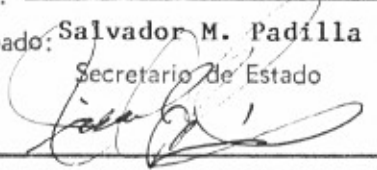


Núm. 4762
Fecha: 20 de agosto de 1992 1:00 p.m.
Aprobado: Salvador M. Padilla P.h.D.
Secretario de Estado
Por: 
Secretario Auxiliar de Estado

REGLAMENTO DE RETRIBUCION

10 de agosto de 1992

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

OFICINA DEL GOBERNADOR
LA FORTALEZA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00901

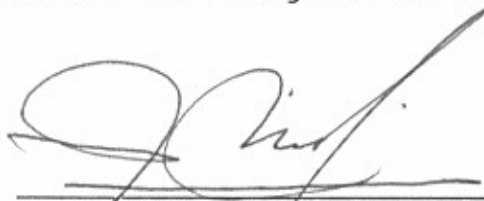


4762

C E R T I F I C A C I O N

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 2.13 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, por la presente certifico que, para implantar la reorganización administrativa y operacional de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, basada en el concepto de Administración Mediante la Adjudicación de Responsabilidades Constatables, tan vital para garantizar los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario, los intereses públicos requieren que el Reglamento de Retribución Uniforme, empiece a regir sin la dilación que requieren las Secciones 2.1, 2.2, 2.3 y 2.8 de la referida Ley Núm. 170.

En San Juan, Puerto Rico a 19 de agosto de 1992.



Rafael Hernández Colón
Gobernador

4762

RESOLUCION NUM. 1420

POR CUANTO: La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico (en adelante Autoridad) ha iniciado un proceso de reorganización total con miras a colocar a la Corporación a la altura de la tecnología moderna y en armonía con una visión innovadora de los recursos humanos que poseemos.

POR CUANTO: La reorganización cubre tanto la fase administrativa como la operacional.

POR CUANTO: El objetivo principal de este proceso es garantizar al Pueblo de Puerto Rico servicio de agua potable y alcantarillado sanitario de forma económica y efectiva.

POR CUANTO: La administración de personal debe responder a la nueva filosofía organizativa de la Autoridad que se basará en el concepto de Administración Mediante la Adjudicación de Responsabilidades Constatables.

POR CUANTO: La Autoridad interesa mantener y reclutar el recurso humano más cualificado y de más alta excelencia en comparación con la empresa privada, para que Puerto Rico reciba servicios de calidad.

POR TANTO: RESUELVA, como por la presente se resuelve:

PRIMERO: Aprobar el Reglamento de Retribución Uniforme y Nuevas Escalas Salariales para el personal gerencial de carrera y de confianza, para cuya aprobación se ha seguido el Reglamento para la Adopción de Reglas o Reglamentos de la Autoridad, según aprobado el 18 de marzo de 1991 por esta Junta.

SEGUNDO: Esta Resolución deja sin efecto las escalas salariales aprobadas anteriormente.

TERCERO: Esta Resolución tendrá vigencia inmediata.


YO, MARILYN PEREZ PEREZ, Secretaria Ejecutiva de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico;
CERTIFICO: Que la anterior es una resolución fiel y exacta aprobada por la Junta de Gobierno en reunión celebrada el 10 de agosto de 1992.

INDICE TEMATICO

PARTE I

Artículo 1	-	Denominación
Artículo 2	-	Base Legal
Artículo 3	-	Aplicabilidad
Artículo 4	-	Propósitos
Artículo 5	-	Administración del Reglamento

PARTE II - Disposiciones Generales - Retribución

Artículo 6	-	Planes de Retribución
Sección 6.1	-	Adopción de los planes de retribución
Sección 6.2	-	Aprobación de los planes de retribución
Sección 6.3	-	Alcance y contenido de los planes de retribución
Sección 6.4	-	Administración de los planes de retribución

PARTE III - Disposiciones sobre las bases para determinar y establecer escalas de retribución

Artículo 7	-	Estructuras de los planes de retribución
Sección 7.1	-	Estructuras de las escalas de retribución
Sección 7.2	-	Asignación de las clases de puestos a las escalas de retribución
Artículo 8	-	Disposiciones sobre las escalas de retribución
Sección 8.1	-	Normas relativas a la administración de las escalas de retribución
Sección 8.2	-	Aumentos de sueldos por mérito
Sección 8.3	-	Creación de fondo especial para Aumentos por mérito
Sección 8.4	-	Diferenciales

PARTE IV - Otras disposiciones necesarias relativas a la
administración del sistema de retribución

- Artículo 9 - Otros métodos de compensación
 - Sección 9.1 - Normas Generales
 - Sección 9.2 - Sueldo Vía Excepción
 - Sección 9.3 - Otras disposiciones generales

PARTE V

- Artículo 10 - Definiciones
- Artículo 11 - Clausula
- Artículo 12 - Derogación
- Artículo 13 - Publicación del reglamento
- Artículo 15 - Vigencia

PARTE I

Artículo 1 - Denominación

Este Reglamento se conocerá bajo el nombre de Reglamento de Retribución de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

Artículo 2 - Base Legal

La Junta de Gobierno de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en virtud de las facultades que le confiere la Ley Núm. 40 del 1ro de mayo de 1945, según enmendada por la Ley Núm. 163 del 3 de mayo de 1945, así como, la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado, y así como también y como marco de referencia, la Ley 89 del 12 de junio de 1979, Ley de Retribución Uniforme, promulga el presente Reglamento.

Artículo 3 - Aplicabilidad

Las disposiciones contenidas en este Reglamento serán de aplicación para los empleados que ocupan puestos en clases comprendidas en los planes de clasificación para los servicios de carrera y de confianza de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

Artículo 4 - Propósitos

Las disposiciones contenidas en este Reglamento conllevan el propósito de formalizar y oficializar un conjunto de normas

orientadas a dar un tratamiento justo y equitativo en la fijación de los sueldos de los empleados en los servicios de carrera y de confianza de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. Así como también, propiciar y estimular la ubicación del personal donde su utilización sea más efectiva de acuerdo con la competencia individual y con la capacidad demostrada por los empleados en términos de eficiencia y productividad.

Artículo 5 - Administración del Reglamento

El Director Ejecutivo tendrá la facultad para delegar en el funcionario que estime adecuado, funcional y operacional, la administración de este Reglamento.

PARTE II - DISPOSICIONES GENERALES - RETRIBUCION

Artículo 6 - Planes de Retribución

Sección 6.1 - Adopción de los planes de retribución

El Director Ejecutivo adoptará planes de retribución separados para los servicios de carrera y de confianza en armonía con los respectivos planes de clasificación de puestos. Son parte de este Reglamento los planes de retribución adoptados al efecto.

Sección 6.2 - Aprobación de los planes de retribución

Una vez, el Director Ejecutivo seleccione las escalas de retribución, la asignación y reasignación de las clases de puestos a las escalas, lo someterá a la Junta de Gobierno quien aprobará los Planes de Retribución finalmente.

Sección 6.3 - Alcances y contenido de los planes de retribución

1. Los planes de retribución deben estar en armonía con la política pública establecida en las disposiciones de este Reglamento y con las normas que a estos fines emita el Director Ejecutivo.

2. Los mencionados planes mantendrán una correlación entre el valor que se asigne a las clases en los respectivos planes de clasificación y el valor monetario que se asigne a éstas mediante escalas de retribución.

Sección 6.4 - Administración de los planes de retribución

El Director Ejecutivo o su representante autorizado administrará los planes aprobados por la Junta de Gobierno; y los mantendrá actualizados mediante aquellas modificaciones que éste apruebe.

PARTE III - DISPOSICIONES SOBRE BASES PARA DETERMINAR Y ESTABLECER ESCALAS DE RETRIBUCION

Artículo 7 - Estructura del plan de retribución

Sección 7.1 - Estructuras de escalas de retribución

1. La estructura de escalas de retribución que forma parte del Plan de Clasificación para el servicio de carrera, está integrada por un número de escalas de retribución, cada una de las cuales consistirá de un tipo mínimo, un tipo medio y un tipo máximo.

2. La estructura de la escala de retribución que forma parte del plan de clasificación para el servicio de confianza, está integrada por un número de escalas de retribución, cada una de las cuales consistirá de un tipo mínimo, una primera cuartila, un tipo intermedio, una tercera cuartila y un tipo máximo.
3. Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados al fijarse las escalas de retribución 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 descargo en forma satisfactoria de los deberes y responsabilidades; el grado de dificultad en el reclutamiento de empleados idóneos; las oportunidades de ascenso; las condiciones de trabajo, los sueldos que se pagan en el mercado de trabajo, el costo de vida; y las posibilidades fiscales. En el servicio de confianza se considerará además aquellos requisitos imprescindibles que determine el Director Ejecutivo.
4. Conforme la disponibilidad de recursos fiscales, las estructuras de retribución 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 empleados; y de igual modo deberán estar estructuradas de forma tal que provean oportunidades de progreso en el servicio en la Autoridad.

5. Cuando las circunstancias lo justifiquen y los recursos fiscales lo permitan, el Director podrá enmendar y reajustar las estructuras salariales que aplican para los servicios de carrera y de confianza de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.
6. Al desarrollar las escalas de retribución, deberá considerarse, entre otros, los diferentes aumentos de sueldo que habrán de concederse a los empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la frecuencia con que éstos se conceden de acuerdo a la reglamentación vigente.
7. Las escalas de retribución representan 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 dentro del sistema de personal de la Autoridad. Al asignar y reasignar las clases de puestos a las escalas de

retribución, deberá mantenerse la correlación entre el nivel jerárquico de las clases y las escalas a las cuales éstas se asignan. De esta forma, clases y puestos que tengan el mismo valor relativo dentro de los planes de clasificación de los respectivos servicios serán asignados a la mismas escalas de retribución.

8. Las escalas de retribución tienen el propósito fundamental de viabilizar la gratificación de los empleados a tenor con los respectivos niveles Individuales de eficiencia y productividad. Estas serán consignadas a base de dólares y corresponderán a un sueldo mensual y a una jornada regular de trabajo de 37.5 horas semanales.

Cuando en un puesto se presten servicios a base de jornada parcial, el sueldo a fijarse será proporcional a la jornada parcial regular de trabajo que se establezca por reglamento. 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 empleado.

9. Los tipos establecidos en las escalas de retribución 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 empleados.
10. El sueldo de todo empleado regular en el servicio de carrera deberá estar ubicado dentro de la escala a la cual está asignada la clase del puesto que ocupa.
11. De extenderse en algún momento las escalas se podrá seguir la misma proporción porcentual de la progresión en las escalas.

Sección 7.2 - Asignación de las clases de puestos a las escalas de retribución

1. Con arreglo a las escalas de retribución, el Director Ejecutivo 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 para la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, mediante la asignación de cada clase a una escala de retribución.
2. La asignación de las clases de puestos a las escalas de retribución se guiará por el objetivo de proveer equidad en la fijación de sueldos.

3. Las reasignaciones subsiguientes que fueren necesarias se regirán por lo dispuesto en la Sección 8.1 (5) de este Reglamento.

Artículo 8 - Administración de las escalas de retribución

Sección 8.1 - Normas Relativas a la administración de las escalas de retribución

La política enunciada en el Artículo 4 "Propósito" del presente Reglamento, provee para un tratamiento equitativo y justo en la fijación de salarios y demás formas de retribución.

Para garantizar este propósito se establecen las siguientes normas generales que regirán la administración de las escalas de retribución 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 excepto según se dispone más adelante.

- a) En aquellos casos en el servicio de confianza que por alguna razón no se pueda reclutar personal a ese nivel de sueldo, el Director Ejecutivo podrá reclutar con cualquier sueldo siempre que no exceda del máximo de la escala a la cual está asignada la clase del puesto.

- b) En aquellos casos en el servicio de carrera, que no se tengan alternativas para cubrir determinado puesto bajo las normas de retribución contenida en la Sección 8.1 (1), el Director Ejecutivo podrá autorizar por vía excepción sueldos mayores que los dispuestos.

2. Ascensos

Todo ascenso conllevará aumento de retribución. Como norma general, todo empleado que ascienda recibirá retribución al tipo mínimo de la escala correspondiente al nuevo puesto, excepto que si el aumento resultante fuera menor al seis por ciento (6%) del sueldo mensual del empleado. El Director Ejecutivo podrá autorizar un por ciento mayor de incremento salarial según dispone la sección 9.2.

3. Descensos

Los descensos o reclasificaciones de puestos a nivel inferior no podrá tener el efecto de incrementar el sueldo del empleado. Como norma general todo empleado que descienda percibirá una reducción en retribución equivalente a la diferencia de los tipos mínimos entre la escala del puesto actual y el nuevo puesto. Disponiéndose que el sueldo del empleado deberá estar contenido y no será menor al tipo mínimo de la escala correspondiente al nuevo puesto.

4. Reclasificaciones de Puestos

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

5. 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 ajustarán los sueldos al tipo mínimo de la escala a aquellos empleados que al momento de la reasignación estuvieren devengando un sueldo inferior a dicho mínimo. En todos los demás casos no se efectuarán ajustes salariales. El Director Ejecutivo podrá autorizar otros mecanismos para ajustar los sueldos.

6. Reingresos

Como norma general, todo personal que reingrese al servicio de carrera conforme a lo establecido en el Artículo 17 del Reglamento de Personal, percibirá el sueldo 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, la Autoridad podrá concederle un sueldo que fluctúe entre el mínimo de la clase y el que devengaba a la fecha de su separación.

7. Reinstalaciones

Como norma general todo empleado 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 que servía como empleado regular de carrera.

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

Si el empleado objeto de la reinstalación hubiere disfrutado de algún aumento de sueldo por concepto de nivel de mérito o por servicios destacados o por reconocimiento de su productividad y calidad de los servicios, u otorgado a los empleados por la Junta de Gobierno, éstos le serán reconocidos al momento de la reinstalación.

Cuando la reinstalación sea como resultado de la separación de un empleado de un puesto de confianza a otro en el servicio de carrera luego de haber servido en el mismo puesto en el servicio de confianza en forma sucesiva por un período no menor de cinco años, el Director Ejecutivo podrá autorizar cualquier sueldo que fluctúe entre el que devengaba el empleado en el servicio de carrera anteriormente y el máximo de la escala correspondiente en el servicio de carrera al momento de la reinstalación. La cuantía autorizada

mediante este mecanismo formará parte del sueldo regular del empleado.

Sección 8.2 - Aumento de sueldo por mérito

1. En reconocimiento a labor de excelencia realizada por los empleados regulares y como un incentivo para estimularlos a mejorar sus servicios, el Director Ejecutivo podrá conceder aumentos de sueldos por mérito.

Estos aumentos serán otorgados conforme al Sistema de Evaluación por Ejecución vigente, adoptado como un mecanismo significativo dentro de nuestro proceso de reorganización. Con este sistema se determinará el promedio de ejecución de cada empleado gerencial como criterio para el otorgamiento de aumentos por méritos dentro de las escalas de retribución establecidas. Los aumentos de sueldo por mérito deberán guardar justa proporción con la calidad de los servicios prestados.

Los mismos se podrán conceder siempre y cuando:

- a. La capacidad financiera de la Autoridad lo permita.
- b. El empleado regular en el servicio de carrera haya servido activamente a la Autoridad por un período de doce (12) meses consecutivos.
- c. El aumento por mérito propuesto esté en armonía con el resultado final de las evaluaciones que se le hayan hecho al empleado durante los doce (12) meses que anteceden o un período equivalente.

- d. Durante los doce (12) meses sujetos a la evaluación el empleado no haya recibido por parte del Director Ejecutivo medida disciplinaria alguna.

2. A base de la evaluación final del período de doce (12) meses, los empleados serán clasificados en cinco (5) categorías, a saber, INSATISFACTORIO, REGULAR, COMPETENTE, SUPERIOR Y SOBRESALIENTE. La clasificación de competente es aquella otorgada al empleado que cumple con los requisitos básicos del puesto, es decir, que cumple con los resultados esperados según lo establece el acuerdo entre supervisor y supervisado en la hoja de deberes y resultados esperados. Se ofrecerá la siguiente retribución según los méritos:

ESCALA	CLASIFICACION	MERITO
1.00 - 2.19	INSATISFACTORIO	0
2.20 - 3.39	REGULAR	0
3.40 - 4.59	COMPETENTE	\$30
4.60 - 5.79	SUPERIOR	\$60
5.80 - 6.99	SOBRESALIENTE	\$120

Una vez la evaluación del empleado es sometida a la División de Evaluación según el itinerario oficial, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

- Si la evaluación del empleado ha sido clasificada como competente, la División de Evaluación debe certificarla dentro de los próximos 15 días calendario y tramitar la misma a la División de Nombramientos y Cambios para el proceso correspondiente.

- Si la evaluación no es de empleado competente, ya sea que excede o no cumple con los resultados esperados, dicha evaluación debe pasar por un proceso de revisión (no más de 45 días calendario) para determinar si la evidencia es suficiente para certificar el aumento o la no adjudicación de un mérito. En estos casos, la División de Evaluación establecerá dos revisiones:

(1) Revisión Preliminar - En esta primera ronda de revisión se cotejará si existe el expediente de evaluación, si cumple con los requisitos establecidos en el Manual de Evaluación y si hay evidencia suficiente para ser evaluada. Esta revisión no debe tardar más de diez (10) días laborales.

(2) Revisión Final - En esta segunda ronda de revisión se examinarán todas las evidencias que han sido archivadas en el expediente de evaluación del empleado. Puede ocurrir una de tres situaciones:

- a. que se devuelva la evaluación del empleado al supervisor si se considera que la evidencia sometida no es adecuada ni suficiente para justificar el aumento o la penalización. El supervisor debe someter la evidencia necesaria o tendrá que modificar la evaluación en armonía con la evidencia disponible.
- b. que se cite al supervisor para aclarar y discutir el expediente, ya que a pesar que ha sometido evidencia no se considera acertada o justa la

evaluación realizada (ya sea que este por debajo o por encima la evaluación). El supervisor debe explicar y clarificar al Técnico de Evaluación como ha valorado la evidencia para adjudicar dicha puntuación.

- c. que la evidencia sea adecuada y suficiente para justificar el aumento o penalización y se certifique la misma.

De surgir la situación que el Técnico de Evaluación y el supervisor que realizó la evaluación no lleguen a un acuerdo, el Director del Area de Productividad ofrecerá su opinión y como último recurso se someterá el caso al Comité Apelativo de Evaluación por Ejecución.

3. Cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado mediante nombramiento transitorio podrá ser acreditado para fines de completar el período establecido para ser elegible al aumento de sueldo por mérito en el puesto permanente. Lo anterior estar condicionado a lo siguiente:

- Que no haya interrupción en el servicio
- Que se trate de un puesto de igual clasificación
- Que se efectúe la evaluación o evaluaciones correspondientes

- Que medie una certificación indicando que los servicios fueron satisfactorios durante el período como empleado transitorio.
4. A los empleados en el servicio de confianza, el Director Ejecutivo podrá autorizar la otorgación de aumentos de sueldo, en reconocimiento a la productividad y a la calidad de los servicios; sujeto a que el sueldo final no exceda del máximo de la escala correspondiente.
5. Los aumentos se concederán de forma prospectiva y serán efectivos al comienzo de cada año fiscal.

Sección 8.3 - Creación de fondo especial para aumentos por mérito

Se creará un fondo de reserva especial equivalente al .05% del presupuesto operacional de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados cada año fiscal para la concesión de aumentos por mérito. Esta asignación se aprobará siguiendo el proceso vigente del presupuesto en la agencia.

Sección 8.4 - Diferenciales

El Director Ejecutivo podrá autorizar la concesión de diferenciales en sueldo cuando estén presentes una de las condiciones siguientes:

- a) Cuando haya dificultad extraordinaria para reclutar o para retener personal en determinados puestos.
- b) Cuando la ubicación geográfica del puesto lo justifique.

- c) Cuando las condiciones extraordinarias de trabajo lo justifiquen.
- d) Cuando un empleado, mediante designación oficial del Director Ejecutivo o su representante autorizado, haya desempeñado en forma interina, todos los deberes y responsabilidades normales de un puesto en el mismo servicio, con clasificación superior al que ocupa en propiedad por un período ininterrumpido que exceda de tres meses; y que al momento de tal designación reúna los requisitos para el puesto. El diferencial será igual al aumento de retribución que hubiera recibido el empleado si hubiera sido ascendido a ocupar el puesto.
- e) Cuando el puesto en particular requiera algún o algunos conocimientos especiales.

Conocimientos especiales son aquellos que tienen relación directa con los deberes y responsabilidades de algún puesto en particular y que por consiguiente, son imprescindibles para desempeñarse en éste, pero que no son necesarios para todos los puestos de la clase. Son conocimientos adicionales a los requisitos mínimos de la clase y que sólo son necesarios para determinados puestos de la clase.

Como norma general los diferenciales tendrán carácter prospectivo, el máximo de diferencial a autorizar será el equivalente a la amplitud de la escala y siendo un mecanismo de naturaleza extraordinaria se utilizará en forma juiciosa y restringida.

Debido a que el diferencial en sueldo constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado, el Director Ejecutivo o su representante autorizado, será responsable de eliminar el mismo tan pronto desaparezcan las causas que dieron base a su concesión.

**Parte III- DISPOSICIONES NECESARIAS RELATIVAS A LA
ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE RETRIBUCION**

Artículo 9 - Otros métodos de compensación

Sección 9.1 - Normas Generales

Conforme a los propósitos de este Reglamento contenido en el Artículo 4 y utilizado como marco de referencia el Artículo 7.4 de la Ley de Retribución Uniforme, enmendada; se podrían establecer otros métodos de compensación para los empleados de la Autoridad. Los mismos podrán adoptarse siempre y cuando se consideren beneficiosos para el servicio que ofrece la Agencia, sean funcionalmente factibles y propicien y estimulen el trato justo y equitativo en el establecimiento del sistema de retribución. Estos deben estar en armonía con las disposiciones de las leyes que regulen este tipo de acción y de este Reglamento. Los mismos no podrán tener el efecto de alterar las estructuras de retribución vigente, ni conflagrar en su aspecto retributivo con la estructura piramidal del sistema de retribución vigente. Cualquier método complementario de compensación que se establezca puede ser descontinuado 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 9.2 - Sueldo Vía Excepción

1. El Director Ejecutivo podrá autorizar por vía de excepción, sueldos mayores que los dispuestos para las diferentes acciones de personal aplicables cuando los mecanismos usuales no provean alternativas y los méritos de cada caso individual lo justifiquen. La cuantía autorizada mediante este mecanismo pasará a formar parte del sueldo regular del empleado. 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 la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

Sección 9.3 - Otras Disposiciones Generales

1. El Director Ejecutivo otorgará a los empleados cualquier tipo de aumento o beneficio que sea establecido por disposición expresa de la Junta de Gobierno y que afecta el aspecto retributivo de los empleados en el servicio de carrera. Generalmente estas acciones son para beneficiar a los empleados en servicio activo, aunque no necesariamente son limitativas. Por lo regular tienen el propósito de conceder, entre otros, aumentos de sueldo automáticas a los empleados, los cuales pueden o no modificar su escala salarial; otorgar

bonificaciones especiales no recurrentes, independientemente del sueldo y del status del empleado; conferir cualquier tipo de compensación directa o indirecta. La concesión de este tipo de compensación se aplicará conforme a las normas y disposiciones reglamentarias o resolución que aplique en cada caso.

2. Cuando haya un cambio de categoría de un puesto de carrera a un puesto de confianza, siempre el empleado 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 según lo establece el Artículo 7 del Reglamento de Personal; el sueldo del empleado se fijará conforme a las normas de retribución que aplican en transacciones de nombramientos de personal en el servicio de confianza, según establecido en el Artículo 8.1 (1-a) de este Reglamento.

Cuando el cambio de categoría sea de un puesto de confianza a un puesto de carrera, el puesto esté ocupado y se den todas las condiciones establecidas en la Sección 7.4; el sueldo del empleado se fijará conforme a las normas retributivas que aplican en transacciones de nombramiento de personal en el servicio de carrera, según lo dispone el Artículo 8.1 (1-b) de este Reglamento.

Como excepción, están los casos que simultáneamente con el cambio de categoría se va a reinstalar al empleado en dicho puesto de carrera; en cuyo caso, su sueldo se fijará conforme a lo establecido en el Artículo 8.1 (7) de este Reglamento.

PARTE V

Artículo 10 - Definiciones

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

1. Ascenso

Significará el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto.

2. Aumento de Sueldo dentro de la Escala

Un incremento en la retribución directa que se concederá a un empleado en virtud de la autorización por parte del Director Ejecutivo de otros métodos de compensación.

3. Aumento de Sueldo por Mérito

Un incremento en la retribución directa que se concederá a un empleado en virtud de una evaluación formal de sus ejecutorias durante los doce meses anteriores a la fecha de la evaluación.

4. Autoridad

Significará la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

5. 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 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 razonablemente 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.

6. Descenso

Significará el cambio de un empleado 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.

7. Diferencial

Significará la 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.

8. Director Ejecutivo

Significará el Director Ejecutivo de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

9. Escala de Retribución

Margen retributivo que provee un tipo mínimo y uno máximo que permite retribuir el nivel de 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 empleados en determinada clase de puestos.

10. Junta de Gobierno

Significará la Junta de Gobierno de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados creada en virtud de la Ley Núm. 40 del 1ro de mayo de 1945, según enmendada por la Ley Núm. 163 del 3 de mayo de 1949.

11. Ley de Retribución Uniforme

Significará la Ley 89 del 12 de julio de 1979, enmendada.

12. 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.

13. Planes de Retribución

Significará los sistemas adoptados en la Autoridad de Acueductos mediante los cuales se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza.

14. 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 completa de trabajo o durante una jornada parcial y que

forma parte integral de un Plan de Clasificación debidamente adoptado.

15. Reclasificación

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.

16. Reglamento de Personal

Significará el Reglamento de Personal aprobado por la Junta de Gobierno el 3 de agosto de 1992.

17. Reingreso

Significará la reintegración o el retorno al servicio, mediante certificación, de cualquier empleado 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 puestos
- c) renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con status regular

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

de reinstalación que les concede la Sección 7.3 del Reglamento de Personal.

18.Reinstalación

Significará el regreso 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 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 empleado ocupaba un puesto de carrera con status regular.
- c) A terminación de cualquier tipo de licencia sin sueldo.

19.Servicio Activo

Para efectos de otorgar aumentos de sueldo por mérito, servicio activo significará, cualquier período de servicios en que el empleado esté presente desempeñando las funciones de un puesto vinculado al servicio mediante la concesión de cualquier tipo de licencia con paga no mayor de 45 días laborables.

Artículo 11 - Claúsula de salvedad

Si cualquier disposición de este Reglamento fuere declarada nula o inconstitucional, la decisión no afectará ni invalidará sus demás disposiciones.

Artículo 12 - Derogación

Se deroga cualquier reglamentación que sea incompatible con este Reglamento.

Artículo 13 - Publicación del reglamento

El Director Ejecutivo entregará copia de este Reglamento a todos los empleados cubiertos por sus disposiciones.

Artículo 14 - Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir el 10 de agosto de 1992.

Maria A. Lizany
Directora Ejecutiva