

# **CAPÍTULO 740**

## **RETENCIÓN DE GRADO Y SALARIO**

### **Contenido**

---

#### **Subcapítulo 1. Disposiciones Generales**

- (1) Propósito
- (2) Alcance
- (3) Definiciones
- (4) Responsabilidades

#### **Subcapítulo 2. Aplicabilidad de la Retención de Grado y Salario**

- (1) Aplicabilidad de la Retención de Grado y Salario
- (2) Notificación Escrita
- (3) Documentación

#### **Subcapítulo 3. Determinación de la Retención de Grado y la Tasa de Salario**

- (1) Comparación de Grados
- (2) Período de Retención de Grado
- (3) Determinación del Grado a ser Retenido
- (4) Determinación de la Escala Salarial Aplicable

#### **Subcapítulo 4. Pérdida de la Elegibilidad y Terminación de Retención de Grado y Salario**

- (1) Pérdida de la Elegibilidad y Terminación de Retención de Grado
- (2) Pérdida de la Elegibilidad y Terminación de Retención de Salario
- (3) Criterio de Oferta Razonable

## Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

---

- (1) **Propósito.** Establecer el procedimiento, criterio y condiciones requeridas para la retención de grado y salario.
- (2) **Alcance.** Empleados permanentes según se indica en este capítulo.
- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo, las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
  - (a) **Ascenso.** Acción de personal que resulte en un grado más alto en la misma categoría salarial o en un grado con un nivel salarial representativo más alto en una categoría salarial diferente.
  - (b) **Categoría salarial.** Subdivisión más amplia del sistema de clasificación que abarca grupos ocupacionales, por ejemplo, funcionarios o ejecutivos, no-manual, manual y otras.
  - (c) **Día.** Salvo que se especifique lo contrario, son días calendario.
  - (d) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
  - (e) **Escalones.** Niveles secuenciales y ascendentes que aumentan el salario básico dentro de cada grado de algunas de las categorías salariales.
  - (f) **Grado.** Nivel dentro de un sistema de clasificación de puestos que identifica el nivel de complejidad y responsabilidad de un puesto y los requisitos de calificación.
  - (g) **Nivel salarial representativo.** La tasa de pago utilizada para determinar si un cambio de una categoría salarial a otra resulta en ascenso, descenso o traslado. Los niveles salariales representativos de las categorías salariales se encuentran plasmados en el capítulo de administración del pago de salarios de este manual.
  - (h) **Período de pago.** Período de dos semanas administrativas consecutivas (14 días) que se inicia domingo y termina sábado, en que el empleado es remunerado con salario básico más cualquier remuneración adicional a la que tenga derecho.
  - (i) **Reducción de grado o descenso.** Cambio a un grado más bajo dentro de la misma categoría salarial o a un grado con un nivel salarial representativo menor.
  - (j) **Remuneraciones adicionales.** Pago por trabajo en horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo en día feriado, trabajo en domingo y las

compensaciones adicionales anuales según se describen en el capítulo sobre remuneraciones adicionales de este manual.

- (k) **Salario básico.** Cuantía fijada por el Administrador con base en la categoría y el grado de cada puesto sin incluir remuneraciones adicionales.
- (l) **Serie.** Subdivisión de un grupo de clases ocupacionales que consiste de puestos de distintos grados pero similares en cuanto a tipo de trabajo y requisitos especializados de calificación. Las series se designan con un título, categoría y número; por ejemplo, Serie de Contabilidad, NM-510; Serie de Electricista, MG-2805.

**(4) Responsabilidades.**

**División de Operaciones de Recursos Humanos.** Determina si se cumple con los requerimientos para la retención, y el grado y salario a ser retenido. Además, es responsable de administrar el Programa de Ascenso Prioritario.

## Subcapítulo 2. Aplicabilidad de la Retención de Grado y Salario

---

### (1) Aplicabilidad de la Retención de Grado y Salario.

#### (a) Retención de grado.

- 1 El empleado tiene derecho a retener su grado cuando es afectado por una reducción de grado o salario como resultado de:
  - a Una reducción de personal, siempre y cuando el empleado haya ocupado, por un mínimo de 52 semanas, una o más posiciones en la ACP o la CCP, de grado más alto que aquel en que ha sido colocado.
  - b La reclasificación de un puesto a un grado más bajo, siempre y cuando, inmediatamente antes de la reclasificación, el puesto haya sido clasificado en un grado más alto por un período continuo de por lo menos un año. En este caso, el tiempo que el empleado haya ocupado la posición no se tomará en cuenta.
- 2 El empleado tiene derecho a retener su grado por un período de dos años, a partir de la fecha en que fue asignado en un puesto con grado más bajo.
- 3 Cuando un empleado que está reteniendo su grado es afectado por otra reducción de grado antes de cumplirse los dos años de la primera reducción, sigue reteniendo su grado por lo que resta del primer período de retención. Al terminar dicho período, el empleado seguidamente tiene derecho a retener el grado del puesto al cual fue colocado como resultado de la primera reducción por un período de dos años contados a partir de la fecha en que se efectuó la segunda reducción de grado.

#### (b) Retención de salario. El empleado tiene derecho a retener su salario básico cuando:

- 1 Como resultado de una reducción de personal es colocado en un puesto cuya escala salarial no incluye un salario igual o mayor al que tenía, aún después de terminado el período de retención de grado de dos años;
- 2 Es afectado por una reclasificación y no es elegible para retener su grado;
- 3 Es afectado por una reducción de salarios en una escala salarial;
- 4 Ocupa un puesto con escala de salario especial, es colocado en otro puesto que no tenga escala de salario especial u otro con escala de salario especial menor; o

5 Es asignado a otro puesto con una escala salarial diferente.

(c) **Aplicación durante un ascenso temporal, traslado o asignación temporal.**

1 Durante un ascenso temporal, traslado o asignación temporal el empleado mantiene su derecho a retener su grado o salario.

2 Cuando un empleado se está desempeñando en un ascenso o traslado temporal en el cual el grado y salario correspondiente son mayores al retenido, el empleado tiene derecho a devengar el salario superior. Al terminar el ascenso o traslado temporal, el empleado volverá a devengar el grado y salario retenido.

(2) **Notificación Escrita.** Al empleado con derecho a retención de grado y/o salario como resultado de una acción de reclasificación, la administración le deberá otorgar una carta por escrito describiendo las circunstancias que resultan en la elegibilidad de la retención de grado y/o salario. En los casos de reducción de personal se seguirá el procedimiento establecido para tal propósito.

(3) **Documentación.** Se incluirá una copia de la notificación escrita en el expediente oficial del empleado.

### **Subcapítulo 3. Determinación de la Retención de Grado y la Tasa de Salario**

---

- (1) **Comparación de Grados.** Para los efectos de determinar si el grado de un puesto es igual, mayor, o menor que el grado de otro puesto al hacer traslados entre escalas salariales distintas, el nivel salarial representativo debe ser comparado. De ser el nivel salarial representativo igual, los grados son iguales. De no ser iguales, el grado con el nivel salarial representativo mayor es el grado mayor.
- (2) **Determinación del Grado a ser Retenido.** En los casos de movimientos de empleados con derecho a retención de grado, el grado a ser retenido será el siguiente:
  - (a) El grado ocupado inmediatamente antes de la acción cuando el movimiento es de una categoría salarial no-manual o manual a un puesto de categoría no-manual o manual.
  - (b) De ser el movimiento de la categoría salarial no-manual o manual a una categoría especial, o de una categoría salarial especial a una categoría salarial especial distinta, se utiliza el grado de la escala salarial del puesto en que el empleado ha sido reubicado como el grado equivalente.
  - (c) De ser el movimiento de una categoría salarial especial a la no-manual o la manual, se utiliza el grado de la escala salarial del puesto en que el empleado será reubicado como el grado equivalente.
- (3) **Determinación de la Escala Salarial Aplicable.** Cuando un empleado con derecho a retención de grado es ubicado en un puesto con una serie ocupacional distinta, o su puesto es cambiado de serie ocupacional, la escala salarial que aplica al empleado es la escala salarial de la nueva serie ocupacional.
- (4) **Determinación de la Tasa del Salario Básico.**
  - (a) Cuando un empleado se convierte en elegible para la retención de grado, o se mueve a otro puesto durante un período de retención de grado bajo condiciones que permiten que se mantenga dicho derecho, el empleado tiene derecho al salario mayor entre los siguientes:
    - 1 Su salario básico antes del movimiento;
    - 2 El salario básico dentro de la escala salarial aplicable al grado y escalón ocupado por el empleado antes del movimiento; o

- 3 El salario básico más bajo de la escala salarial aplicable para el grado retenido que equivale o excede el salario básico del empleado antes del movimiento.
- (b) Cuando un empleado se convierte en elegible para la retención de salario, o se mueve a otro puesto durante un período de retención de salario, se debe comparar el salario básico del empleado inmediatamente antes de la elegibilidad o del movimiento con el rango de salarios básicos para el puesto a ser ocupado al momento de elegibilidad o movimiento.
- 1 El empleado tiene derecho al salario básico más bajo en el puesto a ser ocupado al momento de elegibilidad o del movimiento que equivale o excede su salario básico inmediatamente antes de la elegibilidad o movimiento. Si el salario básico puede ser acomodado en el rango del puesto a ser ocupado, la retención de salario deja de aplicar.
  - 2 Si el salario básico del empleado inmediatamente antes de la retención de salario excede el máximo del puesto a ser ocupado cuando se inicia la elegibilidad a la retención de salario, el empleado tiene derecho al salario básico que tenía inmediatamente antes de la reducción de salario.
- (c) Cuando ocurra un ajuste a las escalas salariales y el empleado tenga derecho solamente a retención de salario, recibirá 50 por ciento del aumento que le corresponde al escalón máximo del grado del puesto que está ocupando.
- (d) Cuando como resultado de un aumento, consecuencia de un ajuste a las escalas salariales como se describe en el numeral (c) arriba, la tasa máxima del grado excede la tasa retenida del empleado, éste tiene derecho a esa tasa máxima y se termina la retención de salario.
- (e) Un empleado que se encuentra en un ascenso temporal al momento que se convierte en elegible para la retención de salario tiene derecho al salario básico al que hubiese recibido al momento de no haber estado en un ascenso temporal.
- (f) Cuando se termina el derecho de retención de grado y/o salario de un empleado, se debe fijar su salario básico de conformidad con las normas aplicables, con excepción de cuando:
- 1 El derecho a retención de grado se está terminando como resultado del vencimiento del período de retención de dos años;
  - 2 El empleado está siendo movido a un grado igual o mayor que el del grado retenido; o
  - 3 El empleado tiene derecho a un salario básico mayor de conformidad con lo establecido en los numerales (c) o (d) arriba.

## **Subcapítulo 4. Pérdida de la Elegibilidad y Terminación de Retención de Grado y Salario**

---

### **(1) Pérdida de la Elegibilidad y Terminación de Retención de Grado.**

- (a) El empleado pierde su derecho a retención de grado cuando alguna de las siguientes situaciones se da luego de que el empleado haya recibido una notificación por escrito de la reducción de grado, pero antes del inicio del período de dos años de retención de grado:
- 1 Termine su relación de trabajo por un día laborable o más.
  - 2 Solicite el cambio a un puesto de grado inferior.
  - 3 Lo asignen en un puesto de grado inferior por causa imputable a él.
  - 4 Lo asignen a un puesto con un grado igual o mayor al grado que está reteniendo.
  - 5 Decline una oferta razonable a un puesto con un grado igual o mayor al grado que está reteniendo. Sin embargo, no se considera una declinación de una oferta razonable cuando el empleado afectado solicita ser colocado en un puesto de grado más bajo en vez de desplazar a otro empleado, y se determine que es conveniente para la ACP.
- (b) Cualquiera de las condiciones descritas en el numeral (1)(a) de este subcapítulo que ocasionan que un empleado pierda la elegibilidad de retención de grado también ocasionan la terminación si sucede durante el período de dos años de retención de grado.
- (c) Retención de grado como resultado de un proceso de reclasificación.
- 1 Se pierde la elegibilidad de retención de grado cuando se da alguna de las siguientes situaciones en cualquier momento luego de que el empleado haya sido notificado por la administración, de que se va a dar una reorganización o reclasificación que resultará o podrá resultar en reducción de grado, pero antes de que inicie el período de dos años de retención de grado:
    - a Cualquiera de las condiciones descritas en el numeral (1)(a) de este subcapítulo que ocasionan que un empleado pierda la elegibilidad de retención de grado resultante de una reducción de personal, también ocasionan la pérdida de retención de grado resultante de una reclasificación, o





2 Al final del último día del período de pago en que el empleado declina una oferta razonable.

(3) **Criterio de Oferta Razonable.** Para los efectos de retención de grado o salario, se considera razonable una oferta que cumpla con los siguientes requisitos:

- (a) Que sea hecha por escrito.
- (b) Que informe al empleado que perderá su derecho a retención de grado y salario si declina la oferta, y que podrá apelar al administrador.
- (c) Que ofrezca un puesto permanente con una jornada de trabajo igual o de más horas a las que tenía en el puesto que le dio su derecho a retención de salario.
- (d) Que el puesto ofrecido esté en el área competitiva del puesto que ocupa el empleado al momento de la oferta, salvo que el empleado esté sujeto a un acuerdo de movilidad o a una política interna de la ACP que requiera su traslado.