



Ordenanza Núm. 33
(P. de O. 24 Serie 2004-2005)
Por: Administración

Serie 2004-2005

PARA APROBAR EL REGLAMENTO DE RETRIBUCIÓN CON DISPOSICIONES GENERALES DE APLICACIÓN PARA TODOS LOS FUNCIONARIO(AS) Y EMPLEADOS(AS) EN LOS SERVICIOS DE CONFIANZA Y CARRERA DEL MUNICIPIO DE AGUAS BUENAS; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: El Gobierno Municipal de Aguas Buenas tiene sumo interés en continuar manteniendo una administración sana y eficaz basada en principios modernos de excelencia, eficacia y productividad.

POR CUANTO: La política retributiva de este gobierno municipal propende hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de nuestros (as) funcionarios(as) y empleados(as) municipales de manera que garantice un sistema uniforme en la fijación y administración de los sueldos de los funcionarios(as) y empleados(as) municipales.

POR CUANTO: Esta reglamentación persigue facilitar su aplicación mediante la adopción de normas claras y precisas que viabilicen el logro de nuestro objetivo el cual es mantener un sistema retributivo basado en la uniformidad, la equidad y la justicia.

POR CUANTO: Conforme a lo antes expuesto se modifica la estructura salarial correspondiente al servicio de Confianza extendiendo la misma en dos tipos adicionales sobre el máximo. Con esta acción estaríamos evitando una revisión completa de toda la estructura y permitiría a la autoridad nominadora reclutar candidatos idóneos con sueldos superiores al tipo máximo en condiciones extraordinarias de trabajo.

POR CUANTO: El propósito de este Reglamento es viabilizar la implantación de los Planes de Retribución en armonía con los respectivos Planes de Clasificación de Puestos en los Servicios de Confianza y Carrera.

POR TANTO: **ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO LO SIGUIENTE:**

Sección 1: Aprobar, como por la presente se aprueba El Reglamento de Retribución para los Funcionarios (as) y Empleados (as) Municipales. El Reglamento de Retribución se promulga en virtud del Artículo 11.015 (b) de la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada.

Sección 2: Aprobar, como por la presente se aprueba la modificación efectuada a la estructura salarial desarrollada correspondiente al servicio de Confianza que al presente consta de un tipo mínimo, siete (7) tipos intermedios, un (1) tipo máximo y cinco (5) tipos sobre el máximo de cada escala (escala extendida) a partir del 1 de febrero de 2005.

Sección 3: Esta Ordenanza empezará a regir tan pronto sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

Sección 4: Copia certificado de la misma será enviada a las agencias concernidas por la acción correspondiente.

Aprobado por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas, Puerto Rico,
hoy día 15 de marzo de 2005.


Sandra Ramos Cotto
Presidente Legislatura Municipal

**YO, LEF BIA ENID COTTO FLORES, SECRETARIA DE LA LEGISLATURA
DE AGUAS BUENAS, PUERTO RICO, CERTIFICO:**

Que la que antecede es el texto original de la Ordenanza Numero 33 Serie 2004-2005, aprobado por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas, Puerto Rico, en Sesión Ordinaria celebrada el día 15 de Marzo de 2005, con los votos afirmativos de: Sandra Ramos Cotto, José R. Camacho Cotto, Linette López López, Arturo Rivera Luque, Juan Carlos López Torres, Fernando Ortiz Fontanez, Teofila Reyes de Jesús, Gladys Rodríguez González, Nayda Rodríguez Hernández, Luis Pérez Bernard y el voto de abstención de Roberto Velázquez Nieves, y con el voto en contra José B. Canino Laporte.

CETIFICO, ADEMÁS, que todos los Legisladores Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASI CONSTE, y para uso oficial expido la presente y hago estampar, el Gran Sello Oficial del Municipio de Aguas Buenas. Puerto Rico el 15 de Marzo de 2005

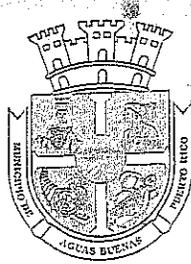

Leñia Enid Cotto Flores
Secretaria de la Legislatura

Aprobada:

17 de marzo de 2005


Hon. Luis Arroyo Chiqués
Alcalde

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE AGUAS BUENAS**



REGLAMENTO DE RETRIBUCION

**Hon. Luis Arroyo Chiqués
Alcalde**

REGLAMENTO DE RETRIBUCION

SANTANA

Consultoria en Administración
de Recursos Humanos
San Juan, Puerto Rico
Tel. (787) 765-6218

Introducción**PARTE I**

Artículo 1.	DENOMINACION	1
Artículo 2	BASE LEGAL	1
Artículo 3	APLICABILIDAD	1

PARTE II

Artículo 4	DISPOSICIONES GENERALES	1
Sección 4.1	Objetivo	1
Sección 4.2	Adopción de los Planes de Retribución	1
Sección 4.3	Aprobación de los Planes de Retribución	2
Sección 4.4	Alcance y Contenido de los Planes de Retribución	2
Sección 4.5	Administración y Actualización de los Planes de Retribución	3
Sección 4.6	Las Estructuras Retributivas	3
Sección 4.7	Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas de Retribución	5
Sección 4.8	Disposiciones Específicas Relativas a la Administración de Sueldos	5
Inciso 1	Nombramientos	6
Inciso 2	Ascensos	6
Inciso 3	Traslados	7
Inciso 4	Descensos	7

Inciso 5	Reclasificaciones de Puestos	7
Inciso 6	Reasignaciones de Clases a Escalas de Sueldos Superiores	8
Inciso 7	Reingresos	8
Inciso 8	Reinstalaciones	8
Inciso 9	Aumentos de Sueldos por Servicios Meritorios	9
Inciso 10	Diferenciales	10
Inciso 11	Extensión de las Escalas	11
	a) Servicio de Carrera	11
	b) Servicio de Confianza	12
	c) Disposiciones Generales sobre Extensión de las Escalas	12
Sección 4.9	Otros Métodos de Compensación	12
Sección 4.10	Beneficios Marginales	13
Sección 4.11	Otras Disposiciones	13
Sección 4.12	Obvenciones, Facilidades y Servicios	15

PARTE III

Artículo 5	DEFINICIONES	16
Artículo 6	CLAUSULA DE SEPARABILIDAD	21
Artículo 7	DEROGACION	21
Artículo 8	VIGENCIA	22

I N T R O D U C C I O N

Este reglamento se establece con el propósito de implantar las disposiciones de la Ley 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

La política retributiva de este Gobierno Municipal propende hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de nuestros (as) empleados (as) municipales, de manera que garantice un sistema uniforme en la fijación y administración de los sueldos de los (as) empleados (as).

Persigue facilitar su aplicación mediante la adopción de normas claras y precisas que viabilicen el logro de nuestro objetivo el cual es mantener un sistema retributivo basado en la uniformidad, la equidad y la justicia.

PARTE I

Artículo 1 DENOMINACION

Este Reglamento se conocerá bajo el nombre de Reglamento de Retribución.

Artículo 2 BASE LEGAL

Este Reglamento se adopta conforme a las disposiciones del Artículo 11.015 (b) de la Ley 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 3 APLICABILIDAD

Las disposiciones generales contenidas en el Artículo 4 de este Reglamento serán de aplicación para los (as) empleados (as) que ocupan puestos en clases comprendidas en los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y de Confianza del Municipio de Aguas Buenas.

PARTE II

Artículo 4 DISPOSICIONES GENERALES

Sección 4.1 - Objetivo

Las disposiciones generales contenidas en este Artículo serán de aplicación para todos los (as) empleados (as) en los Servicios de Carrera y Confianza del Municipio de Aguas Buenas orientadas a dar un tratamiento justo y equitativo en la fijación de los sueldos.

Sección 4.2 - Adopción de los Planes de Retribución

El Municipio adoptará Planes de Retribución separados para el Servicio de Carrera y el de Confianza, en armonía con los respectivos Planes de Clasificación de Puestos y conforme a las disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos y de este Reglamento.

Sección 4.3 - Aprobación de los Planes de Retribución

El (La) Alcalde (sa) es el (la) funcionario (a) con facultad legal para aprobar los Planes de Retribución que regirán en este Municipio.

En consecuencia, aprobará las escalas de sueldo, así como la asignación y la reasignación de las clases de puestos a las escalas; y determinará el nivel jerárquico o valor relativo entre las clases de puestos de todos los Planes de Retribución, tanto como para el Servicio de Carrera como para el de Confianza.

Los Planes de Retribución aprobados, así como las modificaciones subsiguientes aprobadas por el (la) Alcalde (sa), requerirán la aprobación de Legislatura Municipal. Estos entrarán en vigor a partir de la fecha de efectividad según la aprobación de la resolución que a tales fines se adopte.

Sección 4.4 - 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, con las disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos y de este Reglamento y con las normas que a estos fines emita el (la) Alcalde (sa).

2. Dichos Planes propiciarán la uniformidad en la retribución de los (as) empleados (as) municipales, mediante la aplicación de escalas de sueldos 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 en los respectivos Planes de Clasificación y el valor monetario que se asigna a éstas mediante escalas de retribución.

4. Cada Plan de Retribución comprenderá una estructura retributiva o escalas de sueldo; un listado indicando la asignación individual de cada clase de puesto a determinada escala de sueldo, esto es, la asignación de las clases a las escalas; y la determinación de la jerarquía relativa entre las clases. Los respectivos Planes de Retribución se aplicarán conforme a las disposiciones de este Reglamento.

Sección 4.5 - Administración y Actualización de los Planes de Retribución

1. El (La) Alcalde (sa) será el (la) funcionario (a) responsable de administrar y mantener debidamente actualizados los Planes de Retribución para los Servicios de Carrera y de Confianza del municipio.

2. El municipio tiene la responsabilidad de publicar al comienzo de cada año fiscal, los documentos que contengan la Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas de Retribución vigentes, tanto para el Servicio de Carrera como para el de Confianza. De la misma manera, se publicarán las modificaciones posteriores o reasignaciones de clases de unas escalas a otras.

3. 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 o resolución especial, si aplicara alguna.

Sección 4.6 - Las Estructuras Retributivas

1. Las estructuras de sueldos que formen parte de los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y de Confianza, estarán integradas por un número de escalas, cada una de las cuales consistirá de un tipo mínimo, todos aquellos tipos intermedios que se consideren necesarios y un tipo máximo, disponiéndose que se podrán establecer escalas extendidas conforme a las necesidades y a la capacidad fiscal del municipio.

2. Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva al fijarse las escalas de sueldos, deberá tomarse en consideración, entre otros factores, los niveles de responsabilidad y dificultad que envuelven los puestos; el grado de discreción que se requiere en el descargo de los deberes y responsabilidades; los requisitos mínimos para el desempeño en forma satisfactoria de los deberes y responsabilidades; el grado de dificultad en el reclutamiento de empleados (as) idóneos (as); las oportunidades de ascenso; las condiciones de trabajo; los sueldos que se pagan en el mercado de trabajo; el costo de la vida; y las posibilidades fiscales. En el caso del Servicio de Confianza se considerarán los requisitos imprescindibles según lo determine la Autoridad Nominadora.

3. Conforme la disponibilidad de recursos fiscales, las estructuras de sueldo deben ser lo suficientemente competitivas de manera que permita reclutar y retener personal capacitado; deben proveer para el justo reconocimiento de la eficiencia y productividad

individual de los (as) empleados (as); y de igual modo deberán estar estructuradas de forma tal que provean oportunidades de progreso en el servicio público municipal o estatal.

4. Cuando las circunstancias lo justifiquen y los recursos fiscales lo permitan el (la) Alcalde (sa) podrá reajustar las estructuras de sueldos que aplican para los Servicios de Carrera y de Confianza, eliminando no más de tres y añadiendo no más de tres escalas.

5. Al desarrollar las escalas de sueldos, deberá considerarse, entre otros, los diferentes aumentos de sueldo que habrán de concederse y la frecuencia con que éstos se conceden de acuerdo a la reglamentación vigente.

6. Las escalas de sueldos representarán el valor monetario que tienen las diferentes Clases de Puestos de los Planes de Clasificación de ambos servicios y servirán para fijar la retribución directa de cada empleado (a). Al asignar y reasignar las Clases de Puestos a las escalas de sueldos, deberá mantenerse la correlación entre el nivel jerárquico de las clases y las escalas a las cuales éstas se asignan, conforme lo establece la Sección 4.4 (3) de este Reglamento. De esta forma, puestos y clases que tengan el mismo valor relativo dentro de los Planes de Clasificación de los respectivos servicios, serán asignados a las mismas escalas de sueldo.

7. Los tipos retributivos establecidos en las diferentes escalas de sueldos 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 remuneración de los (as) empleados (as) a tenor con los respectivos niveles individuales de eficiencia y productividad.

Cuando se presten servicios a base de una jornada parcial (menos de 37.5 horas semanales) que podrán ser treinta y cinco (35) horas o menos, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo que se establezca y que deberá ser aprobada mediante la correspondiente Ordenanza Municipal. De ahí, que en estos casos se considerará 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 o parcial de trabajo.

8. Al desarrollarse las escalas de sueldo se considerará, entre otros factores, los recursos económicos, la naturaleza de los aumentos de sueldo a concederse, la amplitud de las escalas propuestas y el grado de traslape que presenten las mismas; que se mantenga una relación adecuada entre las estructuras de sueldos para los Servicios de Carrera y de Confianza y los sueldos prevalecientes para clases similares en otros sectores.

9. Los tipos establecidos en las escalas de sueldo que aplican al Servicio de Confianza, se utilizarán tanto para fines de reclutamiento y retención de este personal, como para la concesión de aumentos de sueldo basados en la calidad de los servicios prestados por los (as) empleados (as).

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

11. Al extenderse las escalas se seguirá la misma proporción de sus tipos retributivos.

Sección 4.7 - Asignación de las Clases de Puestos a las Escalas de Retribución

1. Con arreglo a las escalas de sueldos, el municipio establecerá y mantendrá al día la posición relativa de las clases de puestos de los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y de Confianza, mediante la asignación de cada clase a una escala de sueldo.

2. La Asignación de las Clases de Puestos a las escalas salariales se guiará por el objetivo de proveer equidad en la fijación de sueldos.

3. Las reasignaciones subsiguientes que fueren necesarias se registrarán por lo dispuesto en la Sección 4.8 (6) de este Reglamento.

Sección 4.8 - Disposiciones Específicas Relativas a la Administración de Sueldos

La política pública enunciada en la Ley de Municipios Autónomos provee para un tratamiento equitativo y justo en la fijación de sueldos y demás formas de retribución.

Para garantizar este objetivo se establecen las siguientes normas que regirán la administración de sueldos en las siguientes transacciones de personal:

1. Nombramientos

Como norma general toda persona que se nombre en el Servicio de Carrera o en el de Confianza, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar.

En aquellos casos en que por alguna razón no se pueda reclutar personal en el Servicio de Confianza a ese nivel de sueldo, la Autoridad Nominadora podrá reclutar con cualquier sueldo siempre que coincida con uno de los tipos en la escala a la cual está asignada la clase de puesto y que no exceda del máximo de la misma. Cuando haya la necesidad de reclutar en el Servicio de Confianza con un sueldo superior al máximo de la escala, se procederá conforme a las disposiciones sobre extensión de escalas.

2. Ascensos

Todo ascenso conllevará un aumento en la retribución que no será menor que el equivalente a un (1) paso ni mayor que el equivalente a tres (3) pasos en la escala correspondiente al puesto que pasa a ocupar el (la) empleado (a). La norma general es que todo (a) empleado (a) que sea ascendido (a) recibirá retribución al tipo mínimo de la escala correspondiente. Se exceptúa cuando el aumento resultante fuere menor al equivalente a un paso o tipo retributivo sobre el sueldo del (de la) empleado (a) en la escala donde estaba ubicado el puesto antes del cambio. En este caso, al mismo se le concederá la fracción correspondiente y se ajustará al tipo inmediato superior o al subsiguiente, de forma que el aumento a recibir sea mayor a lo que hubiese recibido el (la) empleado (a) de habersele concedido un aumento de sueldo equivalente a un paso o tipo retributivo en la escala antes del cambio. Siempre que el (la) empleado (a) hubiese estado devengando un sueldo superior al tipo mínimo correspondiente al nuevo puesto, se le asignará aquel tipo de retribución que en la nueva escala represente un aumento no menor al aumento que le correspondería según la regla anterior ni mayor de tres (3) pasos en la nueva escala sobre su sueldo anterior y la misma se ajustará al tipo inmediato superior si no correspondiere con alguno de los tipos. Cualquier fracción de paso otorgada para ajustar el sueldo a la escala se considerará como un (1) paso completo.

3. Traslados

El traslado no conllevará rebaja en el sueldo del (de la) empleado (a). Como norma general, tampoco conllevará aumento de sueldo, excepto el que resultare de asignarle al (a la) empleado (a) una retribución igual al tipo mínimo de la escala correspondiente a la Clase de Puesto que pase a ocupar, o cuando el sueldo tenga que ser ajustado a uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente. Estas situaciones pueden darse cuando el traslado ocurre entre municipios o agencias con diferentes Planes de Clasificación.

En transacciones de traslado en que el sueldo del (de la) empleado (a) exceda del máximo de la escala a la cual está asignada la clase que se traslada, no se efectuarán ajustes en sueldo, siempre y cuando dicho sueldo coincida con los pasos o tipos retributivos de la escala extendida. En caso de que el sueldo no siga la misma proporción de los pasos o tipos de la escala, el mismo se ajustará al tipo inmediato superior.

Por tanto, en todo caso de traslado, el sueldo del (de la) empleado (a) debe coincidir con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente a la clase a la cual se traslada. En caso de que haya que extender la escala, el sueldo a asignar ha de seguir la misma proporción o progresión porcentual de los pasos o tipos retributivos.

4. Descensos

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 mínimo de la escala correspondiente a la clase de puesto que pase a ocupar el (la) empleado (a). Si el sueldo del (de la) empleado (a) no coincidiera con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente a la clase de puesto que pasa a ocupar, su sueldo se ajustará al tipo retributivo correspondiente.

En descensos o reclasificaciones de puestos a nivel inferior, cualquier extensión de escala que requiera la transacción, no podrá tener el efecto de aumentar 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 a las disposiciones de ascensos, traslados o descensos, según sea el caso.

6. Reasignaciones de Clases a Escalas de Sueldos Superiores

Cuando se enmiende el Plan de Retribución por efecto de la reasignación de una clase o serie de clases a una escala de retribución superior, se concederá a los (as) empleados (as) afectados (as) un aumento en sueldo que será igual al incremento que reciba la clase a la fecha de efectividad de dicha acción. Esto es, la diferencia entre los tipos mínimos. Los sueldos se ajustarán al tipo inmediato superior, cuando no coinciden con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente. Si el sueldo resultante excede del máximo de la escala, se procederá conforme a la disposición relativa a extensión de las escalas.

El (la) Alcalde (sa) podrá utilizar el mecanismo de ajustar los sueldos a las escalas similares al de los ascensos en caso de limitaciones presupuestarias.

7. Reingresos

Como norma general toda persona que reingrese al Servicio de Carrera, percibirá el sueldo mínimo que tenga la clase correspondiente, al momento de su reingreso. Si a la fecha de separación el (la) empleado (a) hubiera estado devengado un sueldo superior al tipo mínimo de la clase, la Autoridad Nominadora podrá concederle un sueldo que fluctúe entre el mínimo de la clase y el que devengaba a la fecha de su separación. En caso de que el sueldo que devengaba el (la) empleado (a) no coincida con uno de los tipos de la escala, se ajustará al tipo inmediato superior.

8. Reinstalaciones

Como norma general, todo (a) empleado (a) que se reinstale en un puesto de carrera, como resultado de haberse separado de un puesto de confianza, a la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo, o como resultado de haber fracasado en el período probatorio de otro puesto; devengará el mismo sueldo que tenía en el puesto en que servía como empleado (a) regular de carrera.

Si la clase se hubiere reasignado o la escala anterior hubiere sido modificada, el sueldo del (de la) empleado (a) se establecerá conforme a la escala retributiva vigente.

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

Quando la reinstalación sea como resultado de la separación de un (a) empleado (a) de un puesto de confianza a otro en el Servicio de Carrera luego de haber servido en el mismo puesto en aquel servicio en forma sucesiva por un período no menor de cinco (5) años, el (la) Alcalde (sa) podrá autorizar cualquier sueldo que fluctúe entre el que devengaba el (la) empleado (a) en el Servicio de Carrera anteriormente y el máximo de la escala 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).

Esta facultad sólo se podrá ejercer cuando el (la) empleado (a) se reinstale en un puesto cuyos deberes y responsabilidades correspondan a la misma actividad de trabajo en que estaba enmarcado el puesto en el Servicio de Confianza.

9. Aumentos de Sueldo por Servicios Meritorios

Las Autoridades Nominadoras podrán conceder aumentos de sueldo por servicios meritorios cada doce (12) meses de servicio activo a los (as) empleados (as) de carrera con status regular que ocupen puestos en clases comprendidas en el Plan de Clasificación para el Servicio de Carrera. Los mismos se concederán en forma prospectiva y se harán efectivos, preferiblemente el día primero. Como norma general, los aumentos de sueldo o pasos por mérito se concederán hasta el máximo de las escalas (regular o extendida).

Los aumentos de sueldo por mérito estarán condicionados a los recursos fiscales y a la evaluación por méritos individuales, según se disponga en el Sistema de Evaluación.

Los aumentos de sueldo por servicios meritorios se otorgarán conforme a la cuantía de los tipos retributivos o progresión porcentual de las escalas de sueldo. Su concesión deberá estar en armonía con el resultado final de la evaluación que se le haya hecho al (a la) empleado (a) durante el período de los doce (12) meses que anteceden. Los aumentos de sueldo por mérito serán normalmente de un (1) paso o tipo retributivo sobre el sueldo regular que esté devengando el (la) empleado (a). Sin embargo, los (as) empleados (as) que reúnan méritos sobresalientes podrán recibir aumentos de dos (2) pasos.

A los (as) empleados (as) que devenguen sueldos que no coincidan con uno de los tipos de la escala, se les podrá conceder la fracción de paso que sea necesaria para ajustar su sueldo a la escala, siempre que el aumento en su totalidad, incluyendo la fracción, no exceda de dos (2) pasos.

A los (as) empleados (as) en el Servicio de Confianza, se les otorgarán aumentos de sueldo en reconocimiento a la productividad y a la calidad de los servicios; sujeto a que la cuantía del aumento en sueldo por este concepto, coincida con alguno de los tipos retributivos de la escala de sueldos correspondiente. En estos casos, se tomará en consideración en qué tipo retributivo se estableció el sueldo del (de la) empleado (a) para facilitar su reclutamiento o retención, asegurándose de que el sueldo final no exceda del máximo de la escala extendida.

10. Diferenciales

EL (La) Alcalde (sa) podrá autorizar la concesión de diferenciales en sueldo a favor de los (as) empleados (as) que ocupen puestos en clases comprendidas en los planes de clasificación para los servicios de carrera y confianza.

El diferencial en sueldo constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del (de la) empleado (a) que deberá ser eliminada tan pronto desaparezcan las causas o condiciones que dieron base a su concesión. Este mecanismo es uno de naturaleza extraordinaria y por consiguiente se utilizará en forma juiciosa y restringida.

Como norma general, los diferenciales tendrán carácter prospectivo y como este no forma parte del sueldo regular del (de la) empleado (a), se concederá en un cheque separado. Su cuantía absoluta deberá seguir la progresión de los tipos retributivos de la escala correspondiente y en todo caso el máximo de diferencial a concederse será por el equivalente de la amplitud de la escala.

Para justificar su concesión, una o más de las siguientes condiciones deberán estar presentes:

- a) Cuando haya dificultad extraordinaria para reclutar o retener personal en determinados puestos.
- b) Cuando la ubicación geográfica del puesto lo justifique.
- c) Cuando las condiciones extraordinarias de trabajo lo justifique.
- d) Cuando un puesto en particular requiera algún o algunos conocimientos especiales. Estos son aquellos que tienen relación directa con los deberes y responsabilidades de algún puesto en particular y que por consiguiente, son imprescindibles para desempeñarse éste, pero que no son necesarios para todos los puestos

de la clase. Son conocimientos adicionales a los requisitos de la clase y que solo son necesarios para determinados clases de puestos.

e) Cuando un (a) empleado (a), mediante designación oficial, haya desempeñado en forma interina, todos los deberes y responsabilidades normales de un puesto en el servicio de carrera con clasificación superior al que ocupa en propiedad por un período ininterrumpido que exceda de tres (3) meses; y que al momento de tal designación reúna los requisitos mínimos para el puesto.

En casos de interinato el diferencial a conceder será igual al aumento en sueldo que habría de recibir el (la) empleado (a) si se le ascendiese al puesto en cuestión; y el mismo solo podrá autorizarse siempre que el puesto que ocupe interinamente pertenezca al mismo servicio del puesto que ocupa en propiedad. La autoridad nominadora 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.

11. Extensión de la Escalas

a) Servicio de Carrera

El (La) Alcalde (sa) podrá extender las escalas de sueldos para el servicio de carrera, añadiendo tipos retributivos que seguirán la misma proporción de los pasos o tipos retributivos correspondientes; y el sueldo del (de la) empleado (a) afectado (a) se establecerá siguiendo la misma proporción.

El aumento en sueldo que reciba un (a) empleado (a) como resultado de habersele extendido la escala en una determinada acción de personal, pasará a formar parte de su sueldo regular.

Se podrá autorizar extensiones de escalas para atender situaciones particulares, cuando esté presente, una de las siguientes situaciones:

1) Cuando un (a) empleado (a) haya prestado servicios satisfactorios por un período de uno (1) o más años de servicio activo, luego de haber alcanzado o sobrepasado el sueldo máximo de la escala.

2) Cuando un (a) empleado (a) sea ascendido (a) o su puesto sea reclasificado y su sueldo alcance o sobrepase el máximo de la nueva escala. En estos casos el sueldo del (de la) empleado (a) se ajustará conforme a las disposiciones relativas a las transacciones de

ascensos y reclasificaciones. Una vez 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 traslado, ascenso o descenso con otros municipios, municipios o agencias, luego de establecida la equivalencia correspondiente y el sueldo que el (la) empleado (a) devenga exceda el tipo máximo de la escala que corresponda al nuevo puesto. Si el sueldo del (de la) empleado (a) no coincidiera con uno de los tipos retributivos de la escala extendida, se ajustará al tipo inmediato superior, excepto en casos de descensos donde el ajuste ha de ser al tipo inmediato inferior.

b) Servicio de Confianza

El (La) Alcalde (sa) en el caso del municipio y el (la) Presidente de la Legislatura Municipal podrán extender las escalas de sueldo establecidas para el servicio de confianza mediante autorizaciones de sueldos superiores al tipo máximo de las escalas, a favor de aquellos (as) empleados (as) cuyos sueldos estén en el tipo máximo de la escala.

Como norma general, la extensión individual de las escalas se hará siguiendo la misma proporción de los tipos retributivos de éstas, y fluctuará entre uno (1) y tres (3) tipos retributivos y que podrá llegar hasta cinco (5) tipos en condiciones extraordinarias para evitar una revisión completa de toda la estructura.

Al emitir estas autorizaciones se tomará en consideración, entre otros, las relaciones salariales internas de los respectivos Planes de Retribución, el sueldo fijado al (a la) Alcalde (sa) y que se mantenga un balance retributivo adecuado entre las diferentes clases y cargos que forman la pirámide organizativa del municipio.

c) Disposiciones Generales sobre Extensión de las Escalas

Las extensiones de escalas requerirán la aprobación de la Legislatura Municipal.

Sección 4.9 - Otros Métodos de Compensación

Se podrán establecer otros métodos complementarios de compensación. Estos no podrán tener el efecto de alterar las estructuras retributivas vigentes, ni confligir, en su aspecto retributivo, con la estructura piramidal del Gobierno Municipal. Los mismos podrán adoptarse siempre y cuando sean funcionalmente factibles y se consideren beneficiosos para el servicio público. Estos han de

estar en armonía con las disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos y las de este Reglamento. De igual forma, deben estar en armonía con otras leyes y reglamentos que regulen este tipo de acción. En todo caso, el (la) Alcalde (sa) o el (la) Presidente de la Legislatura Municipal aprobarán cualquier método de compensación que se adopte o modificación que se haga a los métodos de compensación vigentes, para lograr uniformidad retributiva. Cualquier método complementario de compensación que se establezca puede ser discontinuado por razón de no cumplir con los propósitos que dieron base a su implantación, o cuando por razones presupuestarias sea necesario dejarlo sin efecto.

Sección 4.10 - Beneficios Marginales

1. Los beneficios marginales son parte integral de la retribución del (de la) empleado (a), ya que constituye 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 del Gobierno es amplio y ello contribuye a atraer y retener en el servicio público el mejor personal disponible.

2. El municipio o la Legislatura Municipal adoptarán cualquier beneficio marginal adicional o modificará los existentes, que puedan ser aplicables.

3. El municipio o la Legislatura Municipal serán responsable de mantener a sus empleados (as) debidamente informados sobre los beneficios marginales que se le conceden y los términos y condiciones para el disfrute de los mimos. De igual forma, velarán por la protección y buena administración de éstos.

4. Los beneficios marginales establecidos en la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada y sus reglamentos; así como los establecidos mediante leyes especiales y estatales, constituyen parte complementaria de este Reglamento. El aspecto retributivo concerniente a los beneficios marginales se aplicará conforme a las normas y disposiciones reglamentarias y de ley que aplique a cada beneficio.

Sección 4.11 - Otras Disposiciones

1. El (La) Alcalde (sa) o el (la) Presidente de la Legislatura Municipal podrá autorizar por vía de excepción, sueldos mayores que los dispuestos para las diferentes acciones de personal cuando los mecanismos usuales no provean alternativas y los méritos de cada caso individual lo justifique. La cuantía autorizada mediante este

mecanismo pasará a formar parte del sueldo regular del (de la) empleado (a). Este mecanismo se utilizará en forma juiciosa y restringida, luego de una evaluación rigurosa de cada caso individual y solo cuando su aplicación sea funcionalmente práctica y redunde en beneficio del servicio que presta el Gobierno Municipal.

2. Se podrán otorgar a los (as) empleados (as) cualquier otro tipo de aumento o beneficio que sea establecido por disposición expresa de ley y que afecte el aspecto retributivo del personal en el servicio público. Generalmente estas leyes especiales son para beneficiar a los (as) empleados (as) en servicio activo, aunque no necesariamente son limitativas. Por lo regular tienen el propósito de conceder, entre otros, aumentos de sueldo automáticos a los (as) empleados (as), los cuales pueden o no modificar su escala salarial; otorgar bonificaciones especiales no recurrentes; independientemente del sueldo y del status del (de la) empleado (a); o conferir cualquier otro tipo de compensación directa o indirecta. La concesión de este tipo de compensación se aplicará conforme a las normas y disposiciones reglamentarias y de ley que aplique en cada caso.

3. Las disposiciones sobre retribución aplicables a ascensos, traslados y descensos incluyen casos de movimiento de empleados (as) entre municipios o agencias, a base del análisis de las funciones de dichos (as) empleados (as) en uno y otro puesto.

4. Cuando haya un cambio de categoría de un puesto de carrera a un puesto de confianza, siempre que el (la) empleado (a) que ocupa 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 confianza, el sueldo del (de la) empleado (a) se fijará conforme a las normas de retribución que aplican en transacciones de nombramiento de personal en el servicio de confianza, según establecido en la Sección 4.8 (1) de este Reglamento.

Cuando el cambio de categoría sea de un puesto de confianza a un puesto de carrera y el puesto esté ocupado; el sueldo del (de la) empleado (a) se fijará conforme a las normas retributivas que aplican en transacciones de nombramiento de personal en el servicio de carrera, según lo dispone la Sección 4.8 (1) de este Reglamento. Como excepción, están los casos en que simultáneamente con el cambio de categoría se va a reinstalar al (a la) empleado (a) en dicho puesto de carrera; en cuyo caso, su sueldo se fijará conforme a lo establecido en la Sección 4.8 (8) de este Reglamento.

Sección 4.12 - Obvenciones, Facilidades y Servicios

1. Si por necesidades del servicio se suministraren comidas, uniformes o cualquier otro beneficio, el costo de tales obvenciones no se deducirá del sueldo del (de la) empleado (a). Esta condición es propia de programas de gobierno que por la naturaleza de los servicios que prestan, requieren la presencia constante de algunos (as) empleados (as) dentro del recinto de trabajo. La condición de empleo en estos casos es inherente a las responsabilidades del puesto y por tanto, indispensables para descargar adecuadamente las funciones del mismo.

Si por el contrario el puesto no exige la presencia constante del (de la) empleado (a) en el sitio de trabajo, pero para la conveniencia de éste (a) y como media para facilitar una mejor prestación de servicios, conviene que se le permita usar ciertas facilidades y servicios disponibles en la institución; la Autoridad Nominadora determinará su valor razonable y el (la) empleado (a) pagará por el uso de los mismos. Aquellas facilidades y servicios deducibles del sueldo, se descontarán de la retribución mensual de aquellos (as) empleados (as) que estén disfrutando de esta concesión, Los mismos se limitarán a las facilidades de que disponga la institución y su concesión está sujeta a la disponibilidad de fondos.

Todo (a) empleado (a) que disfrute de obvenciones, facilidades y/o servicios y se separe del puesto para el cual se le han concedido los mismos, cesará en el disfrute de tal obvención, facilidad o servicio. De haber una justificación razonable, la Autoridad Nominadora podrá extender el disfrute de dicha concesión, por un período de tiempo que no excederá de treinta (30) días a partir de la fecha en que el (la) empleado (a) se separó del puesto.

2. Entre otros, se podrán conceder las siguientes obvenciones, facilidades y/o servicios:

a) Comidas

La comida podrá ofrecerse libre de costo cuando al (a la) empleado (a) se le requiera trabajar en turno corrido y la hora en que normalmente se sirve la comida coincida con el turno asignado al (a la) empleado (a); o bien cuando la reglamentación del municipio no permita que los (as) empleados (as) se provean su propia comida en aquellas horas destinadas a tomar alimentos.

b) Uniformes

El mismo podrá ofrecerse libre de costo cuando su uso sea requisito del empleo.

c) Teléfono/Celulares

Cuando su uso sea necesario para el desempeño de las funciones del (de la) empleado (a), se facilitará libre de costo la tarifa mínima de los celulares y los cargos por llamadas telefónicas oficiales de larga distancia.

d) Servicio de Lavandería

Este servicio aplicará a uniformes, y otros efectos relacionados que se suministren, siempre que la institución disponga de esas facilidades.

PARTE III

Artículo 5 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. Alcalde (sa)

Significará el (la) Primer (a) Ejecutivo (a) del Gobierno Municipal.

2. Legislatura Municipal

Significará el cuerpo debidamente constituido con funciones legislativas sobre los asuntos operacionales y administrativos del Municipio.

3. Ascenso

Cuando ocurre entre municipios, municipios o 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. 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.

4. Aumento de Sueldo dentro de la Escala

Significará un cambio en la retribución de un (a) empleado (a) a un tipo mayor dentro de la escala a la cual está asignada la clase a que pertenezca su puesto.

5. Aumento de Sueldo por Mérito

Un incremento en la retribución directa que se podrá conceder a un (a) empleado (a) en virtud de una evaluación sobresaliente de sus ejecutorias durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de la evaluación dependiendo de la disponibilidad de recursos fiscales para éste propósito.

6. Autoridad Nominadora

Significará el funcionario con facultad legal para hacer nombramientos y despidos para puestos en el municipio o en la Legislatura Municipal.

7. Clase o Clase de Puesto

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 (as) y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales. 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 responsablemente denominarse con el mismo título; contener los requisitos de preparación, experiencia y de otra naturaleza, que se consideren imprescindibles para el adecuado desempeño de las funciones; y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

8. Descenso

Cuando ocurre entre municipios o 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 inferior. 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 bajo.

9. Diferencial

Significará una compensación especial, adicional y separada del sueldo regular, que se podrá conceder cuando la ubicación geográfica del puesto, las condiciones especiales de trabajo, los conocimientos especiales requeridos o las dificultades extraordinarias en el reclutamiento y/o retención de personal para ciertos puestos lo justifiquen. Será un diferencial también, la compensación adicional que se concede a un (a) empleado (a) mientras desempeña un puesto interinamente.

10. Empleado (a)

Significará toda persona que ocupe un puesto y empleo en el Gobierno Municipal que comprende los (as) empleados (as) de confianza, regulares de carrera, con nombramientos transitorios y los que estén en período probatorio.

11. Escala de Retribución

Margen retributivo que provee un tipo mínimo, varios niveles o tipos intermedios y uno máximo a fin de retribuir el nivel del trabajo que envuelve determinada clase de puestos y de igual modo retribuir en forma adecuada y progresiva la cantidad y calidad de trabajo que rindan los (as) empleados (as) en determinada clase de puestos.

12. Estructura Salarial o de Sueldos

El esquema retributivo compuesto por las diferentes escalas que habrán de utilizarse en la asignación de las clases de puestos de los Planes de Clasificación.

13. Extensión de las Escalas

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

14. Facilidad

Significará toda construcción, estructura, edificación, establecimiento, plantel, instalación, planta, campo, centro o cualquier otra en usufructo o uso por el Municipio, para cualquier fin o utilidad pública debidamente autorizada por ley.

15. Gobierno Municipal

Organismo que se compone de las Ramas Ejecutiva y Legislativa cuyo personal se rige por el principio de mérito y se administra en forma autónoma.

16. Interinatos

Son los servicios temporeros que rinde un (a) empleado (a) de carrera o de confianza en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de la Autoridad Nominadora.

17. Ley de Municipios Autónomos

Significará la Ley 81 de agosto de 1991, enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

18. Obvención

Significará la utilidad fija o eventual que se concede sin costo alguno para el (la) empleado (a), por ser necesaria para el desempeño de las funciones del puesto que ocupa.

19. Planes de Clasificación

Significará las agrupaciones sistemáticas de puestos en clases y serie de clases, en virtud de sus deberes y responsabilidades, y el conjunto de normas y reglamentos que rigen su implantación y administración.

20. Planes de Retribución

Significará los sistemas adoptados mediante los cuales se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las disposiciones de la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, enmendada.

21. Presidente de la Legislatura Municipal

Significará el (la) Presidente de la Legislatura Municipal de Aguas Buenas.

22. Puesto

Significará un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la Autoridad Nominadora, que requieren el empleo de una persona durante la jornada de trabajo o durante una jornada parcial y que forme parte integral de un Plan de Clasificación debidamente adoptado.

23. Reasignación de Clase

Significará la acción de reasignar una clase o serie de clases a una escala diferente a la que previamente había sido asignada.

24. Reclasificación de Puesto

Significará la acción de clasificar un puesto que había sido clasificado previamente dentro de un mismo Plan de Clasificación. La reclasificación puede ser a una clase con una escala superior, igual o inferior.

25. Reingreso

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

- a) incapacidad que ha cesado
- b) cesantía por eliminación de puestos
- c) renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con status regular.

También podrán reingresar al servicio de carrera aquellos (as) empleados (as) que luego de haberse separado del servicio de confianza, opten por esta alternativa en adición al derecho de reinstalación.

26. Reinstalación

Significará el regreso al servicio de carrera después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas:

- a) separación de puestos de confianza, si al pasar al servicio de confianza se 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 (la) empleado (a) ocupaba un puesto de carrera con status regular.

c) a la terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo.

27. Servicio Activo

Cualquier período de servicios en que el (la) empleado (a) esté presente desempeñando las funciones de un puesto o vinculado al servicio mediante la concesión de cualquier tipo de licencia con paga.

28. Sistema de Rango

Significará el orden jerárquico que establece el grado de autoridad y es inherente al (a la) empleado (a) y no al puesto. Ejemplo de éste sistema es el que aplica a la Policía Municipal.

29. Traslado

Cuando ocurre entre municipios o agencias con diferentes planes de clasificación 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 nivel similar. 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.

Artículo 6 CLAUSULA DE SEPARABILIDAD

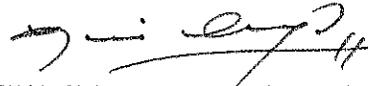
Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de este Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, si no que su efecto se limitará a la palabra, oración, 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 7 DEROGACION

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

El presente Reglamento de Retribución, entrará en vigor después de haber sido firmado por el (la) Alcalde (sa) y aprobado mediante Ordenanza por la Legislatura Municipal de Aguas Buenas.

En Aguas Buenas, Puerto Rico, a 25 de enero de 2005.



Hon. Luis Arroyo Chiqués
Alcalde
Gobierno Municipal de Aguas Buenas