los deberes y responsabilidades esenciales del puesto tales como: Oficiales de Seguridad, Conserjes, Mecánicos y Mensajeros. Durante eventos electorales se evaluarán los casos conforme a sus méritos.

4. **Teléfono:**

Cuando su uso sea necesario para el desempeño de los deberes y responsabilidades esenciales asignados al empleado, se facilitará libre de costo, la tarifa que sea necesaria de teléfonos portátiles (celulares) o cualquier equipo electrónico y/o de comunicación y los cargos por llamadas oficiales de larga distancia, según la norma administrativa que se emita a los efectos.

5. **Cuotas Profesionales:**

   Entre otros, Abogados, Auditores, Asociaciones de Recursos Humanos.

6. **Servicio de Agua y/o Energía Eléctrica:**

   Estas utilidades pueden considerarse como obvención sólo cuando se concedan facilidades de vivienda u hospedaje.

7. **Mobiliario:**

   Las facilidades de muebles o enseres sólo se podrán autorizar como obvención cuando se destinen al alojamiento del empleado.

ARTÍCULO 13 - CLAÚSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal con competencia para ello, 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 se afectará o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

ARTÍCULO 14 - DEROGACIÓN

Por la presente queda derogados el Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones aprobado el 1 de junio de 2000 y cualquier otra norma, regla o reglamento que esté en conflicto con las disposiciones de este Reglamento.

ARTÍCULO 15 - VIGENCIA

Este Reglamento estará en vigor una vez se haya publicado en la página cibernética de la Comisión en un término que no exceda de diez (10) días contados a partir de su aprobación, siguiendo lo dispuesto en el Articulo 3.1 (6) (C) y el Artículo 3.2 del Código Electoral de Puerto Rico.

APROBADO:

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de agosto de 2022.

Hon. Francisco J. Rosado Colomer
Presidente CEE

Lcda. Vanessa Santo Domingo Cruz
Comisionada Electoral
Partido Nuevo Progresista

Lcdo. Ramón A. Torres Cruz
Comisionado Electoral
Partido Popular Democrático

Lillian Aponte Dones
Comisionada Electoral
Movimiento Victoria Ciudadana

Roberto I. Aponte Berríos
Comisionado Electoral
Partido Independentista Puertorriqueño

Lcdo. Nelson Rosario Rodríguez
Comisionado Electoral
Partido Proyecto Dignidad

CERTIFICO: Que este Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones, fue aprobado por la Comisión Estatal de Elecciones el día 8 de AGOSTO de 2022.

Para que así conste, firmo y sello el presente, hoy 8 de AGOSTO de 2022.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
COMISIÓN ESTATAL DE ELECCIONES

Lcdo. Rolando Cuevas Colón
Secretario