REGLAS PARA LA ADMINISTRACION DEL PLAN DE RETRIBUCION DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR

Consejo de Educación Superior
Febrero de 1995

CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR
Apartado 23305, Estación Postal U.P.R., Río Piedras, Puerto Rico 00931
Tel. (809) 756-1950 - 3351 FAX 763-6394

Certificación Número 95-020

Yo, Sandra Espada Santos, Secretario del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, CERTIFICO:----------

Que el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico en su reunión extraordinaria del miércoles 22 de febrero de 1995 aprobó las Reglas para la Administración del Plan de Retribución Aplicable a las Clases de Puestos del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico.

Y para que así conste, expido la presente certificación en Río Piedras, Puerto Rico, hoy día, nueve de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

Sandra Espada Santos
Secretario del Consejo

mr

CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR
Apartado 23305, Estación Postal U.P.R., Río Piedras, Puerto Rico 00931
Tel. (809) 758-3350, 3356 FAX 763-8394

Certificación Número 95-021

Yo, Sandra Espada Santos, Secretario del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, CERTIFICO:----------

> Que el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico en su reunión extraordinaria del miércoles 23 de marzo de 1995 acordó que la implantación del Plan de Clasificación de Puestos del Consejo y el plan de retribución aplicable a éstos, adoptados mediante las certificaciones 95-017 y 95-019, serán efectivos al 1 de julio de 1994.

Y para que así conste, expido la presente certificación en Río Piedras, Puerto Rico, hoy día, once de mayo de mil novecientos noventa y cinco.

Sandra Espada Santos
Secretario del Consejo

mr

REGLAS PARA LA ADMINISTRACION DEL PLAN DE RETRIBUCION DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR

Artículo 1 **DENOMINACION**

Estas Reglas se conocerán bajo el nombre de Reglas para la Administración del Plan de Retribución para el Personal del Consejo de Educación Superior.

Artículo 2 **BASE LEGAL**

Estas reglas se adoptan conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 17 del 16 de junio de 1993, conocida como la Ley de la Consejo de Educación Superior.

Artículo 3 **APLICABILIDAD**

Las disposiciones generales contenidas en estas Reglas aplican al personal que ocupa puestos en las clases comprendidas en el Plan de Clasificación.

Artículo 4 **DEFINICIONES**

A los fines de interpretar y aplicar estas Reglas, los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado.

Sección 4.1 Ascensos

El cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel superior y para los cuales se ha provisto un nivel mínimo de retribución más alta.

Sección 4.2 Aumento de Retribución dentro de la Categoría

Un cambio en la retribución de un empleado a un nivel mayor dentro de la categoría a la cual está asignada la clase del puesto que ocupa.

Sección 4.3 Aumento por Servicio Meritorio

Un incremento en la retribución que se concede a un empleado en virtud de una evaluación sobresaliente de sus ejecutorias.

Sección 4.4 Autoridad Nominadora

Funcionario con la facultad legal para nombrar, cesar o destituir personal en el Consejo de Educación Superior.

Sección 4.5 Categoría

Margen retributivo que provee un mínimo, un máximo y niveles intermedios en la Escala de Retribución.

Sección 4.6 Clase o Clases de Puestos

Un grupo de puestos cuyos deberes, naturaleza 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.

Sección 4.7 Descenso

El cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, con funciones de nivel inferior y para la cual se ha provisto un nivel mínimo de retribución más bajo.

Sección 4.8 Diferencial

La compensación especial adicional de naturaleza provisional, que no forma parte de la retribución regular del empleado y se concede cuando existen unas condiciones extraordinarias que afectan un puesto en particular.

Sección 4.9 Oficial de Recursos Humanos

Funcionario en que el que el Director de la División de Servicios de Administración delega la implantación y administración del Plan de Clasificación y el Plan de Retribución para el Personal del Consejo de Educación Superior.

Sección 4.10 Escala de retribución

Esquema compuesto por diferentes categorías que determinan la retribución para las diferentes clases previamente ordenadas por el Plan de Clasificación.

Sección 4.11 Interinato

Servicio que realiza un empleado regular de naturaleza provisional en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto que ocupa, en virtud de una designación oficial por parte de la autoridad nominadora o su representante autorizado.

Sección 4.12 Ley

La ley número 17 de junio de 1993, conocida como la Ley del Consejo de Educación Superior.

Sección 4.13 Obvención

Utilidad fija o eventual que se concede a un empleado, en adición a su sueldo, para facilitar y atender requerimientos, necesidades o conveniencias de la unidad de trabajo.

Sección 4.14 Personal

Personal responsable de la gestión administrativa y técnica, con arreglo a las disposiciones de la Ley, reglamentos y normas del Consejo de Educación Superior.

Sección 4.15 Plan de Clasificación para el Personal

Agrupación sistemática de clases de puestos y series de clases, a tenor con sus deberes, responsabilidades y/o autoridad. Así mismo establece las normas y los procedimientos necesarios para su administración, en armonía con el Plan de Retribución vigente y los reglamentos aplicables.

Sección 4.16 Plan de Retribución para el Personal

Esquema que fija y administra la retribución de las clases de puestos que componen el Plan de Clasificación para el Personal.

Sección 4.17 Presidente

Presidente del Consejo de Educación Superior.

Sección 4.18 Puesto

Conjunto de deberes y responsabilidades regularmente asignadas o delegadas por la autoridad nominadora y que requieren el empleo de una persona a tiempo completo o parcial.

Sección 4.19 Reasignación

Cuando una clase asignada a una categoría salarial se reasigna a otra de las contenidas en el Plan de Retribución.

Sección 4.20 Reclasificación de Puestos

Es la Acción de clasificar nuevamente un puesto clasificado previamente, conforme al Plan de Clasificación, la reclasificación puede ser a una clase de una categoría superior, igual o inferior.

Sección 4.21 Reglamento

Reglamento de Personal del Consejo de Educación Superior.

Sección 4.22 Reingreso

Reintegración al servicio mediante certificación de elegibles dentro de un período de dos años a partir de la fecha de separación del mismo.

Sección 4.23 Reinstalación

El regreso de un empleado regular al puesto que ocupaba anteriormente o a otro puesto análogo.

Sección 4.24 Riesgos en el empleo

1. Riesgos Químicos: aquellos riesgos producidos por la exposición a concentraciones peligrosas de polvo, gases, vapores, humo, atomizados y sustancias químicas tóxicas en estado sólido o líquido en el área de trabajo.

2. Riesgos Físicos: aquellos riesgos producidos por la exposición en el área de trabajo, a niveles peligrosos de ruido, vibración, radiación electromagnética o ionizante, demasiada o poca iluminación, extremos de temperatura, superficies inseguras para caminar y trabajar, maquinaria, equipo, herramientas inseguras o no apropiadas y otros.

3. Riesgos Biológicos: aquellos riesgos causados por la exposición en el área de trabajo, a virus, bacterias, parásitos, ácaros, protozoarios, hongos, ricketsias, histoplasma u otros organismos o microorganismos. También estos riesgos pueden ser causados por las toxinas o los desechos metabólicos de organismos o microorganismos.

4. Riesgos Ergonómicos: aquellos riesgos causados por la falta de armonía entre las labores, postura al realizar la tarea, hábitos, diseño y ambiente físico del área de trabajo, leyes del trabajo, etc. y la biomecánica del cuerpo humano. También se puede considerar un riesgo ergonómico, cuando el empleado realiza labores cuyo nivel de complejidad está por debajo o por encima de las capacidades físicas, psicológicas y/o intelectuales del empleado.

Sección 4.27 Servicio Activo

Cualquier período de servicio en que el empleado esté presente desempeñando las funciones de un puesto.

Sección 4.28 Consejo de Educación Superior

Organismo Gubernamental responsable de reglamentar el sistema de educación superior público y privado de Puerto Rico.

Sección 4.29 Traslado

El movimiento de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o en otra clase similar para la cual se haya asignado la misma retribución.

Sección 4.30 Divisiones

Cada una de las Divisiones organizacionales en la cuales se divide el Consejo de Educación para el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 5 DISPOSICIONES GENERALES QUE APLICAN AL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR

Sección 5.1 Objetivo: las disposiciones generales contenidas en este artículo persiguen el propósito de establecer un sistema retributivo que propicie la uniformidad y la equidad en la fijación de la retribución del personal del Consejo.

Sección 5.2 Adopción y Aprobación del Plan de Retribución: el Consejo de Educación Superior adopta un Plan de Retribución en armonía con el Plan de Clasificación, conforme a las disposiciones de las Reglas para la Administración del Plan de Retribución para el Personal del Consejo de Educación Superior.

El Plan de Retribución es el esquema que fija la retribución para el personal del Consejo de Educación Superior y constituye la base a utilizarse en todas las transacciones de personal que conlleven pagos. Contiene la Escala de Retribución y normas necesarias para determinar los mismos.

El Consejo de Educación Superior es el organismo que tiene la facultad legal para aprobar el Plan de Retribución que regirá el Consejo de Educación Superior.

Sección 5.3 Administración y Actualización del Plan de Retribución: el Presidente de la Consejo de Educación Superior es el funcionario

responsable de elaborar o encomendar su elaboración, modificar el Plan de Retribución para el Personal y de someterlo al Consejo de Educación Superior en pleno para su aprobación. Además, es responsable de su administración y aplicación uniforme en todo el Consejo de Educación Superior. Evalúa y aprueba la Escala de Retribución, así como la asignación y reasignación de las clases de puestos comprendidas por el Plan de Clasificación. Mantiene actualizado el Plan de Retribución y publica al comienzo de cada año fiscal, el documento que contiene la Asignación de Clases a la Escala de Retribución vigente para el Personal. El mismo se envía al Oficial de Recursos Humanos y se mantiene actualizado al notificar las modificaciones anteriormente.

Delega en el Oficial de Recursos Humanos, por conducto del (la) Director(a) de la División de Servicios de Administración, quién actuará como Administrador del Plan, la administración, el mantenimiento y la actualización del Plan de Retribución.

Sección 5.4 Alcance y Contenido del Plan de Retribución

El Plan de Retribución para el Personal del Consejo de Educación Superior debe:

1. Estar en armonía con la reglamentación y política institucional vigente.
2. Propiciar la uniformidad en la retribución del Personal del Consejo, mediante la aplicación de una Escala de Retribución uniforme.
3. Mantener una correlación entre el valor relativo que se asigne a las clases que comprenden el Plan de

Clasificación y el valor monetario que se asigna a éstas mediante las categorías salariales.

4. Comprender una estructura salarial, una relación de cada clase de puesto donde se indican las categorías salariales y la determinación de la jerarquía relativa entre las clases. El Plan de Retribución se aplicará conforme a las disposiciones de estas Reglas.

Sección 5.5 La Estructura Salarial

1. Composición de la Estructura Salarial: la Estructura Salarial que forma parte del Plan de Retribución está integrada por categorías salariales, cada una de las cuales consiste de un nivel mínimo, un nivel máximo y niveles intermedios.

2. Factores al asignar categorías: con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva, al fijar o reasignar las categorías salariales se toman en consideración los siguientes factores entre otros: el nivel de responsabilidad, dificultad y autoridad de los puestos; el grado de discreción que se requiere en el desarrollo de las funciones; los requisitos mínimos establecidos; el grado de dificultad en el reclutamiento; las oportunidades de ascenso; las condiciones de trabajo; los sueldos que se pagan en el mercado de empleo; el costo de vida y la disponibilidad de recursos fiscales. Son estos factores los que determinan el valor relativo de las clases.

3. Estructura Salarial Competitiva: conforme a la disponibilidad de recursos fiscales, la estructura salarial debe ser lo suficientemente competitiva, de manera que permita reclutar y retener personal capacitado; debe proveer para el justo reconocimiento de la eficiencia y productividad individual de los empleados; y de igual modo, estar estructurada de forma tal que provea oportunidad de progreso.

4. Reajuste de las Categorías: cuando las necesidades institucionales lo ameriten, el Presidente podrá ampliar o reajustar las categorías de la Escala de Retribución.

5. Niveles Intermedios: los niveles intermedios establecidos en las diferentes categorías salariales corresponden a una jornada regular de trabajo de 37 1/2 o 40 horas semanales.

6. Jornada Parcial: cuando en un puesto se prestan servicios a base de una jornada parcial, la retribución a fijarse será proporcional a la jornada regular de trabajo, conforme al Reglamento.

7. Pagos o Descuentos: cuando exista la necesidad de efectuar pagos o descuentos en cualquier período de servicios prestados o dejados de prestar, el importe correspondiente se determina tomando como base la retribución del empleado y la jornada regular de trabajo.

8. Ubicación de la Retribución en la Categoría: la retribución de todo empleado debe coincidir con el nivel mínimo, máximo, o con uno de los niveles intermedios de la categoría a la cual está asignada la clase del puesto que ocupa.

Sección 5.6 Asignación de las Clases de Puestos a la Escala de Retribución

1. Se establecerá y mantendrá en la Escala de Retribución la posición relativa de las clases de puestos comprendidas en el Plan de Clasificación para el Personal del Consejo de Educación Superior, mediante la asignación de cada clase a una categoría.

2. La asignación de las clases de puestos a las categorías salariales se guía por el objetivo de proveer equidad en la fijación de la retribución.

3. Las reasignaciones subsiguientes que sean necesarias se regirán por lo dispuesto en la Sección 5.7 de estas Reglas.

Sección 5.7 Normas Relativas a la Administración de Salarios: las Reglas para la Administración del Plan de Retribución proveen para un tratamiento equitativo y justo en la fijación de salarios y otros mecanismos retributivos. Para garantizar este objetivo se establecen las siguientes transacciones de personal:

1. Reclutamiento y Retención

Como norma general, toda persona que se nombre en un puesto regular recibirá el nivel mínimo de la categoría correspondiente a la clase de puesto que va a ocupar.

En casos en que existan dificultades extraordinarias en el reclutamiento o retención de personal en determinados puestos, el Director de la División podrá autorizar hasta un máximo de cinco niveles intermedios para dicho reclutamiento o retención. Las situaciones que se aparten de este máximo establecido, deberán aprobarse por el Presidente del Consejo.

2. Ascensos

Todo ascenso conlleva aumento de retribución que no será menor que el equivalente a la diferencia entre el nivel mínimo de la clase en la que se desempeña el empleado y el nivel mínimo de la clase a la cual asciende el empleado, más cualquier ajuste que sea necesario para llevar al empleado a uno de los niveles intermedios de la Escala de Retribución.

El Director de División tendrá la facultad para autorizar aumentos mayores que no exceda de un máximo de cinco niveles intermedios, cuando los méritos del caso así lo justifiquen.

3. Traslados

El traslado no conlleva reducción en el sueldo del empleado y se puede hacer de un puesto a otro en la misma categoría salarial. En todos los casos, el empleado retendrá su salario sin más ajuste.

4. Descenso

Al efectuarse un descenso, el empleado descendido será retribuído conforme a lo siguiente:

a. Cuando el descenso ocurra a solicitud del empleado, y el sueldo del empleado no coincida con alguno de los niveles de la categoría salarial del nuevo puesto, el empleado será asignado al nivel más cercano por debajo del sueldo que devengaba antes del descenso.

b. Cuando el sueldo del empleado coincide con alguno de los niveles de la categoría salarial del nuevo puesto, el empleado será asignado a ese nivel.

c. Cuando el descenso ocurra por iniciativa de la institución, y el sueldo del empleado no coincida con alguno de los niveles de la categoría salarial del nuevo puesto, el empleado será asignado al nivel más cercano por encima del sueldo que devenga antes del descenso.

5. Reclasificaciones de Puestos

Siempre que se reclasifique un puesto ocupado, la retribución del empleado se fija de acuerdo a las disposiciones de ascensos, traslados o descensos, según sea el caso.

6. Creaciones de Clases o Puestos

Al crearse series de clases o puestos se asignan a la categoría salarial correspondiente, conforme a los factores mencionados en la Sección 5.5, Inciso 2.

7. Reasignación de Clases a Categorías Salariales Superiores

Cuando se modifique el Plan de Retribución por efecto de la reasignación de una clase o series de clases a una categoría salarial superior, se concede a los empleados afectados un aumento en su retribución que es igual al incremento que reciba la clase a la fecha de efectividad de dicha acción. La retribución se ajusta al nivel intermedio superior, cuando no coincida con uno de los niveles intermedios de la categoría correspondiente. Si la retribución excede el nivel máximo de la categoría, se procede conforme a la disposición relativa a extensión de escala.

8. Reingreso

Como norma general, toda persona que reingrese al servicio, recibe el nivel mínimo que tenga asignada la clase correspondiente, al momento de su reingreso. Si a la fecha de separación, el empleado devengaba una retribución superior al nivel mínimo de la clase, la autoridad nominadora podrá conceder una retribución que fluctúe entre el mínimo de la clase y el que devengaba a la fecha de su separación.

9. Reinstalaciones

Como norma general, todo empleado que se reinstale a su puesto regular, 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 la misma retribución que tenía en el puesto que ocupaba como empleado regular.

Si la clase se reasignó, la retribución del empleado se establece conforme a la Escala de Retribución vigente.

Cuando la reinstalación sea como resultado de la separación de un empleado de un puesto de confianza del Consejo a otro en el servicio de carrera, luego de haber servido en el mismo puesto en aquel servicio en forma ininterrumpida por un período no menor de (3) años, la autoridad nominadora podrá autorizar cualquier retribución que fluctúe entre el que devengaba el empleado en el puesto regular que ocupaba y el máximo de la categoría correspondiente a la clase al momento de la reinstalación. La cuantía autorizada mediante este mecanismo, formará parte de la retribución del empleado.

10. Interinato

Cuando el empleado se designa para desempeñar interinamente un puesto de clasificación superior ocupado o vacante, la retribución será la que recibiría de haberse ascendido a ocupar el puesto, a partir de la fecha en que cumpla treinta (30) días de estar desempeñando ininterrumpidamente las funciones si median conjuntamente las siguientes circunstancias:

a. El empleado debe reunir los requisitos mínimos establecidos de preparación académica y experiencia que requiere el puesto.

b. Designación oficial del empleado, por escrito, por parte de la autoridad nominadora para desempeñar todas las funciones normales de un puesto de clasificación superior.

c. Certificación por parte del supervisor inmediato a la autoridad nominadora que el empleado ha desempeñado y continuará desempeñando ininterrumpidamente todas las funciones normales del puesto superior.

11. Aumentos por Servicios Meritorios

Los aumentos por servicios meritorios se podrán conceder cada doce meses de servicio activo a los empleados con status regular que ocupen puestos en las clases comprendidas en el Plan de Clasificación.

Los mismos se conceden en forma prospectiva y serán efectivos al día primero o al dieciseis de cada mes. Como norma general, los aumentos por servicios meritorios se concederán hasta el nivel máximo de la categoría.

Las recomendaciones de aumentos al personal por servicios meritorios, requieren una evaluación previa individual en la cual se toman en consideración los logros más sobresalientes alcanzados por el empleado en su trabajo. Los aumentos por servicios meritorios se otorgan de acuerdo a la cuantía de los niveles intermedios de la escala de retribución. Su

concesión debe estar en armonía con el resultado final de la evaluación realizada al empleado durante el período de los doce meses anteriores. Además, la concesión de estos aumentos estará condicionada a los recursos presupuestarios disponibles.

Los aumentos por mérito serán normalmente de uno o dos pasos o nivel retributivo sobre lo que esté devengando el empleado. Los empleados que reunan méritos sobresalientes podrán recibir aumentos de tres a cinco pasos. Con la aprobación de la autoridad nominadora se podrá autorizar sobre cinco pasos.

12. Aumentos por Años de Servicios - (Quinquenios)

El personal elegible recibirá una bonificación por cada cinco años de servicio activo, conforme a lo siguiente:

Primer Quinquenio.....$25 mensuales
Segundo Quinquenio.....$30 mensuales
Tercer Quinquenio.....$35 mensuales
Cuarto Quinquenio.....$40 mensuales
Quinto Quinquenio.....$45 mensuales
Sexto Quinquenio.....$50 mensuales

Será elegible a recibir bonificación por quinquenios el personal que esté ocupando un puesto regular, cuyo incumbente se le haya extendido un nombramiento probatorio o regular.

Al pasar a ocupar un puesto regular, se le acreditará todo el tiempo de servicio activo previamente rendido a tiempo completo en forma ininterrumpida, independientemente del tipo de mecanismo que se utilizó en su empleo.

Los períodos en disfrute de licencia extraordinaria y las ausencias sin sueldo de más de 15 días laborables consecutivos, por cualquier motivo, no interrumpen el cómputo para quinquenio pero no se acreditan los mismos. Las ausencias de menos de 15 días se obvian.

El personal que reingrese al servicio dentro de los dos años siguientes a su separación, se le acreditarán los años de servicios rendidos con antelación a su separación.

El crédito por quinquenios debe ser efectivo a la fecha en que se cumplen los cinco años de servicio activo.

13. Diferenciales

El Presidente del Consejo autorizará la concesión de diferenciales a favor de los empleados que ocupan puestos en las clases comprendidas en el Plan de Clasificación, previa evaluación y recomendación del Oficial de Recursos Humanos, cuando estén presentes determinadas condiciones, a saber:

a. Cuando las condiciones extraordinarias de trabajo exigen realizar funciones que excedan los deberes y responsabilidades asignadas al puesto.
b. Cuando la ubicación geográfica del puesto resulte onerosa para el empleado, lo cual justifica que se le conceda un incentivo adicional.
c. Cuando las condiciones extraordinarias de trabajo exigen realizar funciones altamente especializadas de un alto riesgo físico, químico, biológico y ergonómico.

d. Cuando el puesto requiere algún o algunos conocimientos especiales, que son aquellos que tienen relación directa con las funciones asignadas a un puesto en particular y que son imprescindibles para desempeñarse en éste, pero que no son necesarios para todos los puestos comprendidos en esa clase en particular. Son conocimientos adicionales a los requisitos mínimos de la clase y que sólo son necesarios para determinado puesto de la clase.

Como norma general, los diferenciales son de carácter prospectivo. Su autorización tendrá vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha de recibo de la solicitud en la Oficina de Recursos Humanos del Consejo, siempre que se reciba la totalidad de los documentos y justificaciones requeridas. Se eliminará el mismo tan pronto desaparezcan las causas que dieron base a su concesión.

El diferencial se concederá de tal forma que su cuantía absoluta esté conforme a la progresión de los niveles retributivos de la categoría correspondiente. Como norma general, el máximo de diferencial a conceder será el equivalente a la amplitud de la escala. La Oficina de Recursos Humanos establecerá el procedimiento para analizar las peticiones de diferencial sometidas.

14. Autorización para Extender la Escala de Retribución

El Consejo a través de su Presidente puede extender la Escala de Retribución para el Personal, añadiendo sobre el máximo de la categoría, la misma proporción de los niveles intermedios que la componen.

El total de autorización de extensión de escala que se conceda a un empleado, no debe exceder el equivalente al número de niveles intermedios que constituye la Escala de Retribución.

El aumento que reciba un empleado como resultado de haberse extendido la escala en determinada acción de personal, forma parte de su retribución.

Se pueden autorizar extensiones de escala para atender situaciones particulares, cuando:

a. Un empleado haya prestado servicios satisfactorios por un período de uno o más años de servicio activo, luego de haber alcanzado o sobrepasado el máximo de la categoría.
b. Un empleado sea ascendido o su puesto, sea reclasificado y su retribución alcance o sobrepase el máximo de la nueva categoría.
c. Se efectúen transacciones de traslado o descenso y la retribución que el empleado devenga exceda el nivel máximo de la categoría que corresponde al nuevo puesto.

15. De conformidad con la ley del Consejo de Educación Superior en torno al personal universitario transferido y orientado firmemente a promover el desarrollo profesional de sus Recursos Humanos el

personal regular recibirá una bonificación por preparación académica a cada empleado que alcance, mientras sea empleado del Consejo, un grado académico superior al que ya ostente en una Universidad o Colegio reconocido. El empleado que alcanzare tal grado mientras se desempeñe en un puesto no cubierto por estas Reglas, se le acreditará la bonificación cuando pase a ocupar el puesto regular y desde la fecha en que lo ocupa.

La bonificación será efectiva al día primero del mes siguiente en que se reciba en la Oficina de Recursos del Consejo la certificación del grado obtenido.

Las bonificaciones serán por los siguientes grados:

Grado Asociado.....$25 mensuales
Bachillerato.....$40 mensuales
Maestría .....$75 mensuales
Doctorado.....$110 mensuales

Artículo 6 **BENEFICIOS MARGINALES**

Los beneficios marginales constituyen una compensación indirecta sobre la retribución del empleado, ya que forman parte integral de éste. Además de presentar un ingreso adicional, los beneficios marginales ofrecen al empleado seguridad y mejores condiciones de trabajo. El plan de beneficios marginales del Consejo es amplio y ello contribuye a atraer y retener el mejor personal disponible.

La Oficina de Recursos Humanos es responsable de mantener a sus empleados debidamente informados sobre los beneficios

marginales que se les conceden y los términos y condiciones para el disfrute de los mismos. De igual forma, por la protección y buena administración de éstos.

El impacto retributivo relativo a los beneficios marginales se aplicará conforme a las normas y disposiciones reglamentarias y de ley que aplique a cada beneficio.

Artículo 7 **OTRAS DISPOSICIONES GENERALES**

El Presidente del Consejo puede autorizar por vía de excepción, retribuciones mayores que lo dispuesto para las diferentes acciones de personal, cuando los mecanismos usuales no proveen opciones y los méritos de cada caso individual lo justifiquen. La cuantía autorizada mediante este mecanismo, pasará a formar parte de la retribución del empleado. Este mecanismo debe ser de naturaleza extraordinaria, se utilizará en forma juiciosa y restringida, luego de una evaluación rigurosa de cada caso individual y sólo cuando su aplicación sea funcionalmente práctica y redunde en beneficio del servicio en particular que se preste en el Consejo.

Artículo 8 **OBVENCIONES**

La concesión de obvenciones se rigen por las disposiciones que establezca el Consejo de Educación Superior.

Artículo 9 **AUDITORIA DEL PLAN**

El Oficial de Recursos Humanos podrá realizar estudios en las distintas Divisiones del Consejo, a los fines de identificar deficiencias en la aplicación de la reglamentación, áreas que requieran adiestramiento,

necesidades de posibles cambios en los procedimientos y modificaciones en la aplicación de las normas que se promulguen. En este proceso, el Administrador del Plan tiene la facultad de requerir cualquier documento o evidencia que estime pertinente y la determinación será mandatoria en cuanto a las acciones a observar por parte de las unidades institucionales.

Artículo 10 **FACULTAD PARA DELEGAR**

El Presidente del Consejo tiene la facultad para delegar su autoridad nominadora en los funcionarios del Consejo que estime conveniente.

Artículo 11 **CLAUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte de estas Reglas fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afecta, menoscaba o invalida las restantes disposiciones y partes de estas Reglas, sino que su efecto se limita a la palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y no afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo 12 **DEROGACION**

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

Artículo 13 **VIGENCIA**

Estas Reglas comenzarán a regir a partir de la fecha de su aprobación.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE PUERTO RICO

PO Box 19900
San Juan PR
00910-1900
Tel. 787-724-7100
www.ces.gobierno.pr

13 de julio de 2005

Dr. Ramón A. Cruz, Presidente
Consejo de Educación Superior de Puerto Rico

Minerva Reyes Arroyo
P/C: Lcda. Minerva Reyes Arroyo, Directora
División de Servicios de Administración

Eric J. Cruz Santiago
Oficial de Recursos Humanos y
Administrador Planes de Clasificación y Retribución de Puestos

ENMIENDAS AL PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTOS

Las enmiendas propuestas consisten de:

1. Modificaciones en las especificaciones de clase de Asistente Ejecutiva I y II. No se afecta la asignación en escala de retribución.

2. Creación de las nuevas clases de Asistente Ejecutiva III y IV y asignar las mismas a las categorías salariales número 15 y 17 respectivamente, dentro del Plan de Retribución de Puestos.

Con estas enmiendas la serie número 10200, de Asistentes Administrativas, Legales y Ejecutivas dentro del Esquema Ocupacional y Profesional de Clases quedaría constituido de las siguientes clases:

Código de la clase	Título de la clase	Categoría salarial	Nivel básico de la escala de retribución
10201	Asistente Administrativa I	5	1,000
10202	Asistente Administrativa II	6	1,100
10203	Asistente Administrativa III	7	1,170
10204	Asistente Administrativa IV	8	1,250
10205	Asistente Administrativa V	10	1,410
10231	Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación I	7	1,170
10232	Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación II	9	1,330
10233	Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación III	11	1,490
10210	Asistente Ejecutiva I	12	1,570
10211	Asistente Ejecutiva II	13	1,650
10212	Asistente Ejecutiva III	15	1,810
10213	Asistente Ejecutiva IV	17	1,970

Ahorro con igualdad de Oportunidades en el Empleo MMMM

REGLAMENTACIÓN APLICABLE

La sección 4.1 de las Reglas para la Implantación y Administración del Plan de Clasificación de Puestos del CESPR, Certificación del Consejo Número 95-018, dispone lo siguiente:

> --El plan habrá de mantenerse al día, mediante un procedimiento continuo de evaluación y revisión de las especificaciones de clases, de los puestos y sus funciones y de las condiciones del ambiente de trabajo que puedan afectar las clases de puestos del Plan, a saber:
>
> a)...
> b)...
> c) Eliminación, consolidación y enmiendas de aquellas clases que la experiencia o las exigencias del servicio indiquen que son necesarias realizar.--

Como parte del procedimiento para la revisión y reclasificación de puestos la sección 6.1 b) 7) del Reglamento antes citado dispone lo siguiente:

> --Si del estudio se desprende que el puesto bajo análisis no es igual ni sustancialmente similar a una de las clases existentes en el Plan, el Oficial de Recursos Humanos creará una nueva clase, preparará una especificación de clase conforme a las técnicas y principios requeridos y someterá, por conducto del(la) Director(a) de la División de Servicios de Administración, la creación de la nueva clase, a la aprobación del Presidente del Consejo de Educación Superior. La decisión que se tome será notificada al Oficial de Recursos Humanos, de ser aprobada la nueva clase, se divulgará entre las partes interesadas.--

OBSERVACIONES

Las enmiendas al Plan de Clasificación de Puestos aquí presentadas surgen como parte y en respuesta del proceso de revisión de la clasificación del puesto de Asistente Ejecutiva II (# 20201) adscrito a la División de Servicios de Administración, según solicitado por la Directora de dicha División.

Se revisó y comparó la descripción de puesto sometida por la empleada con su descripción anterior, con las descripciones de puestos de los demás puestos de Asistentes Ejecutivas (I y II) en el CESPR y con las especificaciones de clases correspondientes.

Este puesto es el único, de los que están clasificados como Asistentes Ejecutivas I y II, que supervisa regular y habitualmente a un grupo de cuatro empleadas, dedicando a esta labor un 21% de su tiempo laborable.

- Algunas actividades de la función de supervisar es compartida con otros supervisores de la División, aunque ello ocurre mayormente en procesos especiales, como son los programas de evaluación de desempeño para la concesión de aumentos salariales, de bonos especiales, etc. También en las evaluaciones requeridas como parte de los periodos probatorios de los puestos de carrera.

Este puesto, además, es responsable de tareas financieras en el área de inversiones, contacto con bancos para estos fines y del área de seguros en un 38% de su tiempo laborable.

Las funciones antes descritas no enmarcan ni en la clasificación vigente del puesto ni en ninguna de las otras clasificaciones del Plan. Por tanto, lo que procede es crear la o las clasificaciones pertinentes y realizar las enmiendas que sean necesarias a las clases existentes para adecuar la serie ocupacional de conformidad con las nuevas clases.

Eso es lo que precisamente estamos haciendo con esta recomendación; modificando las especificaciones de clases de Asistente Ejecutiva I y II y creando las clases de Asistente Ejecutiva III y IV. En resumen, estas clasificaciones se definen de la siguiente manera:

- La clase de Asistente Ejecutiva I será un nivel de ascenso en la serie sin necesariamente tener que ser la Asistente Ejecutiva del Director de División ni supervisora de empleados.

- La clase de Asistente Ejecutiva II será un nivel de ascenso en la serie pero tiene que ser la Asistente Ejecutiva del Director de División pero no supervisora de empleados.

- La clase de Asistente Ejecutiva III será un nivel de ascenso en la serie, tiene que ser la Asistente Ejecutiva del Director de División y supervisora de un grupo generalmente de dos o menos empleados.

- La clase de Asistente Ejecutiva IV será un nivel de ascenso en la serie, tiene que ser la Asistente Ejecutiva del Director de División, supervisora de un grupo generalmente de tres o mas empleados y será responsable de administrar o estar a cargo de un área de trabajo técnica o especializada.

De no tener objeciones a estas recomendaciones pueden impartir su autorización en esta comunicación.

Vo. Bo. _____
Justo Reyes Torres
Director Ejecutivo
20/7/05
fecha

Vo. Bo. _____
Dr. Ramón A. Cruz
Presidente
fecha

CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE PUERTO RICO
PO Box 19900, San Juan, Puerto Rico 00910-1900
Tel. (787) 724-7100

Certificación Número 2000-029

Yo, Sandra Espada Santos, Directora Ejecutiva del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, CERTIFICO:----------

Que el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico en reunión ordinaria del martes, 15 de febrero de 2000 aprobó las Escalas de Sueldos Mensuales para Personal de Confianza del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico de la siguiente manera:

CATEGORÍA	PUESTO DE CONFIANZA	MÍNIMO MENSUAL	MÁXIMO MENSUAL
I	Secretaria Ejecutiva del CESPR, Secretaria de Actas y otro personal de confianza	$2,500	$5,400
II	Directores, Ayudante del Director Ejecutivo; Asesores	$3,500	$10,000
III	Director Ejecutivo	$5,000	$12,000

Y para que así conste, expido la presente certificación en Santurce, Puerto Rico, hoy día, veinticuatro de febrero de dos mil.

Sandra Espada Santos
Directora Ejecutiva

mr

CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PR.
SERV. DE ADMINISTRACION
00 FEB 25 PM 2:34
OFICINA DEL DIRECTOR

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO
1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

Categoria		Minimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50
1		$760	$800	$840	$880	$920	$960	$1,000	$1,040	$1,080	$1,120	$1,160	$1,200	$1,250	$1,300	$1,350	$1,400	$1,450	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,700	$1,750
	$25	$785	$825	$865	$905	$945	$985	$1,025	$1,065	$1,105	$1,145	$1,185	$1,225	$1,275	$1,325	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775
	$30	$815	$855	$895	$935	$975	$1,015	$1,055	$1,095	$1,135	$1,175	$1,215	$1,255	$1,305	$1,355	$1,405	$1,455	$1,505	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805
	$35	$850	$890	$930	$970	$1,010	$1,050	$1,090	$1,130	$1,170	$1,210	$1,250	$1,290	$1,340	$1,390	$1,440	$1,490	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,790	$1,840
	$40	$890	$930	$970	$1,010	$1,050	$1,090	$1,130	$1,170	$1,210	$1,250	$1,290	$1,330	$1,380	$1,430	$1,480	$1,530	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880
	$45	$935	$975	$1,015	$1,055	$1,095	$1,135	$1,175	$1,215	$1,255	$1,295	$1,335	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925
	$50	$985	$1,025	$1,065	$1,105	$1,145	$1,185	$1,225	$1,265	$1,305	$1,345	$1,385	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925	$1,975

Categoria		Minimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50
2		$820	$860	$900	$940	$980	$1,020	$1,060	$1,100	$1,140	$1,180	$1,220	$1,260	$1,310	$1,360	$1,410	$1,460	$1,510	$1,560	$1,610	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810
	$25	$845	$885	$925	$965	$1,005	$1,045	$1,085	$1,125	$1,165	$1,205	$1,245	$1,285	$1,335	$1,385	$1,435	$1,485	$1,535	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835
	$30	$875	$915	$955	$995	$1,035	$1,075	$1,115	$1,155	$1,195	$1,235	$1,275	$1,315	$1,365	$1,415	$1,465	$1,515	$1,565	$1,615	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865
	$35	$910	$950	$990	$1,030	$1,070	$1,110	$1,150	$1,190	$1,230	$1,270	$1,310	$1,350	$1,400	$1,450	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,700	$1,750	$1,800	$1,850	$1,900
	$40	$950	$990	$1,030	$1,070	$1,110	$1,150	$1,190	$1,230	$1,270	$1,310	$1,350	$1,390	$1,440	$1,490	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,790	$1,840	$1,890	$1,940
	$45	$995	$1,035	$1,075	$1,115	$1,155	$1,195	$1,235	$1,275	$1,315	$1,355	$1,395	$1,435	$1,485	$1,535	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985
	$50	$1,045	$1,085	$1,125	$1,165	$1,205	$1,245	$1,285	$1,325	$1,365	$1,405	$1,445	$1,485	$1,535	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985	$2,035

Categoria		Minimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50
3		$880	$920	$960	$1,000	$1,040	$1,080	$1,120	$1,160	$1,200	$1,240	$1,280	$1,320	$1,370	$1,420	$1,470	$1,520	$1,570	$1,620	$1,670	$1,720	$1,770	$1,820	$1,870
	$25	$905	$945	$985	$1,025	$1,065	$1,105	$1,145	$1,185	$1,225	$1,265	$1,305	$1,345	$1,395	$1,445	$1,495	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895
	$30	$935	$975	$1,015	$1,055	$1,095	$1,135	$1,175	$1,215	$1,255	$1,295	$1,335	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925
	$35	$970	$1,010	$1,050	$1,090	$1,130	$1,170	$1,210	$1,250	$1,290	$1,330	$1,370	$1,410	$1,460	$1,510	$1,560	$1,610	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810	$1,860	$1,910	$1,960
	$40	$1,010	$1,050	$1,090	$1,130	$1,170	$1,210	$1,250	$1,290	$1,330	$1,370	$1,410	$1,450	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,700	$1,750	$1,800	$1,850	$1,900	$1,950	$2,000
	$45	$1,055	$1,095	$1,135	$1,175	$1,215	$1,255	$1,295	$1,335	$1,375	$1,415	$1,455	$1,495	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045
	$50	$1,105	$1,145	$1,185	$1,225	$1,265	$1,305	$1,345	$1,385	$1,425	$1,465	$1,505	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045	$2,095

Categoria		Minimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50
4		$940	$980	$1,020	$1,060	$1,100	$1,140	$1,180	$1,220	$1,260	$1,300	$1,340	$1,380	$1,430	$1,480	$1,530	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880	$1,930
	$25	$965	$1,005	$1,045	$1,085	$1,125	$1,165	$1,205	$1,245	$1,285	$1,325	$1,365	$1,405	$1,455	$1,505	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955
	$30	$995	$1,035	$1,075	$1,115	$1,155	$1,195	$1,235	$1,275	$1,315	$1,355	$1,395	$1,435	$1,485	$1,535	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985
	$35	$1,030	$1,070	$1,110	$1,150	$1,190	$1,230	$1,270	$1,310	$1,350	$1,390	$1,430	$1,470	$1,520	$1,570	$1,620	$1,670	$1,720	$1,770	$1,820	$1,870	$1,920	$1,970	$2,020
	$40	$1,070	$1,110	$1,150	$1,190	$1,230	$1,270	$1,310	$1,350	$1,390	$1,430	$1,470	$1,510	$1,560	$1,610	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810	$1,860	$1,910	$1,960	$2,010	$2,060
	$45	$1,115	$1,155	$1,195	$1,235	$1,275	$1,315	$1,355	$1,395	$1,435	$1,475	$1,515	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105
	$50	$1,165	$1,205	$1,245	$1,285	$1,325	$1,365	$1,405	$1,445	$1,485	$1,525	$1,565	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105	$2,155

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$40	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50
5	$1,000	$1,040	$1,080	$1,120	$1,160	$1,200	$1,240	$1,280	$1,320	$1,360	$1,400	$1,440	$1,490	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,790	$1,840	$1,890	$1,940	$1,990
$25	$1,025	$1,065	$1,105	$1,145	$1,185	$1,225	$1,265	$1,305	$1,345	$1,385	$1,425	$1,465	$1,515	$1,565	$1,615	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015
$30	$1,055	$1,095	$1,135	$1,175	$1,215	$1,255	$1,295	$1,335	$1,375	$1,415	$1,455	$1,495	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045
$35	$1,090	$1,130	$1,170	$1,210	$1,250	$1,290	$1,330	$1,370	$1,410	$1,450	$1,490	$1,530	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880	$1,930	$1,980	$2,030	$2,080
$40	$1,130	$1,170	$1,210	$1,250	$1,290	$1,330	$1,370	$1,410	$1,450	$1,490	$1,530	$1,570	$1,620	$1,670	$1,720	$1,770	$1,820	$1,870	$1,920	$1,970	$2,020	$2,070	$2,120
$45	$1,175	$1,215	$1,255	$1,295	$1,335	$1,375	$1,415	$1,455	$1,495	$1,535	$1,575	$1,615	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,115	$2,165
$50	$1,225	$1,265	$1,305	$1,345	$1,385	$1,425	$1,465	$1,505	$1,545	$1,585	$1,625	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,115	$2,165	$2,215

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
6	$1,100	$1,150	$1,200	$1,250	$1,300	$1,350	$1,400	$1,450	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,710	$1,770	$1,830	$1,890	$1,950	$2,010	$2,070	$2,130	$2,190	$2,250	$2,310
$25	$1,125	$1,175	$1,225	$1,275	$1,325	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,735	$1,795	$1,855	$1,915	$1,975	$2,035	$2,095	$2,155	$2,215	$2,275	$2,335
$30	$1,155	$1,205	$1,255	$1,305	$1,355	$1,405	$1,455	$1,505	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,765	$1,825	$1,885	$1,945	$2,005	$2,065	$2,125	$2,185	$2,245	$2,305	$2,365
$35	$1,190	$1,240	$1,290	$1,340	$1,390	$1,440	$1,490	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,800	$1,860	$1,920	$1,980	$2,040	$2,100	$2,160	$2,220	$2,280	$2,340	$2,400
$40	$1,230	$1,280	$1,330	$1,380	$1,430	$1,480	$1,530	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,840	$1,900	$1,960	$2,020	$2,080	$2,140	$2,200	$2,260	$2,320	$2,380	$2,440
$45	$1,275	$1,325	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,885	$1,945	$2,005	$2,065	$2,125	$2,185	$2,245	$2,305	$2,365	$2,425	$2,485
$50	$1,325	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,935	$1,995	$2,055	$2,115	$2,175	$2,235	$2,295	$2,355	$2,415	$2,475	$2,535

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
7	$1,170	$1,220	$1,270	$1,320	$1,370	$1,420	$1,470	$1,520	$1,570	$1,620	$1,670	$1,720	$1,780	$1,840	$1,900	$1,960	$2,020	$2,080	$2,140	$2,200	$2,260	$2,320	$2,380
$25	$1,195	$1,245	$1,295	$1,345	$1,395	$1,445	$1,495	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,805	$1,865	$1,925	$1,985	$2,045	$2,105	$2,165	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405
$30	$1,225	$1,275	$1,325	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,835	$1,895	$1,955	$2,015	$2,075	$2,135	$2,195	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435
$35	$1,260	$1,310	$1,360	$1,410	$1,460	$1,510	$1,560	$1,610	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810	$1,870	$1,930	$1,990	$2,050	$2,110	$2,170	$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470
$40	$1,300	$1,350	$1,400	$1,450	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,700	$1,750	$1,800	$1,850	$1,910	$1,970	$2,030	$2,090	$2,150	$2,210	$2,270	$2,330	$2,390	$2,450	$2,510
$45	$1,345	$1,395	$1,445	$1,495	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,955	$2,015	$2,075	$2,135	$2,195	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555
$50	$1,385	$1,445	$1,495	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$2,005	$2,065	$2,125	$2,185	$2,245	$2,305	$2,365	$2,425	$2,485	$2,545	$2,605

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
8	$1,250	$1,300	$1,350	$1,400	$1,450	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,700	$1,750	$1,800	$1,860	$1,920	$1,980	$2,040	$2,100	$2,160	$2,220	$2,280	$2,340	$2,400	$2,460
$25	$1,275	$1,325	$1,375	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,885	$1,945	$2,005	$2,065	$2,125	$2,185	$2,245	$2,305	$2,365	$2,425	$2,485
$30	$1,305	$1,355	$1,405	$1,455	$1,505	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,915	$1,975	$2,035	$2,095	$2,155	$2,215	$2,275	$2,335	$2,395	$2,455	$2,515
$35	$1,340	$1,390	$1,440	$1,490	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,790	$1,840	$1,890	$1,950	$2,010	$2,070	$2,130	$2,190	$2,250	$2,310	$2,370	$2,430	$2,490	$2,550
$40	$1,380	$1,430	$1,480	$1,530	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880	$1,930	$1,990	$2,050	$2,110	$2,170	$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590
$45	$1,425	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925	$1,975	$2,035	$2,095	$2,155	$2,215	$2,275	$2,335	$2,395	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635
$50	$1,475	$1,525	$1,575	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925	$1,975	$2,025	$2,085	$2,145	$2,205	$2,265	$2,325	$2,385	$2,445	$2,505	$2,565	$2,625	$2,685

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

Categoría	Mínimo	1 $50	2 $50	3 $50	4 $50	5 $50	6 $50	7 $50	8 $50	9 $50	10 $50	11 $50	12 $60	13 $60	14 $60	15 $60	16 $60	17 $60	18 $60	19 $60	20 $60	21 $60	22 $60
9	$1,330	$1,380	$1,430	$1,480	$1,530	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880	$1,940	$2,000	$2,060	$2,120	$2,180	$2,240	$2,300	$2,360	$2,420	$2,480	$2,540
$25	$1,355	$1,405	$1,455	$1,505	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,965	$2,025	$2,085	$2,145	$2,205	$2,265	$2,325	$2,385	$2,445	$2,505	$2,565
$30	$1,385	$1,435	$1,485	$1,535	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,995	$2,055	$2,115	$2,175	$2,235	$2,295	$2,355	$2,415	$2,475	$2,535	$2,595
$35	$1,420	$1,470	$1,520	$1,570	$1,620	$1,670	$1,720	$1,770	$1,820	$1,870	$1,920	$1,970	$2,030	$2,090	$2,150	$2,210	$2,270	$2,330	$2,390	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630
$40	$1,460	$1,510	$1,560	$1,610	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810	$1,860	$1,910	$1,960	$2,010	$2,070	$2,130	$2,190	$2,250	$2,310	$2,370	$2,430	$2,490	$2,550	$2,610	$2,670
$45	$1,505	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,115	$2,175	$2,235	$2,295	$2,355	$2,415	$2,475	$2,535	$2,595	$2,655	$2,715
$50	$1,555	$1,605	$1,655	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105	$2,165	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765

Categoría	Mínimo	1 $50	2 $50	3 $50	4 $50	5 $50	6 $50	7 $50	8 $50	9 $50	10 $50	11 $50	12 $60	13 $60	14 $60	15 $60	16 $60	17 $60	18 $60	19 $60	20 $60	21 $60	22 $60
10	$1,410	$1,460	$1,510	$1,560	$1,610	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810	$1,860	$1,910	$1,960	$2,020	$2,080	$2,140	$2,200	$2,260	$2,320	$2,380	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620
$25	$1,435	$1,485	$1,535	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985	$2,045	$2,105	$2,165	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645
$30	$1,465	$1,515	$1,565	$1,615	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,075	$2,135	$2,195	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675
$35	$1,500	$1,550	$1,600	$1,650	$1,700	$1,750	$1,800	$1,850	$1,900	$1,950	$2,000	$2,050	$2,110	$2,170	$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710
$40	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,790	$1,840	$1,890	$1,940	$1,990	$2,040	$2,090	$2,150	$2,210	$2,270	$2,330	$2,390	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750
$45	$1,585	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985	$2,035	$2,085	$2,135	$2,195	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795
$50	$1,635	$1,685	$1,735	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985	$2,035	$2,085	$2,135	$2,185	$2,245	$2,305	$2,365	$2,425	$2,485	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845

Categoría	Mínimo	1 $50	2 $50	3 $50	4 $50	5 $50	6 $50	7 $50	8 $50	9 $50	10 $50	11 $50	12 $60	13 $60	14 $60	15 $60	16 $60	17 $60	18 $60	19 $60	20 $60	21 $60	22 $60
11	$1,490	$1,540	$1,590	$1,640	$1,690	$1,740	$1,790	$1,840	$1,890	$1,940	$1,990	$2,040	$2,100	$2,160	$2,220	$2,280	$2,340	$2,400	$2,460	$2,520	$2,580	$2,640	$2,700
$25	$1,515	$1,565	$1,615	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,125	$2,185	$2,245	$2,305	$2,365	$2,425	$2,485	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725
$30	$1,545	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045	$2,095	$2,155	$2,215	$2,275	$2,335	$2,395	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755
$35	$1,580	$1,630	$1,680	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880	$1,930	$1,980	$2,030	$2,080	$2,130	$2,190	$2,250	$2,310	$2,370	$2,430	$2,490	$2,550	$2,610	$2,670	$2,730	$2,790
$40	$1,620	$1,670	$1,720	$1,770	$1,820	$1,870	$1,920	$1,970	$2,020	$2,070	$2,120	$2,170	$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830
$45	$1,665	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,115	$2,165	$2,215	$2,275	$2,335	$2,395	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875
$50	$1,715	$1,765	$1,815	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,115	$2,165	$2,215	$2,265	$2,325	$2,385	$2,445	$2,505	$2,565	$2,625	$2,685	$2,745	$2,805	$2,865	$2,925

Categoría	Mínimo	1 $50	2 $50	3 $50	4 $50	5 $50	6 $50	7 $50	8 $50	9 $50	10 $50	11 $50	12 $60	13 $60	14 $60	15 $60	16 $60	17 $60	18 $60	19 $60	20 $60	21 $60	22 $60
12	$1,570	$1,620	$1,670	$1,720	$1,770	$1,820	$1,870	$1,920	$1,970	$2,020	$2,070	$2,120	$2,180	$2,240	$2,300	$2,360	$2,420	$2,480	$2,540	$2,600	$2,660	$2,720	$2,780
$25	$1,595	$1,645	$1,695	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045	$2,095	$2,145	$2,205	$2,265	$2,325	$2,385	$2,445	$2,505	$2,565	$2,625	$2,685	$2,745	$2,805
$30	$1,625	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925	$1,975	$2,025	$2,075	$2,125	$2,175	$2,235	$2,295	$2,355	$2,415	$2,475	$2,535	$2,595	$2,655	$2,715	$2,775	$2,835
$35	$1,660	$1,710	$1,760	$1,810	$1,860	$1,910	$1,960	$2,010	$2,060	$2,110	$2,160	$2,210	$2,270	$2,330	$2,390	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870
$40	$1,700	$1,750	$1,800	$1,850	$1,900	$1,950	$2,000	$2,050	$2,100	$2,150	$2,200	$2,250	$2,310	$2,370	$2,430	$2,490	$2,550	$2,610	$2,670	$2,730	$2,790	$2,850	$2,910
$45	$1,745	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045	$2,095	$2,145	$2,195	$2,245	$2,295	$2,355	$2,415	$2,475	$2,535	$2,595	$2,655	$2,715	$2,775	$2,835	$2,895	$2,955
$50	$1,795	$1,845	$1,895	$1,945	$1,995	$2,045	$2,095	$2,145	$2,195	$2,245	$2,295	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
13	$1,650	$1,700	$1,750	$1,800	$1,850	$1,900	$1,950	$2,000	$2,050	$2,100	$2,150	$2,200	$2,260	$2,320	$2,380	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860
$25	$1,675	$1,725	$1,775	$1,825	$1,875	$1,925	$1,975	$2,025	$2,075	$2,125	$2,175	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885
$30	$1,705	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105	$2,155	$2,205	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915
$35	$1,740	$1,790	$1,840	$1,890	$1,940	$1,990	$2,040	$2,090	$2,140	$2,190	$2,240	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950
$40	$1,780	$1,830	$1,880	$1,930	$1,980	$2,030	$2,080	$2,130	$2,180	$2,230	$2,280	$2,330	$2,390	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870	$2,930	$2,990
$45	$1,825	$1,875	$1,925	$1,975	$2,025	$2,075	$2,125	$2,175	$2,225	$2,275	$2,325	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035
$50	$1,875	$1,925	$1,975	$2,025	$2,075	$2,125	$2,175	$2,225	$2,275	$2,325	$2,375	$2,425	$2,485	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965	$3,025	$3,085

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
14	$1,730	$1,780	$1,830	$1,880	$1,930	$1,980	$2,030	$2,080	$2,130	$2,180	$2,230	$2,280	$2,340	$2,400	$2,460	$2,520	$2,580	$2,640	$2,700	$2,760	$2,820	$2,880	$2,940
$25	$1,755	$1,805	$1,855	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105	$2,155	$2,205	$2,255	$2,305	$2,365	$2,425	$2,485	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965
$30	$1,785	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985	$2,035	$2,085	$2,135	$2,185	$2,235	$2,285	$2,335	$2,395	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995
$35	$1,820	$1,870	$1,920	$1,970	$2,020	$2,070	$2,120	$2,170	$2,220	$2,270	$2,320	$2,370	$2,430	$2,490	$2,550	$2,610	$2,670	$2,730	$2,790	$2,850	$2,910	$2,970	$3,030
$40	$1,860	$1,910	$1,960	$2,010	$2,060	$2,110	$2,160	$2,210	$2,260	$2,310	$2,360	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070
$45	$1,905	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105	$2,155	$2,205	$2,255	$2,305	$2,355	$2,405	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995	$3,055	$3,115
$50	$1,955	$2,005	$2,055	$2,105	$2,155	$2,205	$2,255	$2,305	$2,355	$2,405	$2,455	$2,505	$2,565	$2,625	$2,685	$2,745	$2,805	$2,865	$2,925	$2,985	$3,045	$3,105	$3,165

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
15	$1,810	$1,860	$1,910	$1,960	$2,010	$2,060	$2,110	$2,160	$2,210	$2,260	$2,310	$2,360	$2,420	$2,480	$2,540	$2,600	$2,660	$2,720	$2,780	$2,840	$2,900	$2,960	$3,020
$25	$1,835	$1,885	$1,935	$1,985	$2,035	$2,085	$2,135	$2,185	$2,235	$2,285	$2,335	$2,385	$2,445	$2,505	$2,565	$2,625	$2,685	$2,745	$2,805	$2,865	$2,925	$2,985	$3,045
$30	$1,865	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,115	$2,165	$2,215	$2,265	$2,315	$2,365	$2,415	$2,475	$2,535	$2,595	$2,655	$2,715	$2,775	$2,835	$2,895	$2,955	$3,015	$3,075
$35	$1,900	$1,950	$2,000	$2,050	$2,100	$2,150	$2,200	$2,250	$2,300	$2,350	$2,400	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870	$2,930	$2,990	$3,050	$3,110
$40	$1,940	$1,990	$2,040	$2,090	$2,140	$2,190	$2,240	$2,290	$2,340	$2,390	$2,440	$2,490	$2,550	$2,610	$2,670	$2,730	$2,790	$2,850	$2,910	$2,970	$3,030	$3,090	$3,150
$45	$1,985	$2,035	$2,085	$2,135	$2,185	$2,235	$2,285	$2,335	$2,385	$2,435	$2,485	$2,535	$2,595	$2,655	$2,715	$2,775	$2,835	$2,895	$2,955	$3,015	$3,075	$3,135	$3,195
$50	$2,035	$2,085	$2,135	$2,185	$2,235	$2,285	$2,335	$2,385	$2,435	$2,485	$2,535	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245

Categoría	Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
16	$1,890	$1,940	$1,990	$2,040	$2,090	$2,140	$2,190	$2,240	$2,290	$2,340	$2,390	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100
$25	$1,915	$1,965	$2,015	$2,065	$2,115	$2,165	$2,215	$2,265	$2,315	$2,365	$2,415	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125
$30	$1,945	$1,995	$2,045	$2,095	$2,145	$2,195	$2,245	$2,295	$2,345	$2,395	$2,445	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155
$35	$1,980	$2,030	$2,080	$2,130	$2,180	$2,230	$2,280	$2,330	$2,380	$2,430	$2,480	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190
$40	$2,020	$2,070	$2,120	$2,170	$2,220	$2,270	$2,320	$2,370	$2,420	$2,470	$2,520	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870	$2,930	$2,990	$3,050	$3,110	$3,170	$3,230
$45	$2,065	$2,115	$2,165	$2,215	$2,265	$2,315	$2,365	$2,415	$2,465	$2,515	$2,565	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275
$50	$2,115	$2,165	$2,215	$2,265	$2,315	$2,365	$2,415	$2,465	$2,515	$2,565	$2,615	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965	$3,025	$3,085	$3,145	$3,205	$3,265	$3,325

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO
1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$50	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60
17		$1,970	$2,020	$2,070	$2,120	$2,170	$2,220	$2,270	$2,320	$2,370	$2,420	$2,470	$2,520	$2,580	$2,640	$2,700	$2,760	$2,820	$2,880	$2,940	$3,000	$3,060	$3,120	$3,180
	$25	$1,995	$2,045	$2,095	$2,145	$2,195	$2,245	$2,295	$2,345	$2,395	$2,445	$2,495	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965	$3,025	$3,085	$3,145	$3,205
	$30	$2,025	$2,075	$2,125	$2,175	$2,225	$2,275	$2,325	$2,375	$2,425	$2,475	$2,525	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995	$3,055	$3,115	$3,175	$3,235
	$35	$2,060	$2,110	$2,160	$2,210	$2,260	$2,310	$2,360	$2,410	$2,460	$2,510	$2,560	$2,610	$2,670	$2,730	$2,790	$2,850	$2,910	$2,970	$3,030	$3,090	$3,150	$3,210	$3,270
	$40	$2,100	$2,150	$2,200	$2,250	$2,300	$2,350	$2,400	$2,450	$2,500	$2,550	$2,600	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,310
	$45	$2,145	$2,195	$2,245	$2,295	$2,345	$2,395	$2,445	$2,495	$2,545	$2,595	$2,645	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995	$3,055	$3,115	$3,175	$3,235	$3,295	$3,355
	$50	$2,195	$2,245	$2,295	$2,345	$2,395	$2,445	$2,495	$2,545	$2,595	$2,645	$2,695	$2,745	$2,805	$2,865	$2,925	$2,985	$3,045	$3,105	$3,165	$3,225	$3,285	$3,345	$3,405

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
18		$2,050	$2,110	$2,170	$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,780	$2,850	$2,920	$2,990	$3,060	$3,130	$3,200	$3,270	$3,340	$3,410	$3,480
	$25	$2,075	$2,135	$2,195	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,805	$2,875	$2,945	$3,015	$3,085	$3,155	$3,225	$3,295	$3,365	$3,435	$3,505
	$30	$2,105	$2,165	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,835	$2,905	$2,975	$3,045	$3,115	$3,185	$3,255	$3,325	$3,395	$3,465	$3,535
	$35	$2,140	$2,200	$2,260	$2,320	$2,380	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,870	$2,940	$3,010	$3,080	$3,150	$3,220	$3,290	$3,360	$3,430	$3,500	$3,570
	$40	$2,180	$2,240	$2,300	$2,360	$2,420	$2,480	$2,540	$2,600	$2,660	$2,720	$2,780	$2,840	$2,910	$2,980	$3,050	$3,120	$3,190	$3,260	$3,330	$3,400	$3,470	$3,540	$3,610
	$45	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,955	$3,025	$3,095	$3,165	$3,235	$3,305	$3,375	$3,445	$3,515	$3,585	$3,655
	$50	$2,275	$2,335	$2,395	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$3,005	$3,075	$3,145	$3,215	$3,285	$3,355	$3,425	$3,495	$3,565	$3,635	$3,705

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
19		$2,140	$2,200	$2,260	$2,320	$2,380	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,870	$2,940	$3,010	$3,080	$3,150	$3,220	$3,290	$3,360	$3,430	$3,500	$3,570
	$25	$2,165	$2,225	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,895	$2,965	$3,035	$3,105	$3,175	$3,245	$3,315	$3,385	$3,455	$3,525	$3,595
	$30	$2,195	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,925	$2,995	$3,065	$3,135	$3,205	$3,275	$3,345	$3,415	$3,485	$3,555	$3,625
	$35	$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,960	$3,030	$3,100	$3,170	$3,240	$3,310	$3,380	$3,450	$3,520	$3,590	$3,660
	$40	$2,270	$2,330	$2,390	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870	$2,930	$3,000	$3,070	$3,140	$3,210	$3,280	$3,350	$3,420	$3,490	$3,560	$3,630	$3,700
	$45	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,045	$3,115	$3,185	$3,255	$3,325	$3,395	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745
	$50	$2,365	$2,425	$2,485	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965	$3,025	$3,095	$3,165	$3,235	$3,305	$3,375	$3,445	$3,515	$3,585	$3,655	$3,725	$3,795

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
20		$2,230	$2,290	$2,350	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,960	$3,030	$3,100	$3,170	$3,240	$3,310	$3,380	$3,450	$3,520	$3,590	$3,660
	$25	$2,255	$2,315	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,985	$3,055	$3,125	$3,195	$3,265	$3,335	$3,405	$3,475	$3,545	$3,615	$3,685
	$30	$2,285	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,015	$3,085	$3,155	$3,225	$3,295	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715
	$35	$2,320	$2,380	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,050	$3,120	$3,190	$3,260	$3,330	$3,400	$3,470	$3,540	$3,610	$3,680	$3,750
	$40	$2,360	$2,420	$2,480	$2,540	$2,600	$2,660	$2,720	$2,780	$2,840	$2,900	$2,960	$3,020	$3,090	$3,160	$3,230	$3,300	$3,370	$3,440	$3,510	$3,580	$3,650	$3,720	$3,790
	$45	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,135	$3,205	$3,275	$3,345	$3,415	$3,485	$3,555	$3,625	$3,695	$3,765	$3,835
	$50	$2,455	$2,515	$2,575	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995	$3,055	$3,115	$3,185	$3,255	$3,325	$3,395	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

egoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
21		$2,320	$2,380	$2,440	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,050	$3,120	$3,190	$3,260	$3,330	$3,400	$3,470	$3,540	$3,610	$3,680	$3,750
	$25	$2,345	$2,405	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,075	$3,145	$3,215	$3,285	$3,355	$3,425	$3,495	$3,565	$3,635	$3,705	$3,775
	$30	$2,375	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,105	$3,175	$3,245	$3,315	$3,385	$3,455	$3,525	$3,595	$3,665	$3,735	$3,805
	$35	$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,140	$3,210	$3,280	$3,350	$3,420	$3,490	$3,560	$3,630	$3,700	$3,770	$3,840
	$40	$2,450	$2,510	$2,570	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870	$2,930	$2,990	$3,050	$3,110	$3,180	$3,250	$3,320	$3,390	$3,460	$3,530	$3,600	$3,670	$3,740	$3,810	$3,880
	$45	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,225	$3,295	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925
	$50	$2,545	$2,605	$2,665	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965	$3,025	$3,085	$3,145	$3,205	$3,275	$3,345	$3,415	$3,485	$3,555	$3,625	$3,695	$3,765	$3,835	$3,905	$3,975

tegoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
22		$2,410	$2,470	$2,530	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,140	$3,210	$3,280	$3,350	$3,420	$3,490	$3,560	$3,630	$3,700	$3,770	$3,840
	$25	$2,435	$2,495	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,165	$3,235	$3,305	$3,375	$3,445	$3,515	$3,585	$3,655	$3,725	$3,795	$3,865
	$30	$2,465	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,195	$3,265	$3,335	$3,405	$3,475	$3,545	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895
	$35	$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100	$3,160	$3,230	$3,300	$3,370	$3,440	$3,510	$3,580	$3,650	$3,720	$3,790	$3,860	$3,930
	$40	$2,540	$2,600	$2,660	$2,720	$2,780	$2,840	$2,900	$2,960	$3,020	$3,080	$3,140	$3,200	$3,270	$3,340	$3,410	$3,480	$3,550	$3,620	$3,690	$3,760	$3,830	$3,900	$3,970
	$45	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,315	$3,385	$3,455	$3,525	$3,595	$3,665	$3,735	$3,805	$3,875	$3,945	$4,015
	$50	$2,635	$2,695	$2,755	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995	$3,055	$3,115	$3,175	$3,235	$3,295	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065

tegoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
23		$2,500	$2,560	$2,620	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100	$3,160	$3,230	$3,300	$3,370	$3,440	$3,510	$3,580	$3,650	$3,720	$3,790	$3,860	$3,930
	$25	$2,525	$2,585	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,255	$3,325	$3,395	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955
	$30	$2,555	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,285	$3,355	$3,425	$3,495	$3,565	$3,635	$3,705	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985
	$35	$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,320	$3,390	$3,460	$3,530	$3,600	$3,670	$3,740	$3,810	$3,880	$3,950	$4,020
	$40	$2,630	$2,690	$2,750	$2,810	$2,870	$2,930	$2,990	$3,050	$3,110	$3,170	$3,230	$3,290	$3,360	$3,430	$3,500	$3,570	$3,640	$3,710	$3,780	$3,850	$3,920	$3,990	$4,060
	$45	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,405	$3,475	$3,545	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,035	$4,105
	$50	$2,725	$2,785	$2,845	$2,905	$2,965	$3,025	$3,085	$3,145	$3,205	$3,265	$3,325	$3,385	$3,455	$3,525	$3,595	$3,665	$3,735	$3,805	$3,875	$3,945	$4,015	$4,085	$4,155

Categoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
24		$2,590	$2,650	$2,710	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,320	$3,390	$3,460	$3,530	$3,600	$3,670	$3,740	$3,810	$3,880	$3,950	$4,020
	$25	$2,615	$2,675	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,345	$3,415	$3,485	$3,555	$3,625	$3,695	$3,765	$3,835	$3,905	$3,975	$4,045
	$30	$2,645	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,375	$3,445	$3,515	$3,585	$3,655	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,005	$4,075
	$35	$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100	$3,160	$3,220	$3,280	$3,340	$3,410	$3,480	$3,550	$3,620	$3,690	$3,760	$3,830	$3,900	$3,970	$4,040	$4,110
	$40	$2,720	$2,780	$2,840	$2,900	$2,960	$3,020	$3,080	$3,140	$3,200	$3,260	$3,320	$3,380	$3,450	$3,520	$3,590	$3,660	$3,730	$3,800	$3,870	$3,940	$4,010	$4,080	$4,150
	$45	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,495	$3,565	$3,635	$3,705	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985	$4,055	$4,125	$4,195
	$50	$2,815	$2,875	$2,935	$2,995	$3,055	$3,115	$3,175	$3,235	$3,295	$3,355	$3,415	$3,475	$3,545	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,035	$4,105	$4,175	$4,245

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

Categoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
25		$2,680	$2,740	$2,800	$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100	$3,160	$3,220	$3,280	$3,340	$3,410	$3,480	$3,550	$3,620	$3,690	$3,760	$3,830	$3,900	$3,970	$4,040	$4,110
	$25	$2,705	$2,765	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135
	$30	$2,735	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165
	$35	$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,310	$3,370	$3,430	$3,500	$3,570	$3,640	$3,710	$3,780	$3,850	$3,920	$3,990	$4,060	$4,130	$4,200
	$40	$2,810	$2,870	$2,930	$2,990	$3,050	$3,110	$3,170	$3,230	$3,290	$3,350	$3,410	$3,470	$3,540	$3,610	$3,680	$3,750	$3,820	$3,890	$3,960	$4,030	$4,100	$4,170	$4,240
	$45	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,515	$3,585	$3,655	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,005	$4,075	$4,145	$4,215	$4,285
	$50	$2,905	$2,965	$3,025	$3,085	$3,145	$3,205	$3,265	$3,325	$3,385	$3,445	$3,505	$3,565	$3,635	$3,705	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985	$4,055	$4,125	$4,195	$4,265	$4,335

Categoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
26		$2,770	$2,830	$2,890	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,310	$3,370	$3,430	$3,500	$3,570	$3,640	$3,710	$3,780	$3,850	$3,920	$3,990	$4,060	$4,130	$4,200
	$25	$2,795	$2,855	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,525	$3,595	$3,665	$3,735	$3,805	$3,875	$3,945	$4,015	$4,085	$4,155	$4,225
	$30	$2,825	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,485	$3,555	$3,625	$3,695	$3,765	$3,835	$3,905	$3,975	$4,045	$4,115	$4,185	$4,255
	$35	$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100	$3,160	$3,220	$3,280	$3,340	$3,400	$3,460	$3,520	$3,590	$3,660	$3,730	$3,800	$3,870	$3,940	$4,010	$4,080	$4,150	$4,220	$4,290
	$40	$2,900	$2,960	$3,020	$3,080	$3,140	$3,200	$3,260	$3,320	$3,380	$3,440	$3,500	$3,560	$3,630	$3,700	$3,770	$3,840	$3,910	$3,980	$4,050	$4,120	$4,190	$4,260	$4,330
	$45	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,485	$3,545	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165	$4,235	$4,305	$4,375
	$50	$2,995	$3,055	$3,115	$3,175	$3,235	$3,295	$3,355	$3,415	$3,475	$3,535	$3,595	$3,655	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,005	$4,075	$4,145	$4,215	$4,285	$4,355	$4,425

Categoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
27		$2,860	$2,920	$2,980	$3,040	$3,100	$3,160	$3,220	$3,280	$3,340	$3,400	$3,460	$3,520	$3,590	$3,660	$3,730	$3,800	$3,870	$3,940	$4,010	$4,080	$4,150	$4,220	$4,290
	$25	$2,885	$2,945	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,485	$3,545	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,035	$4,105	$4,175	$4,245	$4,315
	$30	$2,915	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,515	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135	$4,205	$4,275	$4,345
	$35	$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,310	$3,370	$3,430	$3,490	$3,550	$3,610	$3,680	$3,750	$3,820	$3,890	$3,960	$4,030	$4,100	$4,170	$4,240	$4,310	$4,380
	$40	$2,990	$3,050	$3,110	$3,170	$3,230	$3,290	$3,350	$3,410	$3,470	$3,530	$3,590	$3,650	$3,720	$3,790	$3,860	$3,930	$4,000	$4,070	$4,140	$4,210	$4,280	$4,350	$4,420
	$45	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,515	$3,575	$3,635	$3,695	$3,765	$3,835	$3,905	$3,975	$4,045	$4,115	$4,185	$4,255	$4,325	$4,395	$4,465
	$50	$3,085	$3,145	$3,205	$3,265	$3,325	$3,385	$3,445	$3,505	$3,565	$3,625	$3,685	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165	$4,235	$4,305	$4,375	$4,445	$4,515

Categoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
28		$2,950	$3,010	$3,070	$3,130	$3,190	$3,250	$3,310	$3,370	$3,430	$3,490	$3,550	$3,610	$3,680	$3,750	$3,820	$3,890	$3,960	$4,030	$4,100	$4,170	$4,240	$4,310	$4,380
	$25	$2,975	$3,035	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,515	$3,575	$3,635	$3,705	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985	$4,055	$4,125	$4,195	$4,265	$4,335	$4,405
	$30	$3,005	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,485	$3,545	$3,605	$3,665	$3,735	$3,805	$3,875	$3,945	$4,015	$4,085	$4,155	$4,225	$4,295	$4,365	$4,435
	$35	$3,040	$3,100	$3,160	$3,220	$3,280	$3,340	$3,400	$3,460	$3,520	$3,580	$3,640	$3,700	$3,770	$3,840	$3,910	$3,980	$4,050	$4,120	$4,190	$4,260	$4,330	$4,400	$4,470
	$40	$3,080	$3,140	$3,200	$3,260	$3,320	$3,380	$3,440	$3,500	$3,560	$3,620	$3,680	$3,740	$3,810	$3,880	$3,950	$4,020	$4,090	$4,160	$4,230	$4,300	$4,370	$4,440	$4,510
	$45	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,485	$3,545	$3,605	$3,665	$3,725	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135	$4,205	$4,275	$4,345	$4,415	$4,485	$4,555
	$50	$3,175	$3,235	$3,295	$3,355	$3,415	$3,475	$3,535	$3,595	$3,655	$3,715	$3,775	$3,835	$3,905	$3,975	$4,045	$4,115	$4,185	$4,255	$4,325	$4,395	$4,465	$4,535	$4,605

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1998

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$60	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70
29		$3,040	$3,100	$3,160	$3,220	$3,280	$3,340	$3,400	$3,460	$3,520	$3,580	$3,640	$3,700	$3,770	$3,840	$3,910	$3,980	$4,050	$4,120	$4,190	$4,260	$4,330	$4,400	$4,470
	$25	$3,065	$3,125	$3,185	$3,245	$3,305	$3,365	$3,425	$3,485	$3,545	$3,605	$3,665	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,005	$4,075	$4,145	$4,215	$4,285	$4,355	$4,425	$4,495
	$30	$3,095	$3,155	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,515	$3,575	$3,635	$3,695	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,035	$4,105	$4,175	$4,245	$4,315	$4,385	$4,455	$4,525
	$35	$3,130	$3,190	$3,250	$3,310	$3,370	$3,430	$3,490	$3,550	$3,610	$3,670	$3,730	$3,790	$3,860	$3,930	$4,000	$4,070	$4,140	$4,210	$4,280	$4,350	$4,420	$4,490	$4,560
	$40	$3,170	$3,230	$3,290	$3,350	$3,410	$3,470	$3,530	$3,590	$3,650	$3,710	$3,770	$3,830	$3,900	$3,970	$4,040	$4,110	$4,180	$4,250	$4,320	$4,390	$4,460	$4,530	$4,600
	$45	$3,215	$3,275	$3,335	$3,395	$3,455	$3,515	$3,575	$3,635	$3,695	$3,755	$3,815	$3,875	$3,945	$4,015	$4,085	$4,155	$4,225	$4,295	$4,365	$4,435	$4,505	$4,575	$4,645
	$50	$3,265	$3,325	$3,385	$3,445	$3,505	$3,565	$3,625	$3,685	$3,745	$3,805	$3,865	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135	$4,205	$4,275	$4,345	$4,415	$4,485	$4,555	$4,625	$4,695

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80
30		$3,140	$3,210	$3,280	$3,350	$3,420	$3,490	$3,560	$3,630	$3,700	$3,770	$3,840	$3,910	$3,990	$4,070	$4,150	$4,230	$4,310	$4,390	$4,470	$4,550	$4,630	$4,710	$4,790
	$25	$3,165	$3,235	$3,305	$3,375	$3,445	$3,515	$3,585	$3,655	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,015	$4,095	$4,175	$4,255	$4,335	$4,415	$4,495	$4,575	$4,655	$4,735	$4,815
	$30	$3,195	$3,265	$3,335	$3,405	$3,475	$3,545	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,045	$4,125	$4,205	$4,285	$4,365	$4,445	$4,525	$4,605	$4,685	$4,765	$4,845
	$35	$3,230	$3,300	$3,370	$3,440	$3,510	$3,580	$3,650	$3,720	$3,790	$3,860	$3,930	$4,000	$4,080	$4,160	$4,240	$4,320	$4,400	$4,480	$4,560	$4,640	$4,720	$4,800	$4,880
	$40	$3,270	$3,340	$3,410	$3,480	$3,550	$3,620	$3,690	$3,760	$3,830	$3,900	$3,970	$4,040	$4,120	$4,200	$4,280	$4,360	$4,440	$4,520	$4,600	$4,680	$4,760	$4,840	$4,920
	$45	$3,315	$3,385	$3,455	$3,525	$3,595	$3,665	$3,735	$3,805	$3,875	$3,945	$4,015	$4,085	$4,165	$4,245	$4,325	$4,405	$4,485	$4,565	$4,645	$4,725	$4,805	$4,885	$4,965
	$50	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135	$4,215	$4,295	$4,375	$4,455	$4,535	$4,615	$4,695	$4,775	$4,855	$4,935	$5,015

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80
31		$3,240	$3,310	$3,380	$3,450	$3,520	$3,590	$3,660	$3,730	$3,800	$3,870	$3,940	$4,010	$4,090	$4,170	$4,250	$4,330	$4,410	$4,490	$4,570	$4,650	$4,730	$4,810	$4,890
	$25	$3,265	$3,335	$3,405	$3,475	$3,545	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,035	$4,115	$4,195	$4,275	$4,355	$4,435	$4,515	$4,595	$4,675	$4,755	$4,835	$4,915
	$30	$3,295	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,145	$4,225	$4,305	$4,385	$4,465	$4,545	$4,625	$4,705	$4,785	$4,865	$4,945
	$35	$3,330	$3,400	$3,470	$3,540	$3,610	$3,680	$3,750	$3,820	$3,890	$3,960	$4,030	$4,100	$4,180	$4,260	$4,340	$4,420	$4,500	$4,580	$4,660	$4,740	$4,820	$4,900	$4,980
	$40	$3,370	$3,440	$3,510	$3,580	$3,650	$3,720	$3,790	$3,860	$3,930	$4,000	$4,070	$4,140	$4,220	$4,300	$4,380	$4,460	$4,540	$4,620	$4,700	$4,780	$4,860	$4,940	$5,020
	$45	$3,415	$3,485	$3,555	$3,625	$3,695	$3,765	$3,835	$3,905	$3,975	$4,045	$4,115	$4,185	$4,265	$4,345	$4,425	$4,505	$4,585	$4,665	$4,745	$4,825	$4,905	$4,985	$5,065
	$50	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165	$4,235	$4,315	$4,395	$4,475	$4,555	$4,635	$4,715	$4,795	$4,875	$4,955	$5,035	$5,115

ategoría		Mínimo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$70	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80	$80
32		$3,340	$3,410	$3,480	$3,550	$3,620	$3,690	$3,760	$3,830	$3,900	$3,970	$4,040	$4,110	$4,190	$4,270	$4,350	$4,430	$4,510	$4,590	$4,670	$4,750	$4,830	$4,910	$4,990
	$25	$3,365	$3,435	$3,505	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135	$4,215	$4,295	$4,375	$4,455	$4,535	$4,615	$4,695	$4,775	$4,855	$4,935	$5,015
	$30	$3,395	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165	$4,245	$4,325	$4,405	$4,485	$4,565	$4,645	$4,725	$4,805	$4,885	$4,965	$5,045
	$35	$3,430	$3,500	$3,570	$3,640	$3,710	$3,780	$3,850	$3,920	$3,990	$4,060	$4,130	$4,200	$4,280	$4,360	$4,440	$4,520	$4,600	$4,680	$4,760	$4,840	$4,920	$5,000	$5,080
	$40	$3,470	$3,540	$3,610	$3,680	$3,750	$3,820	$3,890	$3,960	$4,030	$4,100	$4,170	$4,240	$4,320	$4,400	$4,480	$4,560	$4,640	$4,720	$4,800	$4,880	$4,960	$5,040	$5,120
	$45	$3,515	$3,585	$3,655	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,005	$4,075	$4,145	$4,215	$4,285	$4,365	$4,445	$4,525	$4,605	$4,685	$4,765	$4,845	$4,925	$5,005	$5,085	$5,165
	$50	$3,565	$3,635	$3,705	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985	$4,055	$4,125	$4,195	$4,265	$4,335	$4,415	$4,495	$4,575	$4,655	$4,735	$4,815	$4,895	$4,975	$5,055	$5,135	$5,215

ESCALA DE RETRIBUCION DEL PERSONAL DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR DE PUERTO RICO

1996

ESCALA EXTENDIDA DE RETRIBUCION

Niveles intermedios

Categoria		Minimo	1 $70	2 $70	3 $70	4 $70	5 $70	6 $70	7 $70	8 $70	9 $70	10 $70	11 $70	12 $80	13 $80	14 $80	15 $80	16 $80	17 $80	18 $80	19 $80	20 $80	21 $80	22 $80
33		$3,440	$3,510	$3,580	$3,650	$3,720	$3,790	$3,860	$3,930	$4,000	$4,070	$4,140	$4,210	$4,290	$4,370	$4,450	$4,530	$4,610	$4,690	$4,770	$4,850	$4,930	$5,010	$5,090
	$25	$3,465	$3,535	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165	$4,235	$4,315	$4,395	$4,475	$4,555	$4,635	$4,715	$4,795	$4,875	$4,955	$5,035	$5,115
	$30	$3,495	$3,565	$3,635	$3,705	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985	$4,055	$4,125	$4,195	$4,265	$4,345	$4,425	$4,505	$4,585	$4,665	$4,745	$4,825	$4,905	$4,985	$5,065	$5,145
	$35	$3,530	$3,600	$3,670	$3,740	$3,810	$3,880	$3,950	$4,020	$4,090	$4,160	$4,230	$4,300	$4,380	$4,460	$4,540	$4,620	$4,700	$4,780	$4,860	$4,940	$5,020	$5,100	$5,180
	$40	$3,570	$3,640	$3,710	$3,780	$3,850	$3,920	$3,990	$4,060	$4,130	$4,200	$4,270	$4,340	$4,420	$4,500	$4,580	$4,660	$4,740	$4,820	$4,900	$4,980	$5,060	$5,140	$5,220
	$45	$3,615	$3,685	$3,755	$3,825	$3,895	$3,965	$4,035	$4,105	$4,175	$4,245	$4,315	$4,385	$4,465	$4,545	$4,625	$4,705	$4,785	$4,865	$4,945	$5,025	$5,105	$5,185	$5,265
	$50	$3,665	$3,735	$3,805	$3,875	$3,945	$4,015	$4,085	$4,155	$4,225	$4,295	$4,365	$4,435	$4,515	$4,595	$4,675	$4,755	$4,835	$4 915	$4,995	$5,075	$5,155	$5,235	$5,315

Categoria		Minimo	1 $70	2 $70	3 $70	4 $70	5 $70	6 $70	7 $70	8 $70	9 $70	10 $70	11 $70	12 $80	13 $80	14 $80	15 $80	16 $80	17 $80	18 $80	19 $80	20 $80	21 $80	22 $80
34		$3,550	$3,620	$3,690	$3,760	$3,830	$3,900	$3,970	$4,040	$4,110	$4,180	$4,250	$4,320	$4,400	$4,480	$4,560	$4,640	$4,720	$4,800	$4,880	$4,960	$5,040	$5,120	$5,200
	$25	$3,575	$3,645	$3,715	$3,785	$3,855	$3,925	$3,995	$4,065	$4,135	$4,205	$4,275	$4,345	$4,425	$4,505	$4,585	$4,665	$4,745	$4,825	$4,905	$4,985	$5,065	$5,145	$5,225
	$30	$3,605	$3,675	$3,745	$3,815	$3,885	$3,955	$4,025	$4,095	$4,165	$4,235	$4,305	$4,375	$4,455	$4,535	$4,615	$4,695	$4,775	$4,855	$4,935	$5,015	$5,095	$5,175	$5,255
	$35	$3,640	$3,710	$3,780	$3,850	$3,920	$3,990	$4,060	$4,130	$4,200	$4,270	$4,340	$4,410	$4,490	$4,570	$4,650	$4,730	$4,810	$4,890	$4,970	$5,050	$5,130	$5,210	$5,290
	$40	$3,680	$3,750	$3,820	$3,890	$3,960	$4,030	$4,100	$4,170	$4,240	$4,310	$4,380	$4,450	$4,530	$4,610	$4,690	$4,770	$4,850	$4,930	$5,010	$5,090	$5,170	$5,250	$5,330
	$45	$3,725	$3,795	$3,865	$3,935	$4,005	$4,075	$4,145	$4,215	$4,285	$4,355	$4,425	$4,495	$4,575	$4,655	$4,735	$4,815	$4,895	$4,975	$5,055	$5,135	$5,215	$5,295	$5,375
	$50	$3,775	$3,845	$3,915	$3,985	$4,055	$4,125	$4,195	$4,265	$4,335	$4,405	$4,475	$4,545	$4,625	$4,705	$4,785	$4,865	$4,945	$5,025	$5,105	$5,185	$5,265	$5,345	$5,425

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE PUERTO RICO
OFICINA DIRECTORA EJECUTIVA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA DE DIFERENCIALES

PARA

DIVISIÓN DE LICENCIAMIENTO Y ACREDITACION

Revisado y Enmendado

Febrero 2008

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE PUERTO RICO

PO Box 19900
San Juan PR
00910-1900
Tel. 787-641-7100
www.ces.gov.pr.mc.us

Certificación Número 2008-023

Yo, Viviana M. Abreu Hernández, Directora Ejecutiva del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, CERTIFICO:----------

Que el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, en reunión ordinaria del miércoles, 20 de febrero de 2008, aprobó el Programa de Diferenciales para la División de Licenciamiento y Acreditación, que se aneja.

El Consejo determinó que la medida adoptada a través de este Programa es una transitoria por lo que su vigencia será determinada únicamente por este Cuerpo y no estará sujeta a interpretación.

Este Programa enmienda y sustituye el establecido en virtud de la Certificación del Consejo Número 2001-154.

Y para que así conste, expido la presente Certificación en San Juan, Puerto Rico, hoy día cinco de marzo de dos mil ocho.

Viviana M. Abreu Hernández, Ph.D.
Directora Ejecutiva

mr

Anejo

Participación igualdad de Oportunidades en el Empleo MS/VI

TABLA DE CONTENIDO

	Página
I. CONTEXTO	3
II. ESTRATEGIAS	4
III. PROCEDIMIENTO PARA ADMINISTRACIÓN PROGRAMA DIFERENCIALES	5
A. Diferenciales para Analistas de Educación Superior	5
Cuantía de los diferenciales	7
Criterios para la concesión de los Diferenciales	7
B. Diferenciales para Asistentes Administrativas	8
Cuantía de los diferenciales	11
Criterios para concesión de los Diferenciales	12
IV. VIGENCIA DE LOS DIFERENCIALES	12

PROGRAMA DE DIFERENCIALES
DIVISIÓN DE LICENCIAMIENTO Y ACREDITACION

I. CONTEXTO

Este Programa se establece a tenor con las disposiciones para la concesión de diferenciales de las Reglas para la Administración del Plan de Retribución del Consejo de Educación Superior, Certificación Núm. 95-020. El mismo tiene como objetivo agilizar el procedimiento administrativo para la concesión de diferenciales en la División de Licenciamiento y Acreditación (DLA) debido a situaciones que requieran una redistribución temporal o provisional de la carga de trabajo en dicha oficina, evitando así que se afecten o interrumpan los servicios.

La DLA del Consejo de Educación Superior de Puerto Rico (CESPR) es la unidad a cargo de los procesos de evaluación de las Instituciones de Educación Superior y de los programas académicos de éstas para determinar la otorgación de licencias. Además, trabaja en la convalidación de la acreditación de las Instituciones de Educación Superior que así lo soliciten. La coordinación de estos procesos de evaluación es realizada por los Analistas de Educación Superior, bajo la supervisión del Director o Directora de DLA. Tradicionalmente, cada Analista ha tenido asignado una Asistente Administrativa asignada a los trabajos administrativos y secretariales de sus procesos.

Con la aprobación de la Ley 17 de 1993 se establece el requerimiento legal de realizar los procesos de evaluación dentro de un término no mayor de 120 días y además se inician los procesos de evaluación de las Instituciones de Educación Superior del sector público. Por otro lado, las Instituciones del sector privado incrementaron su oferta académica, siendo más agresivas en la creación de programas nuevos y en la modificación de programas existentes.

Por razones tales como, renuncias, política de congelación de puestos, licencias, procesos extensos de reclutamiento, entre otras, ocurre con cierta frecuencia el problema de tener un número menor del necesario en términos de Analistas o de Asistentes Administrativas por periodos extensos de tiempo. Para remediar esta situación, se tiene que rápidamente, redistribuir de forma temporal o provisional la carga de trabajo en la DLA y compensar los puestos afectados mediante la concesión de diferenciales.

II. ESTRATEGIAS

Para atender rápidamente las situaciones temporales de falta de Analistas o de Asistentes Administrativas en DLA, se procederá según las circunstancias, de conformidad con lo siguiente:

1. *Redistribuir temporalmente la carga de trabajo entre Analistas y Asistentes Administrativas.*

2. *Asignar temporalmente una o varias Asistentes Administrativas a trabajar con más de un Analista.*

3. *Si fuera necesario, asignar temporalmente a un Analista las funciones de coordinación de los servicios administrativos y secretariales por parte de su grupo de trabajo (compuesto por ese mismo Analista y su Asistente Administrativa) a otro Analista que no tiene Asistente Administrativa.*

El personal que colabora en estos esfuerzos será compensado mediante el pago de diferenciales.

Las secciones 4.8 y 5.7.13ª de las Reglas para la Administración del Plan de Retribución del CESPR disponen sobe los diferenciales lo siguiente:

> **Sección 4.8.** Diferencial. La compensación especial adicional de naturaleza provisional, que no forma parte de la retribución regular del empleado y se conceden cuando existen unas condiciones extraordinarias que afectan un puesto en particular.
>
> **Sección 5.7.13ª.** Diferenciales. El Presidente del Consejo autorizará la concesión de diferenciales a favor de los empleados que ocupan puestos en las clases comprendidas en el Plan de Clasificación, previa evaluación y recomendación del Oficial de Recursos Humanos, cuando estén presentes determinadas condiciones a saber: Cuando las condiciones extraordinarias de trabajo exigen realizar funciones que excedan los deberes y responsabilidades asignadas al puesto.

Se trata de condiciones extraordinarias que pueden afectar uno o varios puestos y que las mismas son temporales o provisionales. Se compensarán los puestos afectados mediante el pago de diferenciales, por representar esta asignación temporal un mayor volumen de trabajo. Este pago estará sujeto a una certificación de fondos disponibles. De lo contrario, se deberán eliminar las tareas que constituyen condiciones extraordinarias, previo al surgimiento de las mismas de acuerdo a lo establecido en este procedimiento. Además, de esta manera se subsana la diferencia entre la clasificación y la remuneración básica de los puestos de Asistentes Administrativas de DLA que trabajan para más de un Analista por periodos extensos de tiempo, según se desprende de las especificaciones de las clases de Asistentes Administrativas de Licencias y Acreditación I, II y III.

III. PROCEDIMIENTO PARA ADMINISTRACIÓN PROGRAMA DIFERENCIALES

Se concederán dos tipos de diferenciales:

a. Para los Analistas de Educación Superior a quienes se les asigne temporalmente Instituciones de otros puestos o, a quienes les corresponda coordinar los trabajos de la Asistente Administrativa que realice trabajos para dos Analistas, de manera que se asegure que se proveen los servicios administrativos y secretariales al otro Analista.

b. Para las Asistentes Administrativas a quienes se les asigne temporalmente realizar tareas administrativas y secretariales que de ordinario corresponden a otro puesto o, por realizar tareas secretariales y administrativas para dos o más Analistas.

El propósito de la concesión de diferenciales para los Analistas y las Asistentes Administrativas de DLA, es una medida para asegurar la prestación de servicios de forma ininterrumpida. En todos los casos, como requisito previo a la concesión de diferenciales la DLA o la Oficina de Presupuesto deberá confirmar o certificar por escrito la disponibilidad de recursos para sufragar los mismos.

Diferenciales para Analistas de Educación Superior

Estos diferenciales van a compensar o remunerar por el mayor volumen de trabajo que tiene un puesto de Analista de Educación Superior de DLA que coordina temporalmente los procesos de evaluación de Instituciones de otros puestos. Además, se compensará mediante diferencial por la coordinación temporal de la realización de los trabajos administrativos y secretariales de otro Analista. Supervisa a la Asistente Administrativa asignada.

En el último caso, el Analista debe coordinar con el otro Analista los servicios que requiere de la Asistente Administrativa y asegurarse que reciba los mismos. Esto no representa, ni da origen a la supervisión de un Analista a otro, sino el de facilitarle servicios administrativos y secretariales.

De acuerdo con las especificaciones de las clases de Analistas, no es parte de sus responsabilidades regulares asegurarse que se provean los servicios administrativos y secretariales de otros Analistas.

Analista de Educación Superior I. En los aspectos distintivos de esta clase se dispone lo siguiente:

El empleado realiza tareas de dificultad en la organización, administración y coordinación de los procesos de evaluación de las Instituciones de Educación Superior de menor complejidad que operan en Puerto Rico y de sus programas académicos, bajo la orientación constante de un Analista de mayor jerarquía y/o experiencia.

Como el empleado se encuentra en etapa de adiestramiento y para sus procesos de evaluación, organiza, orienta, asesora, coordina y puede ejercer como miembro de Juntas Consultivas, conforme las leyes y reglamentos aplicables, así como las políticas y determinaciones del CESPR, con la ayuda y orientación de otro Analista.

Puede usar su criterio, sujeto a revisión. Recibe supervisión general respecto a las situaciones habituales de trabajo y específicas en situaciones extraordinarias o nuevas. Su labor se revisa mediante reuniones con el Director de la División o con un Analista de mayor jerarquía.

Analista de Educación Superior II. En los aspectos distintivos de esta clase se dispone lo siguiente:

El empleado realiza tareas de dificultad considerable en la organización, administración y coordinación de los procesos de evaluación de las Instituciones de Educación Superior de mayor complejidad que operan en Puerto Rico y de sus programas académicos. Además, ejerce liderato y orienta a los Analistas de menor experiencia y/o jerarquía en sus procesos.

El empleado planifica, organiza, orienta, asesora, coordina y puede ejercer como miembro de Juntas Consultivas, conforme las leyes y reglamentos aplicables, así como las políticas y determinaciones del CESPR.

Puede usar su criterio, sujeto a revisión en situaciones extraordinarias. Recibe instrucciones generales respecto a las situaciones habituales de trabajo y específicas en situaciones nuevas. Su labor se revisa mediante reuniones con el Director de la División o con un Analista de mayor jerarquía.

Analista Coordinador de Educación Superior En los aspectos distintivos de esta clase se dispone lo siguiente:

El empleado realiza tareas de gran dificultad en la planificación, organización, administración y coordinación de los procesos de evaluación de las Instituciones de Educación Superior de mayor complejidad que operan en Puerto Rico y de sus programas académicos. Además, coordina y ejerce liderato y orienta a los Analistas de menor experiencia y/o jerarquía en los procesos asignados a éstos, así como en los procesos complejos que requieren la participación de varios Analistas.

El empleado planifica, organiza, orienta, asesora, coordina y puede ejercer como miembro de Juntas Consultivas, conforme las leyes y reglamentos aplicables, así como las políticas y determinaciones del CESPR.

Colabora directamente y sustituye al Director de la División en: reuniones, foros, actividades, en la preparación de planes de trabajo, en el establecimiento de estándares y acuerdos con las Entidades Acreditadoras, en el diseño y revisión de

procesos y formularios oficiales de evaluación, así como en otras tareas administrativas, según le son delegadas por el Director. Usa su criterio, sujeto a revisión con el Director en situaciones extraordinarias. Recibe instrucciones generales respecto a las situaciones habituales de trabajo y específicas en nuevas. Su labor se revisa mediante reuniones con el Director de la División.

Cuantía de los diferenciales:

Los diferenciales se determinan a base de la progresión de los niveles retributivos de la categoría correspondiente, según se dispone en la sección 5.7.13 de las Reglas de Retribución. Además, la cuantía de los diferenciales debe ser justa, razonable y lo suficientemente atractiva para que sirva de incentivo a los empleados a aumentar su productividad y eficiencia, ya que se estaría cumpliendo el trabajo con menos recursos humanos.

1. **Por Instituciones que de ordinario corresponden a otro puesto, hasta un máximo de ocho (8) Instituciones. El diferencial no será menor a tres (3) niveles intermedios en la escala salarial correspondiente**

2. **Por la coordinación de servicios administrativos y secretariales el diferencial no será menor a tres (3) niveles intermedios en la escala salarial correspondiente.**

Criterios para la concesión de los Diferenciales:

En la recomendación de concesión de diferenciales se aplicarán los siguientes criterios dando preferencia a las personas voluntarias:

Primero: Serán consideradas las personas que voluntariamente interesen.

Segundo: Serán consideradas las personas a base del nivel de desempeño actual.

Tercero: Serán consideradas las personas a base de antigüedad (*seniority)* en el CESPR.

Cuarto: Serán consideradas las personas a base de las necesidades, prioridades y circunstancias del servicio, según lo determine la Dirección de la división.

Diferenciales para Asistentes Administrativas de DLA

Estos diferenciales van a compensar o remunerar por el mayor volumen de trabajo que tiene un puesto de Asistente Administrativa de DLA que realiza trabajos para más de un Analista por periodos mayores de treinta (30) días o que realiza tareas administrativas y secretariales correspondientes a Instituciones que de ordinario están asignados a otro puesto.

Se advierte que como parte de la clasificación de Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación I, II y III esta considerada y remunerada la responsabilidad de trabajar para dos Analistas, según se observa en los aspectos distintivos de las especificaciones de estas clases de puestos. La clasificación de Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación I rara vez trabaja para dos Analistas, la II ocasionalmente y la III con alguna frecuencia.

Según el Diccionario General Ilustrado de la Lengua Española VOX:

El término rara se refiere a poca densidad y consistencia, poco común o frecuente. Raras veces significa en (paras, contadas, pocas) ocasiones.

Ocasionalmente, se refiere a por ocasión o contingencia. Posibilidad de que suceda o no suceda.

Con alguna frecuencia, se refiere a cualidad de frecuente. Frecuente significa que tiene lugar a menudo, a cortos intervalos. Usual, común, ni poco ni mucho, bastante.

Como norma general, los puestos con estas clasificaciones trabajan bajo la supervisión de un Analista de Educación Superior y por algunos periodos pueden trabajar para dos Analistas sin que ello exceda los deberes y responsabilidades de sus puestos.

Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación I. En los aspectos distintivos de esta clase se dispone lo siguiente:

> El empleado es responsable por la realización de tareas secretariales y administrativas que demandan mucho conocimiento de las prácticas, normas, sistemas y procedimientos modernos de oficina. Se desempeña como Asistente de un Analista de Educación Superior y rara vez de dos Analistas, quien a su vez es su supervisor, y de una o varias Juntas Consultivas que se constituyen para evaluar una Institución o programa académico de educación superior. La prestación de servicios a Juntas Consultivas genera un volumen considerable de trabajo, complejidad en la coordinación de los mismos y presión por la limitación de tiempo que provee la ley para completarlos.

El empleado recibe instrucciones generales en los aspectos comunes y rutinarios de puesto y específicas en situaciones especiales. Su labor se revisa regularmente mediante el cotejo y corrección de sus trabajos diarios así como en reuniones con el supervisor.

Los puestos con esta clasificación están remunerados por trabajar para un Analista y raras veces con dos Analistas. Es decir, que esta dentro de sus deberes y responsabilidades trabajar para dos Analistas en periodos 30 días o menos y que entre una asignación de esta naturaleza y la próxima transcurran un mínimo de 90 días. De esta manera no conlleva remuneración adicional (Diferencial).

Están descubiertos de una justa y razonable compensación aquellos periodos en que una Asistente I trabaja para dos Analistas a partir de los 30 días consecutivos.

- Para que estos periodos se consideren interrumpidos, deben transcurrir 90 días antes de que sea asignada nuevamente a trabajar con dos Analistas. Si no han transcurrido 90 días y se asigna la empleada a trabajar con dos Analistas nuevamente, entonces efectivo a la misma fecha que comience a trabajar para dos Analistas se le remunerará con el diferencial.

Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación II. En los aspectos distintivos de esta clase se dispone lo siguiente:

El empleado es responsable por la realización de tareas secretariales y administrativas; oriente, adiestra y ejerce algún liderato muy ocasionalmente con el personal de menor jerarquía de nuevo reclutamiento. Estas demandan mucho conocimiento de las prácticas, normas, sistemas y procedimientos modernos de oficina; puede modificar los existentes e incorporar nuevos con la participación de otro personal administrativo. Se desempeña como Asistente de un Analista de Educación Superior y ocasionalmente de dos Analistas (quien a su vez es su supervisor) y de una o varias Juntas Consultivas que se constituyen para evaluar una institución o programa académico de educación superior. La prestación de servicios a Juntas Consultivas genera un volumen considerable de trabajo, complejidad en la coordinación de los mismos y presión por la limitación de tiempo que provee la Ley para completarlos.

El empleado recibe instrucciones generales, y específicas en situaciones especiales, de los aspectos comunes y rutinarios del puesto. Su labor se revisa mediante el cotejo y corrección de sus trabajos así como en reuniones con el supervisor.

Los puestos con esta clasificación están debidamente remunerados por trabajar para un Analista y ocasionalmente con dos Analistas. Es decir, que esta dentro de sus deberes y responsabilidades trabajar para dos Analistas en periodo de 30

días o menos y que entre una asignación de esta naturaleza y la próxima transcurran un mínimo de 60 días. De esta manera no conlleva remuneración adicional (Diferencial).

Están descubiertos de una justa y razonable compensación aquellos periodos en que una Asistente II trabaja para dos Analistas a partir de los 30 días consecutivos.

Para que estos periodos se consideren interrumpidos, deben transcurrir 60 días antes de que sea asignada nuevamente a trabajar con dos Analistas. Si no han transcurrido 60 días y se asigna la empleada a trabajar con dos Analistas nuevamente, entonces efectivo a la misma fecha que comience a trabajar para dos Analistas se le remunerará con el diferencial.

Asistente Administrativa de Licencias y Acreditación III. En los aspectos distintivos de esta clase se dispone lo siguiente:

> El empleado es responsable por la realización de una gran variedad de tareas administrativas asignadas a su puesto las cuales redundan en servicios al resto de la División. Orienta, adiestra y ejerce algún liderato sobre el personal de menor jerarquía de nuevo reclutamiento. Estas tareas demandan mucho conocimiento de las prácticas, normas, sistemas y procedimientos modernos de oficina; puede modificar los existentes o incorporar nuevos con la participación de otro personal administrativo. Se desempeña como Asistente de un Analista de Educación Superior, y con alguna frecuencia de dos Analistas, quien o quienes a su vez son sus supervisores. Es también Asistente de una o varias Juntas Consultivas que se constituyen para evaluar una Institución o programa académico de Educación Superior. La prestación de servicios a Juntas Consultivas genera un volumen considerable de trabajo, complejidad en la coordinación de los mismos y presión por la limitación de tiempo que provee la Ley para completarlos.
>
> El empleado sustituye regularmente a la Asistente Ejecutiva así como al Oficial Administrativo de la División durante vacaciones, ausencias o cuando las necesidades del servicio lo requieran.
>
> El empleado recibe instrucciones generales en los aspectos comunes y rutinarios del puesto y específicas en situaciones especiales. Su labor se revisa regularmente mediante el consejo y corrección de sus trabajos diarios así como en reuniones con el supervisor.

Los puestos con esta clasificación están debidamente remunerados por trabajar para un Analista y con alguna frecuencia con dos Analistas. Es decir, que esta dentro de sus deberes y responsabilidades trabajar para dos Analistas en periodos de 30 días o menos y que entre una asignación de esta naturaleza y la próxima transcurran un mínimo de 30 días. De esta manera no conlleva remuneración adicional (Diferencial).

- Están descubiertos de una justa y razonable compensación aquellos períodos en que una Asistente III trabaja para dos Analistas a partir de los 30 días consecutivos.

- Para que estos periodos se consideren interrumpidos, deben transcurrir 30 días antes de que sea asignada nuevamente a trabajar con dos Analistas. Si no han transcurrido 30 días y se asigna la empleada a trabajar con dos Analistas nuevamente, entonces efectivo a la misma fecha que comience a trabajar para dos Analistas se le remunerará con el diferencial.

	Asistente Administrativa de OLA I	Asistente Administrativa de OLA II	Asistente Administrativa de OLA III
Según la clasificación de su puesto trabaja para dos Analistas	Raras veces	Ocasionalmente	Con alguna frecuencia
Período que trabaja para dos Analistas sin que reciba la remuneración adicional (no se le paga el diferencial)	Hasta un máximo de 30 días consecutivos dentro de cualesquiera periodos de 120 días.	Hasta un máximo de 30 días consecutivos dentro de cualesquiera periodos de 90 días.	Hasta un máximo de 30 días consecutivos dentro de cualesquiera periodos de 60 días
Se paga diferencial	Luego de completar 30 días de estar trabajando para dos Analistas	Luego de completar 30 días de estar trabajando para dos Analistas	Luego de completar 30 días de estar trabajando para dos Analistas
Período de interrupción: Debe trabajar para un solo Analista antes de asignarse de nuevo a trabajar con dos Analistas interrumpiendo el pago de diferencial	90 días consecutivos.	50 días consecutivos.	30 días consecutivos.
Si no se completa el **período de interrupción** y se asigna de nuevo a trabajar con dos Analistas, comienza a devengar el diferencial	Efectivo a la misma fecha que comienza a trabajar para dos Analistas.	Efectivo a la misma fecha que comienza a trabajar para dos Analistas.	Efectivo a la misma fecha que comienza a trabajar para dos Analistas.

Cuantía de los diferenciales:

La cuantía de los diferenciales debe ser justa, razonable y lo suficientemente atractiva para que sirva de incentivo a los empleados a aumentar su productividad y eficiencia, ya que se estaría cumpliendo el trabajo con menos recursos humanos.

Por Instituciones que de ordinario corresponden a otro puesto, hasta un máximo de ocho (8) Instituciones. El diferencial no será menor a tres (3) niveles intermedios en la escala salarial correspondiente

Criterios para concesión de los Diferenciales:

En la recomendación de concesión de diferenciales se aplicarán los siguientes criterios dando preferencia a las personas voluntarias:

Primero: Serán consideradas las personas que voluntariamente interesen trabajar con dos Analistas.

Segundo: Serán consideradas las personas a base del nivel de desempeño actual.

Tercero: Serán consideradas las personas a base de antigüedad (*seniority)* en el CESPR.

Cuarto: Serán consideradas las personas a base de las necesidades, prioridades y circunstancias del servicio, según lo determine la Dirección de la división.

Vigencia de los Diferenciales:

Los diferenciales de las Asistentes Administrativas por trabajar para más de un Analista tendrán vigencia a partir de 30 días. Los demás diferenciales para Analistas y para Asistentes Administrativas de DLA concedidos en virtud de este Programa tendrán vigencia, de conformidad con las disposiciones de la Sección 5.7.13 de las Reglas para la Administración del Plan de Retribución, como norma general, el primer día del mes siguiente a la fecha de recibo de la solicitud, si está realizando las funciones y mientras persistan las condiciones que dan base a la concesión de los mismos.

En todos los casos, como requisito previo a la concesión de diferenciales la DLA o la Oficina de Presupuesto deberá confirmar o certificar por escrito la disponibilidad de recursos para sufragar los mismos.

La Oficina de la Directora Ejecutiva, con la colaboración de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales establecerá y orientará sobre los procesos correspondientes.