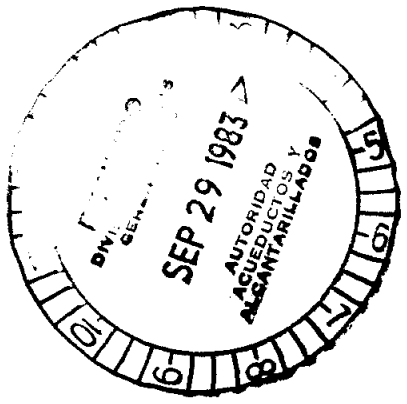
AAA-378
2/80

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

OFICINA DEL DIRECTOR EJECUTIVO



ORDEN ADMINISTRATIVA

NUMERO: OA-83-12

FECHA: 29 de septiembre de 1983

DISTRIBUCION: B

ASUNTO: ESTRUCTURACION SISTEMA RETRIBUTIVO MEDIANTE ESCALAS SALARIALES Y PROCEDIMIENTO DE APLICACION PARA PERSONAL REGULAR GERENCIAL, OFICIALES Y PERSONAL DE CONFIANZA

1. Propósito:

El propósito de esta comunicación es informarles que la Hon. Junta de Gobierno de la Autoridad de Acueductos aprobó unas recomendaciones nuestras relacionadas con las escalas salariales y el Procedimiento de Aplicación para el personal regular Gerencial, Oficiales y Personal de Confianza.

2. Exposición de Motivos:

La aplicación del nuevo sistema tiene como fin mantener el principio retributivo en los siguientes fundamentos:

a. Establecer un salario mínimo y un salario máximo para consignar las diferentes clases de puestos que existen en la Agencia.

b. Mantener unos niveles equivalentes a los méritos que se pueden conceder anualmente.

c. Establecer reglamentación que rija lo correspondiente a las transacciones que requieran cambio de salario como lo son entre otras: ascensos, descensos, reclasificaciones, reasignaciones, aumentos por mérito, pago de diferencial por sustitución interina, ingresos sobre el salario básico y reconocimiento de servicios extraordinarios.

3. Descripción de los Medios:

Definiciones:

1. "Escala" - Tipo de salario para agrupar las clases a las cuales se asignan los puestos.

2. "Salario Básico" - Salario con que se inicia cada escala.

3. "Mérito" - Tipo de aumento en el salario que se concede en esta Resolución.

4. "Salario Máximo" - Salario mas alto en cada escala.

5. "Extensión Salario Máximo" - Tipo de aumento en salario que se concede cuando el empleado ha llegado al Salario Máximo en su escala.

NORMA DE APLICACION EN LA RETRIBUCION:

1. La retribución de todo empleado que ingrese a la Autoridad será fijada para el tipo mínimo de la clase a que está asignado su puesto. Sin embargo, por dificultades extraordinarias en el reclutamiento o en la retención de personal en determinados puestos, el Director Ejecutivo podrá autorizar un salario mas alto que el mínimo fijado en la escala en múltiplos de cincuenta dólares ($50.00), siempre que no exceda el máximo.

2. Cuando el empleado es ascendido se le concederá un aumento equivalente a la diferencia entre el básico de la escala de donde proviene al básico de la escla al cual se asciende.

3. Cuando el empleado es ascendido y su retribución resulta ser menor que el tipo retributivo mínimo de la escala asignada a la clase que le corresponde el puesto al cual se asciende; se le concederá un aumento equivalente a la diferencia entre el básico de la escala de donde proviene al básico de la escala al cual se asciende.

4. Cuando el empleado es ascendido y su retribución resulta ser el máximo de su escala; se le concederá un aumento equivalente a la diferencia entre el básico de la escala de donde proviene al básico de la escala al cual se asciende, siempre y cuando no exceda en la nueva escala el equivalente de dos tipos de aumento sobre el máximo.

5. Cuando el empleado es descendido por cualquier causa, inclusive por no haber aprobado el período probatorio en ascenso; o cuando el empleado se reinstale en un puesto de carrera, conforme al Reglamento de Personal y/o Resoluciones, el salario será equivalente entre el básico de la escala de donde proviene al básico de la escala al cual se asigna.

6. Cuando un empleado por acción de reclasificación y/o

7. Aumentos por Eficiencia (Mérito)

Los aumentos por eficiencia (mérito) continuarán en vigor serún establecido en la Resolución 1020 para los años 1983 - 84 y 1984 - 85. En reconocimiento a servicios destacados, se podrá conceder hasta dos (2) tipos de aumentos por mérito adicional con un valor de $50.00 cada uno. Entendiéndose que para esta última acción no será necesario el requisito de haber transcurrido doce (12) meses de haberse concedido el nivel de mérito establecido en la Resolución 1020.

8. Extensión Salario Máximo

La extensión de salario máximo será hasta dos (2) tipos de aumentos con un valor de $50.00 cada uno; los cuales el Director Ejecutivo podrá utilizarlos para la retención del personal y en reconocimiento de servicios destacados. Para la concesión de esta acción no aplica el requisito establecido por haber transcurrido doce (12) meses en los últimos aumentos por concepto de eficiencia (mérito).

9. Pago Sustitución Interina

El pago por sustitución interina en los casos aplicables se concederá siguiendo el mismo principio de cuando un empleado es ascendido que será la diferencia entre el básico de la escala a la cual va a realizar el trabajo. Esta determinación será aplicable exclusivamente para los empleados clasificados de carrera cuando pasen a ocupar interinamente puestos de carrera de superior clasificación y para los empleados de carrera que pasen a ocupar puestos clasificados de confianza; esta determinación no será aplicable cuando un empleado clasificado de confianza pase a realizar funciones de otro puesto de confianza independientemente si es oficial o si es personal cubierto por la Sección 110.3(f) del Reglamento de Personal según enmendadas por resoluciones subsiguientes.

4. Determinación

De acuerdo a lo indicado anteriormente; se determina que en adelante el sistema retributivo para los empleados regulares Gerenciales no unionados; Oficiales y Personal de Confianza se realizará según establecido en esta Orden.

Se determina además que la administración del Plan de Retribución será responsabilidad de la Oficina de Administración de Personal y Convenios Colectivos.

5. Vigencia

Las disposiciones contenidas en esta Orden Administrativa serán efectivas al 15 de septiembre de 1983.

APROBADO POR:

WILSON M. LOUBRIEL
Director Ejecutivo

Aprobada:
30 Sept 83
Fecha