

ESTADOS UNIDOS

1. **Reglamentación del Servicio Civil (extracto).** (Código de Regulaciones Federales. Edición 1-I-1986)

TITULO V

PERSONAL DE LA ADMINISTRACION
FEDERAL

CAPITULO PRIMERO

*La Oficina de Gestión del Personal
(OPM)*

SUBCAPITULO B. REGLAMEN- TO DEL SERVICIO CIVIL

Apartado 335. Promoción y atribu- ción interna de puestos de trabajo

SUBAPARTADO A. DISPOSICIONES GENERALES

*Sección 335.101. Efectos del cambio
de puesto de trabajo en la categoría y
en la estabilidad.*

a) *Categoría.*—Un cambio en el puesto de trabajo autorizado al amparo de la Sección 335.102 no cambia la categoría competitiva de un funcionario.

b) *Estabilidad.*—Salvo los casos previstos en el párrafo c) de esta sección y en la sección 316.703 de este

capítulo, un cambio en el puesto de trabajo autorizado al amparo de la sección 335.102 no modifica el derecho a la estabilidad en el empleo de un funcionario.

c) *Excepciones.*—1. Un funcionario que no tenga derechos adquiridos a la carrera que sea promovido, degradado o recolocado a un puesto de trabajo pagado al amparo del capítulo 45 del título 39 del Código de los Estados Unidos, o a un puesto de trabajo que conforme a la Ley deba ser cubierto de forma permanente, adquiere la condición de funcionario de carrera.

2. Un funcionario de carrera que sea promovido, degradado o recolocado de un puesto de trabajo pagado al amparo del artículo 45 del título 39 del Código de los Estados Unidos, o un puesto de trabajo que, conforma a la ley deba ser ocupado de forma permanente, a otro puesto de trabajo sujeto al sistema de empleo con condicionamiento en los derechos a la carrera, será considerado un funcionario con derechos condicionados a la carrera a menos que haya comple-

tado el tiempo de servicio requerido para obtener la estabilidad en el empleo o en la carrera (33 ECR 12428, 4 septiembre 1968).

Sección 335.102. Autoridad de la agencia administrativa encargada de promover, degradar o recolocar

Siempre conforme a lo dispuesto en la sección 335.103 y, cuando sean aplicables, a lo dispuesto en las secciones 305.502 y 305.505 de este capítulo, una agencia administrativa podrá:

a) promover, degradar o recolocar a un funcionario de carrera o con derecho a la carrera condicionado o a un funcionario que haya sido nombrado ejecutivo de carrera;

b) recolocar a un funcionario que haya sido nombrado con carácter temporal y esté pendiente del establecimiento de un registro a un puesto de trabajo que le podría haber sido originalmente asignado por la misma autoridad administrativa del nombramiento a partir de la misma lista de reclutamiento y conforme al mismo tipo de consideraciones:

c) promover, degradar o recolocar a un funcionario que haya sido nombrado para servir con carácter limitado en el exterior, por tiempo indefinido o durante un tiempo limitado, a un puesto de trabajo para el que esté autorizado un nombramiento inicial conforme a las secciones 301.201, 301.202 ó 301.203 de este capítulo:

d) promover, degradar o recolocar a: 1) un empleado con categoría administrativa, y 2) un empleado por tiempo indefinido en un puesto de trabajo competitivo, salvo que esta autoridad no pueda en general atribuir o dejar de atribuir puestos de trabajo a los funcionarios:

i) desde un puesto de trabajo en el que un nombramiento de carácter

limitado en el exterior esté autorizado a otro puesto de trabajo; o

ii) a un puesto de trabajo en el que esté autorizado un nombramiento inicial en el exterior desde otro puesto de trabajo; y

e) promover, degradar o recolocar un funcionario interino que presta servicios para un proyecto concreto a otro puesto de trabajo dentro de ese mismo proyecto para el que la agencia administrativa haya sido autorizada a nombrar funcionarios interinos;

f) 1. Salvo que haya sido específicamente autorizado por la Oficina de Gestión de Personal (OPM), promover temporalmente a un funcionario para cubrir una necesidad temporal por un período limitado de un año o menos y prorrogar dicha promoción por un período definido que no exceda de un año más adicional. Al final del período para el que la agencia promovió temporalmente al funcionario, o cuando la agencia determine que ya no necesita al funcionario en ese puesto de trabajo, la agencia volverá a atribuir al funcionario el puesto de trabajo del que fue temporalmente promovido, salvo que lo recoloque o degrade, sin limitación de tiempo y con su consentimiento, a un nuevo puesto de trabajo. La vuelta de un empleado al puesto de trabajo desde el que la agencia le promovió temporalmente al amparo de este párrafo o su degradación o recolocación en un puesto de trabajo diferente que no esté en un grado o nivel inferior al puesto de trabajo desde el que fue temporalmente promovido, no estará sujeta a los apartados 351, 752, 771 ni al apartado 772 de este capítulo.

2. Este párrafo será aplicable a los funcionarios de carrera, con derechos condicionados de carrera, con

categoría, los contratados por tiempo indefinido y los interinos, así como a los empleados que hayan sido nombrados con carácter ejecutivo de carrera, los nombrados con carácter limitado en el exterior por tiempo indefinido o los nombrados para servir en el exterior por un período limitado de tiempo;

g) siempre que haya un acuerdo formal con la OPM, promover a un funcionario por un período limitado de tiempo entre dos y cuatro años para completar un proyecto concreto o como parte de un sistema de rotación para un período definido de tiempo. Con la aprobación de la Oficina, una agencia puede extender el período de servicio durante un año adicional y hasta un total de cinco años, si bien la OPM sólo acordará acceder a dichas peticiones tras una consideración de las circunstancias concretas del caso.

1. Después de haber completado o terminado el proyecto asignado o el período específico de rotación, la agencia volverá a colocar al funcionario, desde el final mismo de la promoción, en el puesto de trabajo a partir del cual fue promovido o a una posición de grado y sueldo equivalente.

2. La vuelta de un funcionario al puesto de trabajo a partir del cual fue promovido a una posición de grado y sueldo equivalente no estará sujeta a los apartados 351, 432, 752 y 771 de este capítulo. La degradación de un funcionario que haya sido promovido al amparo de este párrafo por cualesquiera otras razones, tales como no cumplir con los estándares mínimos de trabajo o comportarse de forma ilegal, se regirá por lo dispuesto en el apartado correspondiente de este capítulo (apartado 432 o 752).

Sección 335.103. Programas de promoción de las agencias.

Salvo que lo haya específicamente autorizado la OPM, una agencia administrativa podrá promover a los funcionarios al amparo de la sección 335.102 sólo a puestos de trabajo para los que la agencia haya adoptado y esté administrando un programa especialmente aleborado para asegurar un medio sistemático de selección para la promoción del personal, conforme al principio del mérito. El programa de promoción tendrá que ajustarse a los estándares y requisitos de la OPM.

Sección 335.104. Elegibilidad para las promociones en carreras ascendentes.

a) Ningún funcionario recibirá una promoción con derecho al ascenso en la carrera salvo que su más reciente hoja de servicio, conforme al apartado 430 de este capítulo, indique «totalmente satisfactorio» o incluso mejor. Además, ningún funcionario recibirá semejante promoción cuando haya obtenido una calificación inferior a «completamente satisfactoria» debido a alguna consideración que sea importante y que también lo sea para el desarrollo de su trabajo en el siguiente grado en sentido ascendente de la carrera profesional.

b) Los funcionarios con las calificaciones más altas tendrán derechos preferentes en las promociones para el ascenso en la carrera cuando no sea posible promover a todos los funcionarios elegibles en la misma línea de ascenso en la carrera al mismo tiempo.

Apartado 337. Sistemas de exámenes

SUBAPARTADO A. DISPOSICIONES GENERALES

Sección 337.101. Baremación de los solicitantes.

a) La OPM decidirá el peso relativo que deba darse a las distintas materias en un examen, y asignará baremos numéricos en una escala de 100. Salvo lo dispuesto en la sección 930.203 a) de este capítulo, cada solicitante que alcance los requisitos mínimos para ser admitido a un examen y tenga una puntuación de 70 o superior en el examen es elegible para el nombramiento.

b) La OPM añadirá a la puntuación de los solicitantes que consigan el mínimo para ser nombrados:

1. cinco puntos para los candidatos que sean preferentemente elegibles al amparo de lo dispuesto en la sección 2.108, 3, A) y B), del título 5 del Código de los Estados Unidos.

2. diez puntos para los candidatos que tenga preferencia para ser elegidos al amparo de la sección 2.108, 3, C) y G), del citado título.

c) Cuando la experiencia sea un factor a tener en cuenta a los efectos de ser elegido, la OPM otorgará puntos adicionales a los que tengan preferencia para ser elegidos con:

1. el tiempo empleado en el servicio militar i) como una extensión de la antigüedad en el puesto en el que se encontraba trabajando inmediatamente antes de su incorporación trabajando inmediatamente antes de su incorporación al servicio militar, o ii) sobre la base de servicios reales llevados a cabo en el servicio militar, o iii) como resultado de una combinación de ambos métodos. La OPM aumentará el baremo por el tiempo em-

pleado en el servicio militar de acuerdo con el sistema que sea más favorable al que tenga preferencia para ser elegido.

2. Toda experiencia susceptible de ser evaluada, incluyendo la experiencia obtenida en actividades religiosas, cívicas, de bienestar, de servicio o de organización, con independencia de si eran o no remuneradas.

Sección 337.102. Sistema de evaluación de los funcionarios que tengan retenido el grado.

a) Los funcionarios que tengan un grado retenido deben haber obtenido la experiencia con posterioridad al acto de degradación que les situó en un grado retenido conforme a lo siguiente. Para colocaciones durante el período en el que el funcionario está en un grado retenido, las agencias deben considerar la experiencia posterior a la degradación conforme a una de las alternativas siguientes:

1. en el nivel del grado retenido y en las series del puesto de trabajo que ocupaba en el momento de la degradación; o

2. en el grado y en las series del puesto de trabajo al que fue degradado.

b) Las agencias administrativas deben determinar cuál es la experiencia que debe ser tomada en consideración sobre la base de cuál será más adecuada para el puesto de trabajo. Para la atribución de puestos de trabajo o promociones después del período de grado retenido, la experiencia será considerada sólo en el nivel del grado y en la serie de puesto de trabajo al que el funcionario fue degradado.

Apartado 531. Sistema de incentivos basado en el trabajo en la Escala General

SUBAPARTADO A. (RESERVADO)

SUBAPARTADO B. DETERMINACION DE LA PROPORCION DE SUELDO BASE

Sección 531.201. Ambito de aplicación.

- 531.202. Definiciones.
- 531.203. Disposiciones generales.
- 531.204. Disposiciones especiales.
- 531.205. Normas de conversión del programa de pago en el momento de llevarse a cabo un ajuste de la paga anual al amparo del artículo 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.305.

SUBAPARTADO C. AJUSTES EN EL SUELDO DE LOS SUPERVISORES

- 531.301. Autoridades de las agencias.
- 531.302. Definiciones.
- 531.303. Uso de la autoridad.
- 531.304. Requisitos.
- 531.305. Ajuste de los niveles de sueldo.

SUBAPARTADO D. AUMENTOS DENTRO DEL MISMO GRADO

- 531.401. Autoridades principales.
- 531.402. Funcionarios cubiertos.
- 531.403. Definiciones.
- 531.404. Aumento del sueldo dentro del grado.
- 531.405. Períodos de tiempo necesarios para un aumento dentro del grado.
- 531.406. Servicios computables.
- 531.407. Determinaciones equivalentes al aumento.

- 531.408. Comunicación de los requisitos de la evaluación del trabajo llevado a cabo.
- 531.409. Nivel aceptable de capacidad.
- 531.410. Reconsideración de una evaluación negativa.
- 531.411. Evaluación continua después de obtener un aumento dentro del grado.
- 531.412. Fecha a partir de la cual se produce el aumento dentro del grado.
- 531.413. Informes y evaluación de la autoridad que decide el aumento dentro del grado.

SUBAPARTADO E. AUMENTOS CUALITATIVOS

- 531.501. Ambito de aplicación.
- 531.502. Definiciones.
- 531.503. Finalidad de los aumentos cualitativos.
- 531.504. Nivel de trabajo aceptable requerido para un aumento cualitativo.
- 531.505. Restricciones en el otorgamiento de aumentos cualitativos.
- 531.506. Fecha a partir de la cual procede el aumento cualitativo.
- 531.507. Programas de las agencias para el otorgamiento de aumentos cualitativos.
- 531.508. Informes y evaluación por parte de la autoridad que otorga el aumento cualitativo.

SUBAPARTADO F. PREMIOS EN FUNCION DE LA CALIDAD DEL TRABAJO DESARROLLADO

- 531.601. Ambito de aplicación.
- 531.602. Finalidad de estos premios.
- 531.603. Cobertura.
- 531.604. Definiciones.

- 531.605. Líneas de actuación política.
- 531.606. Elegibilidad.
- 531.607. Pago.
- 531.608. Responsabilidad de la OPM.
- 531.609. Responsabilidad de las agencias.

SUBAPARTADO A. (RESERVADO)

SUBAPARTADO B. DETERMINACION DEL NIVEL DE SUELDO BASICO.

Sección 531.201. Ambito de aplicación.

Este subapartado y las secciones 5.333 y 5.334 del título 5 del Código de los Estados Unidos se aplica a los empleados y puestos de trabajo distintos de los puestos de trabajo del Senior Executive Service, a los que se aplica el capítulo 51 del título 5, incluyendo los funcionarios sometidos al sistema de reconocimiento y gestión de su trabajo (PMRS, Performance Management and Recognition System), regulado en el capítulo 54 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

Sección 531.202. Definiciones.

A los efectos de este subapartado:

a) «Degradación» significa un cambio de un funcionario que, aunque continúe siendo funcionario, supone:

1. Ir de un grado de la Escala General a otro grado inferior de la misma Escala, con o sin reducción en el sueldo; o

2. de un nivel de sueldo mayor pagado al amparo de cualquier norma distinta del subcapítulo III del capítulo 53 del título 5 del Código de los Estados Unidos, a un nivel infe-

rior dentro de un mismo grado de la Escala General.

b) «Agencia Administrativa» tiene el significado que se atribuye a esta palabra por la sección 5102 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

c) «Funcionario» significa un empleado de una agencia al que se aplica este subapartado.

d) «Proporción existente de sueldo básico» significa el nivel recibido inmediatamente antes del día en que debe hacerse efectivo un traslado, promoción, degradación o aumento dentro del grado.

e) «Grado más alto» significa un grado dentro de la Escala General que esté por encima del último grado dentro de la Escala General, o su equivalente, sustentado por el funcionario.

f) «Proporción previa más alta» significa la proporción más alta de sueldo básico previamente pagada a un individuo mientras estuvo en un puesto de trabajo de cualquiera de los órganos o poderes públicos de nivel federal (ejecutivo, legislativo o judicial), en una sociedad mixta de capital o en alguno de los órganos de gobierno del Distrito de Columbia, con independencia de si el puesto de trabajo estaba o no incluido en la Escala General.

g) «Nuevo nombramiento» significa el primer nombramiento, con independencia de si implica o no estabilidad en el empleo, como funcionario de algún poder público federal o del gobierno del Distrito de Columbia.

h) «Promoción» significa un cambio en el puesto de trabajo de un funcionamiento, aunque continúe empleado, desde:

1. un grado de la Escala General a un grado de la Escala General más alto; o

2. de un nivel de salarios más bajo al amparo de legislación distinta del subcapítulo III del capítulo 53 del título 5 del Código de los Estados Unidos, a un nivel superior dentro del mismo grado de la Escala General.

i) «Nivel de sueldo básico» significa el nivel de sueldo fijado por la ley o por un acto administrativo para el puesto de trabajo ocupado por un funcionario sin contar las deducciones y excluyendo el aumento de sueldo adicional con independencia del tipo que sea.

j) «Traslado» significa un cambio del puesto de trabajo de un funcionario, aunque siga ejercitando su función dentro de la misma agencia, a otro puesto de trabajo sin promoción o degradación.

k) «Reemplazo» significa el empleo, incluyendo la recolocación u otro tipo de nombramiento, siempre que haya habido una ruptura en la continuidad del servicio de al menos un día completo de trabajo.

l) «Transferencia» significa un cambio en el puesto de trabajo de un funcionario sin ruptura de la continuidad en el trabajo ni siquiera por un sólo día de un órgano de gobierno federal (ejecutivo, legislativo o judicial) a otro o de una agencia administrativa a otra.

Sección 531.203. Disposiciones generales.

a) *Nuevos nombramientos.*—Con la excepción de lo dispuesto por la sección 5333 a) del título 5 del Código de los Estados Unidos y en el párrafo b) de esta sección, todo nuevo nombramiento se hará en la proporción mínima del grado o, cuando en la proporción mínima de un grado de un puesto de trabajo se haya fi-

jado al amparo del apartado 530 de este capítulo, el nuevo nombramiento se hará en la proporción fijada en el apartado 530 de este capítulo.

b) *Nombramientos con cualificaciones superiores.*—1. Un «nombramiento con cualificación superior» significa un nombramiento para un puesto de trabajo del grado II o superior de la Escala General hecho con la previa aprobación de la OPM o al amparo de un acuerdo entre la agencia y la OPM (salvo para puestos de trabajo en la Librería del Congreso), en una proporción por encima de la proporción mínima del correspondiente grado al amparo de la sección 5.333 del título 5 del Código de los Estados Unidos debido a la cualificación superior del candidato.

2. Una agencia puede hacer un nombramiento de cualificación superior mediante un nuevo nombramiento o un reemplazo, debiendo en este último caso el candidato haber tenido una ruptura en la continuidad de la prestación del servicio de al menos noventa días naturales desde su último empleo federal o en el gobierno del Distrito de Columbia [distinto de i) un empleo como experto o asesor al amparo de la sección 3.109 del título 5 del Código de los Estados Unidos, ii) un empleo de carácter temporal efectuado principalmente para la prosecución de un programa de investigación de posdoctorado o efectuado como parte de un programa de formación pre o posdoctoral durante el cual el funcionario reciba una beca, o un empleo temporal de un estudiante graduado cuando el trabajo realizado por el estudiante le sirva de fundamento para completar algún tipo de requisitos académicos de un grado superior, iii) un empleo como un miembro del Cuerpo Comisiona-

do de la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica o del Cuerpo Comisionado del Servicio Público de Salud, iv) un empleo que no sea a tiempo completo ni la actividad principal del candidato o v) un empleo al amparo de la Ley de Personal Intergubernamental].

c) *Normas reguladoras del nivel máximo pagable.*—Para determinar la proporción de sueldo básico a pagar en un caso de reemplazo, traslado, transferencia, promoción, degradación o cambio en cualquier tipo de nombramiento, se aplicarán las siguientes normas a menos que el funcionario tenga derecho a una proporción superior al amparo de las normas reguladoras de las promociones en la sección 5.334 b) del título 5 del Código de los Estados Unidos y 531.204 a) de este subapartado o de las disposiciones relativas al grado y retención del pago de las secciones 5362 y 5363 del título 5 del Código de los Estados Unidos y apartado 536 de este capítulo:

1. *Para funcionarios no PMRS.*—La máxima proporción de sueldo básico que puede pagarse a un funcionario no cubierto por el Sistema de Reconocimiento y Gestión del Trabajo (PMRS) se fijará de la manera siguiente:

i) se comparará el nivel previo más alto del funcionario (calculado en su cómputo global anual) con los niveles de sueldo básico en vigor en el momento en que ganaba su mayor nivel previo para el grado en el que el sueldo se fija corrientemente.

ii) se identificará el nivel más bajo del grado en el que ordinariamente se fija el sueldo, para el que la proporción del sueldo básico era igual o mayor que la proporción previa más alta del funcionario en el mo-

mento en que ganaba la proporción previa más alta.

iii) se identificará la proporción ordinaria del sueldo básico para el nivel identificado en el párrafo c) 1) ii) de esta sección. Esta proporción es la máxima proporción de sueldo básico que puede pagarse al funcionario.

2. *Para funcionarios PMRS.*—La máxima proporción de sueldo básico que puede pagarse a un funcionario cubierto por el Sistema de Reconocimiento y Gestión del Trabajo (PMRS) se determinará de la manera siguiente:

i) se comparará la proporción previa más alta del funcionario (calculada en su cómputo anual global) con la gama de proporciones de sueldo básico en vigor en el momento en el que ganaba la proporción máxima previa para el grado en el que el sueldo se fija corrientemente.

ii) se dividirá la diferencia entre la proporción previa más alta del funcionario y la proporción mínima de la anterior gama de proporciones del grado en el que el sueldo se fija ordinariamente por la diferencia entre las proporciones máxima y mínima de la gama de proporciones.

iii) se multiplicará el resultado por la diferencia entre las proporciones máximas y mínimas de la gama ordinaria de proporciones del grado en el que el sueldo se fija corrientemente.

iv) se añadirá el resultado a la proporción mínima de la gama ordinaria de proporciones del grado en el que el sueldo se fija corrientemente y se redondeará hasta la siguiente proporción en dólares enteros. El nivel resultante será el nivel máximo de sueldo básico que puede pagarse a un funcionario a menos que la proporción quede situada entre dos proporciones de salario en un incremento

numérico o escala de pago de méritos, caso en el cual se podrá pagar al funcionario la proporción más alta.

d) *Determinación de la proporción previa más alta.*—1. La proporción más alta previa se basará en una prestación regular de servicios con esa proporción por una duración no inferior a noventa días o por un período continuo de tiempo no inferior a dichos noventa días debido a uno o más nombramientos sin una ruptura de la continuidad del servicio.

2. La proporción más alta previa no podrá basarse en: i) la proporción recibida en virtud del nombramiento como experto o asesor al amparo de la sección 3.109 del título 5 del Código de los Estados Unidos, o ii) salvo lo dispuesto en el párrafo d), 3, de esta sección, en una proporción de sueldo básico establecida al amparo de la sección 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

3. Cuando la proporción de sueldo básico de un funcionario haya sido establecida al amparo de la sección 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos (al cual se hará referencia en este párrafo como una proporción especial), la proporción más alta previa de un funcionario es la proporción a la que habría tenido derecho si no se le hubiera aplicado la proporción especial. Sin embargo, previa aprobación por la OPM, una agencia puede usar una proporción especial como la proporción previa más alta cuando:

i) el funcionario sea traslado a un puesto de trabajo para el que no haya sido establecida proporción especial o la proporción especial establecida sea menor; y

ii) el director de la agencia, o un funcionario designado específicamente por la agencia para este fin, determine que la necesidad de servicios

del funcionario y su contribución para el programa de la agencia será mayor en el puesto de trabajo al cual se le ha trasladado. Los fundamentos en que puedan basarse las decisiones descritas en este párrafo serán comunicadas por escrito a la OPM con la petición de aprobación previa.

e) *Acciones de clasificación de las agencias.*—Cuando una agencia modifique el grado de un puesto de trabajo y le suba el grado por encima de aquel en el que estaba clasificado ese puesto de trabajo, mediante un acto de la OPM, así como cuando, con posterioridad a esa modificación, la OPM vuelva a clasificar el puesto de trabajo en el grado que originalmente tenía asignado, la proporción obtenida por el funcionario en el grado más alto no podrá ser usada como su proporción previa más alta.

f) *Actos simultáneos.*—Cuando tengan lugar al mismo tiempo un cambio en el puesto de trabajo o nombramiento y el reconocimiento de un derecho a una proporción mayor de sueldo, el funcionario tendrá derecho a la proporción más alta de sueldo básico de las dos que le deberían corresponder. Si un funcionario tiene derecho a dos pagas de beneficios al mismo tiempo, la agencia determinará los cambios a los efectos de que el funcionario reciba el máximo de paga de beneficios.

Sección 531.204. Disposiciones especiales.

a) *Promociones y transferencias.*—1. Los requisitos de la sección 5.334 b) del título 5 del Código de los Estados Unidos serán exigibles sólo a un funcionario que sea promovido o transferido de un puesto de trabajo en un grado de la Escala General a un puesto de trabajo de gra-

do más alto de la Escala General.

2. Para la determinación de la proporción de sueldo básico de un funcionario en el grado de su puesto de trabajo después de haber sido promovido a o desde un puesto de trabajo en el que esté cubierto por el PMRS (Sistema de Reconocimiento y Gestión del Trabajo), establecido al amparo del capítulo 54 del título 5 del Código de los Estados Unidos, se aplicarán las siguientes normas a menos que el funcionario tuviese retenido el grado conforme a lo dispuesto en la sección 5363 del título 5 del Código de los Estados Unidos o el apartado 536 de este capítulo:

i) cuando un funcionario no cubierto por el PMRS sea promovido de un puesto de trabajo en un grado de la Escala General a un puesto de trabajo en un grado más alto del PMRS, la agencia administrativa pagará al empleado con la proporción de sueldo básico dentro de la gama de proporciones del grado al que es promovido que sea igual a la proporción de sueldo básico al que habría tenido derecho el funcionario si la promoción hubiera sido hecha a un puesto de trabajo de la Escala General no cubierto por el PMRS.

ii) cuando un funcionario sea promovido desde un puesto de trabajo en un grado del PMRS a un puesto de trabajo de un grado más alto del PMRS, la agencia administrativa pagará al funcionario la proporción más baja de dólar completo del sueldo básico dentro de la gama de proporciones del grado al cual es promovido, si excede de la proporción de sueldo básico existente del funcionario; en cuantía igual al 6 por 100 de dicha proporción o a la proporción mínima del grado superior, si esa proporción fuera superior;

iii) cuando un funcionario sea promovido de un puesto de trabajo en un grado del PMRS a un puesto de trabajo de grado más alto en la Escala General, no estando cubierto por el PMRS, la agencia administrativa pagará al funcionario la proporción de sueldo básico del nivel más bajo del grado al que ha sido promovido, si la proporción de sueldo básico excede de la proporción de sueldo básico existente del funcionario por una cuantía igual al 6% de dicha proporción o con la proporción mínima del grado más alto al que es promovido, si fuera superior.

3. A los efectos de la sección 5.334 b) del título 5 del Código de los Estados Unidos, la «proporción existente de sueldo básico» de un funcionario incluye la proporción especial establecida al amparo de la sección 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

b) *Actos de clasificación.*—Cuando un acto administrativo de clasificación tenga efectos retroactivos al amparo del apartado 511 de este capítulo, la agencia administrativa tratará ese acto administrativo que afecta al funcionario como una cancelación o corrección, según el caso, del acto original de degradación y el funcionario tendrá derecho a la paga retroactiva de acuerdo con los términos del acto de revisión.

c) *Ajustes en el sueldo al adquirir la categoría PMRS.*—Salvo lo dispuesto en el párrafo e) de esta sección, cuando un funcionario adquiere la categoría PMRS el funcionario recibirá su proporción de sueldo básico más cualquiera de los ajustes siguientes que puedan serle aplicables, conforme al siguiente orden:

1. la cuantía de cualquier ajuste legal en la Escala General aprobada en dicha fecha, o en el supuesto de

que el funcionario estuviera sujeto a proporciones especiales de sueldo, la cantidad de cualquier ajuste hecho en esa fecha al amparo del artículo 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos y el apartado 530 de este capítulo;

2. la cuantía de cualquier aumento cualitativo o dentro del grado a que el funcionario tendría derecho en aquella fecha, y

3. la cuantía resultante de una promoción con efectos a partir de esa fecha.

d) *Ajustes en el sueldo por la pérdida de categoría PMRS.*—Salvo lo previsto en el párrafo e) de esta sección, cuando un funcionario pierde la categoría PMRS recibirá su proporción existente de sueldo básico más cualquiera de los ajustes siguientes que sea aplicable, conforme al siguiente orden:

1. La cuantía de cualquier incremento general en el sueldo al amparo de la sección 5.403 del título 5 del Código de los Estados Unidos y de la sección 540.106 de este capítulo a la que de otra forma el funcionario tendría derecho en dicha fecha o, en el supuesto de un funcionario que cobre proporción especial de sueldo, la cuantía de cualquier ajuste en el sueldo hecho en aquella fecha al amparo de la sección 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos y el apartado 530 de este capítulo;

2. la cuantía de cualquier aumento por razón del mérito al amparo de la sección 5.404 del título 5 del Código de los Estados Unidos y la sección 540.107 de este capítulo a la que el funcionario habría tenido derecho en cualquier caso en aquella fecha;

3. la cuantía resultante de una promoción con efectos a partir de aquella fecha;

4. en el supuesto de un funcionario cuya proporción resultante de

sueldo básico quede entre dos niveles de un grado de la Escala General (o en el supuesto de un funcionario cuyo puesto de trabajo esté sujeto a sueldos de proporciones especiales, entre dos niveles de la gama aplicable de proporciones especiales), la cuantía de cualquier aumento que pueda ser necesaria para que se pague al funcionario la proporción para alcanzar el siguiente escalón superior de ese grado (o de la gama de proporciones especiales); y

5. en el supuesto de un funcionario cuya proporción resultante de sueldo básico sea inferior a la proporción mínima de un grado de la Escala General (o en el supuesto de un funcionario cuyo puesto de trabajo esté sujeto a proporciones especiales de sueldo, debajo del mínimo aplicable a la gama de proporciones especiales), la cuantía de cualquier aumento que pueda ser necesario para pagar al funcionario la proporción mínima para ese grado (o gama de proporciones especiales).

b) *Excepciones especiales.*—Los párrafos c) y d) 1 hasta 4 de esta sección no se aplicarán a los funcionarios que adquieran o pierdan la categoría PMRS como consecuencia de:

1. un acto administrativo con motivo de un expediente disciplinario o por motivos relacionados con la evaluación de su trabajo, o

2. la finalización o el que expire una promoción temporal.

Sección 531.205. Normas de conversión de la escala de sueldos de cualquier ajuste anual del sueldo al amparo del Código de los Estados Unidos, título 5, sección 5.305.

a) En el día en que entre en vigor un ajuste en el sueldo al amparo del título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5305, la propor-

ción del sueldo básico de cualquier funcionario de la Escala General se fijará inicialmente, con la excepción de lo previsto en el apartado *a*) de esta sección, de la siguiente forma:

1. Si un funcionario estuviera recibiendo sueldo básico inmediatamente antes de la fecha de entrada en vigor de su ajuste de sueldo en una de las proporciones de un grado de la Escala General, recibirá la proporción de sueldo básico por la proporción numérica correspondiente del grado en vigor en y después de aquella fecha.

2. Si un funcionario estuviera recibiendo el sueldo básico inmediatamente antes de la fecha de entrada en vigor del ajuste de su sueldo en una proporción determinada al amparo del capítulo 54 del título 5 del Código de los Estados Unidos y del apartado 540 de este capítulo, el funcionario verá ajustado su sueldo básico al amparo de la sección 5.403 de aquel título y de la sección 540.106 de este capítulo.

3. Con excepción de lo establecido en el título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.363, y apartado 536 de este capítulo, si un empleado estuviera recibiendo sueldo básico inmediatamente antes de la fecha de entrada en vigor del ajuste de su sueldo en una proporción por encima de la proporción máxima de su grado, el funcionario recibirá su proporción de sueldo básico incrementada en la cuantía del aumento hecho al amparo del artículo 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.305, en la proporción máxima para el grado del funcionario.

4. Si un funcionario, inmediatamente antes de la fecha efectiva del ajuste de su sueldo, estuviera recibiendo conforme a la sección 2, *b*), 4, de la Ley del Aumento de Sueldo de los Funcionarios Federales de 1955,

algún plus adicional de sueldo al amparo de la sección 208, *b*), de la Ley de 1 de septiembre de 1954 (68 Stat III), además de subsiguientes incrementos autorizados por la ley, recibirá un plus adicional en su proporción de sueldo equivalente a la suma de su plus existente en el día inmediatamente anterior al de la fecha del ajuste de su sueldo además de la cuantía del aumento derivado del ajuste en el pago hecho al amparo del título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.305, en la proporción máxima de su grado, hasta que: i) deje su puesto de trabajo, o ii) tenga derecho a recibir pluses adicionales en una proporción superior en virtud de la aplicación de cualquier norma legal; pero cuando su puesto de trabajo quede vacante, el plus de la proporción de sueldo del nombrado subsiguiente será fijado de acuerdo con lo establecido en la ley. Sujeto a los párrafos *a*), 4, i), y 2, i), de esta sección, la cuantía del aumento autorizado por esta sección será siempre tenida en cuenta a los efectos de lo dispuesto en la sección 208, *b*) de la Ley de 1 de septiembre de 1954 como constitutiva de parte de la proporción real de sueldo de un empleado.

b) Las proporciones de sueldo básico autorizadas al amparo de la sección 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos pagadas a un funcionario de la Escala General no serán ajustadas en razón de los ajustes de pago llevados a cabo al amparo del título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.305.

SUBAPARTADO C. AJUSTES DE SUELDO PARA LOS SUPERVISORES

Sección 531.301. Autoridad competente en una agencia.

Este subapartado autoriza a una agencia administrativa a hacer ajustes

especiales en los sueldos de un supervisor en un puesto de trabajo de la Escala General que tenga normalmente responsabilidad en la supervisión de uno o más funcionarios de proporciones preferentes. Al hacer este ajuste en el pago la agencia se sujetará a lo dispuesto en el título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.333 *b*), y a este subapartado.

Sección 531.302. Definiciones.

En este subapartado:

a) «Funcionarios con proporciones preferentes» significa un funcionario cuyo sueldo se fija o ajusta periódicamente por una comisión de sueldos o un órgano administrativo similar en la medida en que debe ser consistente con el interés público conforme a las proporciones preferentes o de acuerdo con las proporciones preferentes y prácticas en la industria marítima.

b) «Proporciones de sueldo básico» significa la proporción de sueldo fijada por la ley o por un acto administrativo para el puesto de trabajo de un funcionario antes de practicar deducción alguna y excluyendo los pagos adicionales de cualquier tipo.

Sección 531.303. Ejercicio de la potestad.

Para decidir si hacer uso o no de la potestad al amparo de la sección 5.333 *b*) del título 5 del Código de los Estados Unidos y de este subapartado, una agencia administrativa deberá tener en cuenta: *a*) las gamas de proporciones relativas del supervisor y los funcionarios de proporciones preferentes por él supervisados, así como la proporción específica que cualquiera de ellos esté recibiendo en ese momento, y *b*) el trato equitativo entre los supervisores de la misma en-

tividad organizativa, así como el trato equitativo entre el supervisor y el funcionario de proporción preferente por él supervisado.

Sección 531.304. Requisitos para tener derecho a los ajustes en el sueldo.

a) *Fundamento.*—Antes de que una agencia pueda ajustar el sueldo de un supervisor al amparo de la sección 5.333 *b*) del título 5 del Código de los Estados Unidos y de este subapartado, debe constatarse obligatoriamente que: 1, el supervisor ostenta regularmente responsabilidad de supervisión (lo cual debe incluir la supervisión de los aspectos técnicos del trabajo en cuestión) sobre uno o más funcionarios de proporción preferente, y 2, que la proporción de sueldo básico para supervisor es menor que la proporción de sueldo básico del funcionario de proporción preferente por él supervisado.

b) *Responsabilidad regular.*—Un supervisor tiene regularmente responsabilidad de supervisión cuando esta responsabilidad constituye una función continua tal y como debe estar reflejado en la descripción de su puesto de trabajo oficial.

c) *Responsabilidad de supervisión.*—Un supervisor tiene responsabilidad de supervisión (incluida la supervisión acerca de los aspectos técnicos del trabajo en cuestión) cuando tiene un contacto personal relativamente frecuente con los funcionarios de proporciones preferentes en la unidad conectada con el trabajo asignado y cuando personalmente o a través de un supervisor intermedio de proporción preferente:

1. determina las funciones y deberes que individualmente deben cumplir los funcionarios de proporciones preferentes;

2. revisa los productos de la actividad y trabajo individual de los funcionarios en proporciones preferentes cuando dichas revisiones requieren un dominio importante de la materia o conocimiento técnico;

3. planifica y organiza el trabajo con especial énfasis en la distribución de las funciones, cargas de trabajo individuales de los funcionarios de proporción preferente, señala las prioridades en el trabajo a llevar a cabo y planifica el tiempo en el cual deben elaborarse los productos o completarse los proyectos ocasos;

4. aconseja, asiste, asesora o instruye individualmente a los funcionarios de proporciones preferentes;

5. evalúa el trabajo individual de los funcionarios de proporción preferente, y

6. sirve como el punto focal de imputación a efectos de la discusión de los problemas que puedan surgir o estén asociados a el producto específico del trabajo llevado a cabo en esa unidad.

d) *Proporción de sueldo básico.*—1. Cuando se compare la proporción de sueldo básico de un supervisor con la proporción de sueldo básico de un funcionario de proporción referente por él supervisado, la agencia administrativa excluirá de la proporción del funcionario de proporción preferente i) toda proporción preferente de naturaleza irregular, tales como la proporción retenida no relacionada con su puesto de trabajo actual, y ii) diferencias de sueldo debidas a la nocturnidad o al medio ambiente en que se desarrolla el trabajo.

2. Cuando una agencia administrativa excluya una proporción preferente de naturaleza irregular de la proporción preferente del funcionario a efectos de la comparación, la

agencia administrativa deberá tener en cuenta la proporción más alta de la proporción preferente no irregular para el puesto de trabajo ocupado por el funcionario de proporción preferente.

Sección 531.305. Ajuste de niveles.

a) *Proporción de sueldo del supervisor.*—1. Salvo lo dispuesto en el párrafo a).2 de esta sección, cuando una agencia administrativa decida ajustar la proporción del sueldo para un supervisor al amparo del título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.333, b), y de este subapartado, ajustará su proporción de sueldo de la manera siguiente:

i) Un supervisor que ocupe un puesto de trabajo no cubierto por el PMRS tendrá derecho a que su proporción de sueldo se ajuste a la proporción más cercana, siempre que no supere la proporción máxima de su grado, que exceda la proporción más alta de sueldo básico, con exclusión de las diferencias motivadas por la nocturnidad y el medio ambiente, que se pague a cualquier funcionario de proporción preferente sobre el cual el supervisor ejercite regularmente su responsabilidad de supervisión.

ii) El supervisor que ocupe un puesto de trabajo cubierto por el PMRS tendrá derecho a que su proporción de sueldo se ajuste a la cantidad en dólares del grado apropiado que exceda de la proporción más alta de sueldo básico, con la exclusión de las diferencias debidas a la nocturnidad y al medio ambiente, que se pague a cualquier funcionario de proporción preferente sobre el cual el supervisor ejercite regularmente su res-

ponsabilidad de supervisión. Sin embargo, la proporción ajustada no excederá de la proporción de sueldo básico del funcionario de proporción preferente en más del 3 por 100 y no excederá de la proporción máxima del sueldo básico del grado del supervisor.

2. Cuando un supervisor trabaje en un área en el que reciba porcentaje en función del costo de la vida u otras diferencias basadas en la dureza del trabajo y el funcionario de proporción preferente por él supervisado no reciba a su vez por separado dichos conceptos, la agencia administrativa añadirá estos conceptos a la proporción de sueldo básico del supervisor y computará el total a los efectos de ajustar su proporción de sueldo conforme a lo dispuesto en el párrafo a).1 de esta sección.

b) *Documentación.*—La agencia administrativa mantendrá en el archivo el fundamento para la decisión del ajuste de la proporción del supervisor en su hoja de servicio oficial.

c) *Fecha de efectividad.*—El ajuste de la proporción de sueldo de un supervisor al amparo de este subapartado será efectivo a partir del primer día del primer período de sueldo que siga a la fecha en la que la agencia administrativa decida hacer ese ajuste al amparo de la sección 533, b), del título 5 del Código de los Estados Unidos y de este su apartado.

d) *Aumentos equivalentes.*—Un ajuste en el sueldo al amparo de la sección 5.333 b) del título 5 del Código de los Estados Unidos y de este subapartado tendrá la naturaleza de aumento equivalente en el sueldo al amparo de la sección 5.335 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

SUBAPARTADO D. AUMENTOS DENTRO DEL GRADO

Sección 531.401. Legislación básica aplicable.

La legislación básica aplicable a las reglamentaciones que se contienen en este subapartado son las siguientes:

a) Título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 2.301.b).3, que dispone en parte que «... se otorgarán incentivos adecuados así como el debido reconocimiento cuando se cumpla perfectamente con el trabajo».

b) Título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 5.301.a).2, que dispone que «se mantendrán las distinciones en los sueldos cuando obedezcan a distinciones en cuanto al trabajo y a su realización».

c) Sección 402 del EO 11721, en la redacción después de su modificación, que dispone que «la Comisión del Servicio Civil (OPM) elaborará los reglamentos y aprobará los estándares que sean necesarios para asegurar que sólo reciban aumentos escalonados periódicos de su sueldo al amparo de las disposiciones de la sección 5.335 del título 5 del Código de los Estados Unidos aquellos trabajadores cuyo trabajo alcance niveles aceptables de competencia».

Sección 531.402. Funcionarios a los que alcanza esta cobertura

a) Con la excepción de lo dispuesto en el párrafo b) de esta sección, este subapartado se aplica a los funcionarios que ocupan puestos de trabajo de naturaleza permanente clasificados y pagados conforme al sistema de la Escala General que reciben un sueldo menor del nivel máximo dentro de sus grados.

b) Este subapartado no se aplica a:

1. Los funcionarios integrados en el PMRS establecido en el capítulo 54 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

2. Miembros del Senior Executive Service regulado en el subcapítulo II del capítulo 31 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

3. Los cargos nombrados por el presidente con el consentimiento del Senado, y

4. Funcionarios del Gobierno del Distrito de Columbia.

Sección 531.403. Definiciones.

En este subapartado:

«Nivel aceptable de trabajo» significa una realización de manera totalmente satisfactoria por un funcionario de sus deberes y de las responsabilidades asignadas al puesto de trabajo, lo que garantiza un ascenso en la proporción de sueldo básico del funcionario hasta el siguiente nivel del grado de su puesto de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos de la sección 531.404 de este subapartado.

«Agencia administrativa» significa las agencias tal y como son definidas en la sección 5.102 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

«Semana de calendario» significa un período de cualesquiera siete días consecutivos del calendario.

«Elementos fundamentales del trabajo» tienen el significado que al término se atribuye en la sección 430.203 de este capítulo.

«Funcionario» significa el funcionario de una agencia administrativa.

«Aumento equivalente» significa el aumento o aumentos de la proporción de sueldo básico de un funcionario igual a o mayor que la diferencia entre la proporción de sueldo para el grado y nivel de la Escala General ocupado por el funcionario y la

proporción de sueldo para el siguiente nivel superior de ese grado.

«Puesto de trabajo permanente» significa un puesto de trabajo ocupado por un funcionario cuyo nombramiento no es calificado como temporal por la ley y que no tiene un tiempo límite de duración de un año o menor. El «puesto de trabajo permanente» incluye el puesto de trabajo al que se promociona a un funcionario temporalmente por más de un año o por un período determinado de tiempo superior a un año.

«Proporción de sueldo básico» significa la proporción de sueldo fijado por la ley o acto administrativo para el puesto de trabajo que ocupa un funcionario antes de practicar deducción alguna y con exclusión de las pagas adicionales de cualquier tipo.

«Horario de prestación» significa cualquier tipo de calendario de trabajo establecido para un funcionario de acuerdo con los procedimientos para el establecimiento de la jornada semanal conforme a la sección 610.111 de este capítulo. Para un funcionario a tiempo completo este calendario implica la jornada semanal ordinaria de cuarenta horas. Para un funcionario a tiempo parcial implica cualquier calendario de trabajo regular inferior a cuarenta horas de trabajo administrativo a la semana.

«Período de espera» significa el mínimo de tiempo requerido de tiempo acreditable de servicio para poder ser candidato a un aumento dentro del grado.

«Aumento dentro del grado» significa un aumento periódico de la proporción de sueldo básico de un funcionario desde un nivel de grado de su puesto de trabajo hasta el siguiente nivel superior de dicho grado de acuerdo con la sección 5.335 del Código de los Estados Unidos y la

este subapartado. El término «incremento dentro del grado» es sinónimo al término «aumento de nivel» que se usa en la sección 5.335 del Código de los Estados Unidos.

Sección 531.404. Aumento dentro del grado.

Un funcionario que reciba menos del nivel 10 del grado de su puesto de trabajo sólo podrá ganar un anticipo en su sueldo del siguiente nivel superior de ese grado si reúne los tres requisitos siguientes fijados por la ley:

a) Para ganar un aumento dentro del grado, la forma de haber llevado a cabo el trabajo asignado por el funcionario debe tener un nivel aceptable de competencia, tal y como éste es definido en este subapartado al amparo de la sección 402 del EO 11721, con sus modificaciones. Un nivel aceptable de competencia significa un nivel de realización del trabajo asignado de al menos «completamente satisfactorio», tal y como es definido en el apartado 430 de este capítulo, para cada uno de los elementos fundamentales del trabajo. Además, el resumen más reciente de evaluación de su trabajo, tal y como aparece definido en el Plan de Gestión del Trabajo de la Agencia (PMP, Performance Management Plan), debe ser como mínimo «completamente satisfactorio».

b) El funcionario debe haber completado el período mínimo de espera requerido para pasar al siguiente nivel superior del grado de su puesto de trabajo, y

c) El funcionario no puede haber recibido un incremento equivalente durante el período de espera.

Sección 531.405. Períodos de espera para el aumento dentro del grado

a) Duración del período de espera:

1. Para un funcionario que tenga un calendario de trabajo, los períodos

de espera para alcanzar el siguiente nivel en todos los grados de la Escala General son los siguientes:

i) Niveles 2, 3 y 4: cincuenta y dos semanas de calendario de servicios acreditados.

ii) Niveles 5, 6 y 7: cuatro semanas de calendario de servicio acreditable, y

iii) Niveles 8, 9 y 10: ciento cincuenta y seis semanas de calendario de servicio acreditable.

Para un empleado sin calendario de trabajo, los períodos de espera para alcanzar los siguientes niveles en todos los grados de la Escala General son los siguientes:

i) Niveles 2, 3 y 4: doscientos sesenta días de servicio acreditado en una categoría con sueldo sobre un período no inferior a cincuenta y dos semanas de calendario.

ii) Niveles 5, 6 y 7: quinientos veinte días de servicio acreditado en una categoría con sueldo sobre un período no inferior a ciento cincuenta y cuatro semanas de calendario, y

iii) Niveles 8, 9 y 10: setecientos ochenta días de servicio acreditado en una categoría con sueldo sobre un período no inferior a ciento cincuenta y seis semanas de calendario.

b) Iniciación del período de espera. Un período de espera comienza:

1. desde el primer nombramiento como funcionario del Gobierno Federal con independencia de que se tenga o no estabilidad en el empleo.

2. en el momento de recibir un aumento equivalente, o

3. después de un período de categoría sin sueldo o una ruptura de la solución de continuidad de servicio (por sí sola o en combinación) que exceda de cincuenta y seis semanas de calendario, a menos que la categoría sin sueldo o la ruptura del tiempo

de servicio tengan la consideración de servicio acreditable al amparo de la sección 531.406 de este subapartado.

c) Un período de espera no se interrumpe por la existencia de días sin trabajo entre el último día de trabajo de calendario de un funcionario en un puesto de trabajo y su primer día de prestación de servicios en un nuevo puesto de trabajo.

Sección 531.406. Servicios acreditables.

a) *Disposiciones generales.*—El empleo como funcionario en cualquiera de los órganos del Gobierno Federal (ejecutivo, legislativo o judicial) o en una empresa pública tal y como ésta es definida en la sección 103 del título 5 del Código de los Estados Unidos constituye servicios acreditables a los efectos del cómputo del período de espera. Se asimilan a esta situación los permisos anuales o por enfermedad o cualquier otro tipo de permiso con sueldo, anticipos de permisos anuales y permisos de enfermedad y servicios de nombramientos temporales o por período delimitado de tiempo. En función de lo que diga la disposición específica de la correspondiente ley o reglamento, podrá atribuirse el carácter acreditable al servicio para completar un período de espera o para completar sucesivos períodos de espera. El párrafo b) de esta sección indica cuáles son los servicios que son acreditables para el cómputo de un solo período de espera. El párrafo c) indica qué servicios tienen la naturaleza de acreditables para el cómputo de períodos de espera sucesivos.

b) *Servicios acreditables para un aumento dentro del grado.*

1. El servicio militar tal y como está definido en la sección 8.331 (13)

del título 5 del Código de los Estados Unidos constituye servicio acreditable para el cómputo de un período de espera cuando el funcionario vuelve a ser empleado por el Gobierno Federal sin que haya transcurrido un período de tiempo superior a cincuenta y dos semanas de calendario desde su separación del servicio militar o desde la hospitalización inmediatamente después de dicha finalización por un período no superior a un año.

2. El tiempo en una categoría sin sueldo constituye servicios acreditables para el cómputo de un período de espera para un funcionario con un calendario de trabajo cuando no excede de un conjunto de:

i) dos semanas de trabajo en un período de espera para los niveles 2, 3 y 4;

ii) cuatro semanas de trabajo para un período de espera de los niveles 5, 6 y 7, y

iii) seis semanas de trabajo en un período de espera para los niveles 8, 9 y 10.

Salvo lo dispuesto en el párrafo c) de esta sección, el tiempo de trabajo en una categoría sin sueldo más allá de lo permisible extenderá el período de espera por el tiempo en que se haya excedido.

c) *Servicio acreditable para aumentos sucesivos dentro del grado.*

1. Un permiso de ausencia de un puesto de trabajo en el que un funcionario esté cubierto por este subapartado, con independencia de si el empleado tiene o no permiso sin sueldo, constituye servicio acreditable para el cómputo de los períodos de espera para sucesivos aumentos dentro del grado cuando:

i) el funcionario se ausenta con la finalidad de cumplir con el servicio militar en los términos definidos por

la sección 8.313 (13) del título 5 del Código de los Estados Unidos y retorna a una categoría con sueldo a través del derecho a recuperar el puesto de trabajo previsto en la ley, orden del Ejecutivo o reglamento;

ii) el funcionario esté recibiendo alguna indemnización por accidente al amparo del subcapítulo I del capítulo 81 del Código de los Estados Unidos;

iii) El funcionario esté en servicio calificable como acreditable al amparo de la sección 8.332, b), 5 ó 7, del título 5 del Código de los Estados Unidos;

iv) el funcionario esté destinado temporalmente en otra agencia administrativa en un puesto de trabajo al que sea aplicable este subapartado, o

v) el funcionario fuese asignado a un órgano estatal o local o a una institución de educación superior al amparo de las secciones 3.371-3.376 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

2. El período transcurrido desde la fecha de una cesación del servicio federal de un funcionario cuando vuelva a ocupar posteriormente un puesto de trabajo o se le vuelva a asignar el mismo conforme a algún derecho regulado por la ley, orden del Ejecutivo o reglamento, hasta la fecha de reemplazo o reasignación de puesto de trabajo en el Gobierno Federal a través del ejercicio de ese derecho, tiene consideración de servicio acreditable para el cómputo de los períodos de espera a los efectos de los aumentos sucesivos dentro del grado.

3. El período durante el cual un funcionario que no trabaja esté recibiendo indemnización por accidente al amparo del subcapítulo I del capítulo 81 del título 5 del Código de los Estados Unidos como consecuencia

de un accidente en acto de servicio constituye tiempo acreditable a los efectos del cómputo de los períodos de espera para los sucesivos aumentos dentro del grado cuando el funcionario sea reemplazado por algún órgano federal.

Sección 531.407. Determinación de los aumentos equivalentes.

a) *Aumentos múltiples.*—Cuando un funcionario reciba más de un aumento en su proporción de sueldo básico durante un período de espera, sin que constituya un aumento equivalente, el primero y los subsiguientes aumentos durante el período de espera se añadirán a la vez, sumándose todos ellos hasta la cantidad que constituya un aumento equivalente, momento en el cual se entenderá que el funcionario ha recibido un aumento equivalente.

b) *Cambio de puesto de trabajo.*—Cuando un funcionario cambie de puesto de trabajo sin recibir un aumento equivalente o cuando un individuo al que no sea aplicable este subapartado sea aplicable sin recibir un aumento equivalente, se entenderá que han recibido su último aumento equivalente:

1. en el momento en que recibiera su último aumento equivalente en su puesto de trabajo anterior, o

2. en el momento en que debió entenderse que había recibido un aumento equivalente en su puesto de trabajo anterior al amparo del párrafo a) de esta sección, si este aumento fuese posterior al anterior.

c) *Aumentos en el sueldo que no tienen la consideración de aumentos equivalentes.*—Un aumento en la proporción de sueldo básico de un funcionario no será considerado un aumento equivalente cuando sea el resultado de lo siguiente:

1. un ajuste de sueldo impuesto por la ley, incluyendo un aumento de sueldo general, al amparo de la sección 5.403 del título 5 del Código de los Estados Unidos, pero excluyendo un aumento por razón de mérito al amparo de la sección 5.404 del citado título;

2. el ajuste periódico de un calendario de sueldos o la aplicación de un nuevo programa de sueldos o evaluación al amparo del sistema de sueldos federales;

3. el establecimiento de proporciones mínimas más altas al amparo de la sección 5.303 del título 5 del Código de los Estados Unidos o un aumento de dichas proporciones;

4. un aumento cualitativo de nivel al amparo de la sección 5.336 del título 5 de los Estados Unidos y subapartado E de este apartado;

5. una promoción temporal o por un período determinado cuando se vuelva al grado y nivel permanente ordinario, y

6. un aumento como consecuencia de la colocación de un funcionario en un puesto de trabajo de supervisor o de gestión que no complete satisfactoriamente el período de prueba establecido al amparo de la sección 3.321,a), 2, del título 5 del Código de los Estados Unidos y vuelva al puesto de trabajo en el mismo grado y nivel que tenía antes de dicho traslado.

d) *Aumentos en razón del mérito.*—A los efectos de la aplicación de la sección 5.335 del título 5 del Código de los Estados Unidos y de este subapartado, todo aumento de méritos o una porción del mismo o un aumento cero hecho al amparo de la sección 5.404 del título 5 del Código de los Estados Unidos y 540.107 de este capítulo tiene naturaleza de aumento equivalente.

Sección 531.408. Comunicación de los requisitos de la calidad de trabajo.

a) El director de la agencia administrativa o aquel en quien se hubiese delegado determinará los requisitos específicos de la calidad en el trabajo en un nivel aceptable de competencia.

b) Los funcionarios a los que afecte el sistema de control establecido en la sección 430.204 de este capítulo serán informados de dichos requisitos específicos de control de calidad en el trabajo que constituyan un nivel aceptable de competencia dentro del período de tiempo al que se aplique, y mediante el sistema de comunicación de normas de exigencia de calidad en el trabajo establecidos en la sección 430.204 de este capítulo.

c) Los funcionarios que no estén cubiertos por este sistema de evaluación establecido en la sección 430.204 de este capítulo serán informados, mediante procedimientos establecidos por el director de la agencia administrativa, de los requisitos específicos de calidad en el trabajo en un nivel aceptable de competencia dentro de un plazo razonable de tiempo después del nombramiento inicial o del cambio permanente de puesto de trabajo.

Sección 531.409. Determinación del nivel aceptable de competencia.

a) *Responsabilidad.*—El director de la agencia u otro cargo de la agencia en quien se haya delegado dicha autoridad determinará qué funcionarios cumplen con el nivel aceptable de competencia.

b) *Fundamentos para la determinación.*—Cuando sea aplicable, la determinación de un nivel aceptable de competencia se fundamentará en una

evaluación permanente de la calidad de trabajo hecha al amparo del apartado 430 de este capítulo. Para las agencias administrativas no reguladas por el título 5 del Código de los Estados Unidos sección 43 y para los funcionarios en puestos de trabajo excluidos del subcapítulo I del título 5 del Código de los Estados Unidos, sección 43, la determinación de un nivel aceptable de competencia se fundamentará en una evaluación mínima de los requisitos de calidad en el trabajo aprobada por la OPM. Si un funcionario ha sido degradado debido a su conducta «inaceptable» y ha ocupado un puesto de trabajo en el grado inferior durante al menos el período mínimo de evaluación establecido por la agencia administrativa, se usará como un fundamento para la determinación de un nivel aceptable de competencia la evaluación de su calidad de trabajo en el grado inferior.

c) *Retrasos en la determinación.*—La determinación de un nivel aceptable de competencia debe retrasarse cuando concurren las dos circunstancias siguientes:

1. que un funcionario no haya estado el período mínimo de tiempo establecido por la agencia administrativa para demostrar su nivel aceptable de calidad de trabajo porque no haya sido informado de los requisitos específicos de calidad de trabajo que constituyen un nivel aceptable de competencia en su puesto de trabajo ordinario, y

2. que no se haya dado al funcionario una evaluación de su nivel de calidad de trabajo en ningún puesto de trabajo con noventa días de antelación antes del final de su período de espera. Cuando se haya retrasado la determinación de su nivel aceptable de competencia al amparo de este

subapartado, el funcionario será informado de que su determinación se pospondrá, así como de los requisitos específicos de calidad de trabajo que constituyan un nivel aceptable de competencia. La determinación se fundamentará en una evaluación de su calidad de trabajo llevada a cabo al final del período mínimo de evaluación establecido por el plan de evaluación de la calidad de trabajo de la agencia administrativa.

d) *Renuncia a los requisitos para la determinación.*—Podrá renunciarse a la determinación de un nivel aceptable de competencia y se otorgará el aumento dentro del grado correspondiente cuando un funcionario no haya servido ningún puesto de trabajo por el período mínimo de tiempo de evaluación al amparo del sistema de evaluación de la calidad de trabajo de la agencia durante las últimas cincuenta y dos semanas del calendario laboral del período de espera por una o más de las siguientes causas:

1. ausencias que constituyan período acreditable de servicios a efectos del cómputo para la determinación de un período de espera o períodos al amparo de la sección 531.406 de este subapartado;

2. cesación, con sueldo, en el puesto de trabajo;

3. que el funcionario haya recibido servicio computable al amparo de las disposiciones de paga retroactiva del subapartado H del apartado 550 de este capítulo;

4. prestación de servicios a otra agencia o empleador, o

5. período de formación de larga duración.

En tales supuestos se presumirá que el funcionario habría realizado su trabajo con un nivel aceptable de competencia si el mismo hubiera llevado a cabo la función en que con-

siste su puesto de trabajo durante el mínimo período de evaluación al amparo del sistema de evaluación de la calidad de trabajo aplicable en la agencia administrativa.

e) *Notificación de la decisión.*—1. La determinación del nivel de competencia se comunicará a un funcionario por escrito tan pronto como sea posible después de que el mismo haya completado el período de espera u otro período en el que aquélla se fundamente.

2. Cuando el director de una agencia administrativa o el funcionario designado al efecto determine que el trabajo llevado a cabo por un funcionario no alcanza el nivel aceptable de competencia, la decisión negativa será comunicada al funcionario por escrito y contendrá:

i) la motivación de la decisión denegatoria y los aspectos en los que el funcionario debe mejorar su trabajo para poder obtener un aumento dentro del grado al amparo de la sección 531.411 de este subapartado;

ii) información al funcionario de su derecho a que el cargo correspondiente designado por la agencia administrativa reconsidere esa decisión.

Sección 531.410. Reconsideración de una decisión negativa.

a) Cuando el director de una agencia administrativa o aquel en quien haya delegado adopte una decisión negativa se seguirán los siguientes procedimientos conforme a la sección 5.335, c), del título 5 del Código de los Estados Unidos para reconsiderar la decisión negativa:

1. el funcionario, o quien le represente, puede solicitar la reconsideración de la decisión negativa formulando, en un plazo no superior a quince días a partir del momento de

la recepción de la notificación, alegaciones escritas en contra de la decisión negativa especificando las razones por las cuales la agencia administrativa debería reconsiderar esa determinación;

2. cuando un funcionario solicite la reconsideración, la agencia administrativa abrirá el correspondiente expediente, que contendrá todos los documentos pertinentes relacionados con la decisión negativa así como la petición de reconsideración, incluyendo copias de los siguientes:

i) la decisión negativa por escrito y el fundamento para haberla adoptado;

ii) el escrito del funcionario solicitando la reconsideración;

iii) el informe derivado de la investigación si ésta se hubiera realizado;

iv) el sumario escrito o la transcripción de cualquier tipo de alegación que hubiese sido hecha;

v) la decisión de la agencia administrativa respecto a la petición de reconsideración.

El expediente no contendrá documento alguno del que no se haya dado vista al funcionario, o a su representante, a los efectos de que pudiera formular alegaciones escritas contra al menos un resumen de las alegaciones descriptivas del funcionario. 3. Se le dará al funcionario un período de tiempo razonable para examinar el material sobre el cual se ha basado la decisión negativa, así como preparar las alegaciones contra la misma.

4. La agencia administrativa contestará al funcionario sin dilación y por escrito acerca de su decisión final.

b) El plazo de tiempo para solicitar la reconsideración podrá prorrogarse cuando el funcionario demuestre que no se le notificó el plazo para

formularla o de cualquier otra forma la desconocía o que el funcionario no pudo pedir la reconsideración dentro de dicho período de tiempo debido a circunstancias ajenas al mismo.

c) Una agencia administrativa puede rechazar que el funcionario sea representado por un individuo cuyas actividades como representante pudieran dar lugar a un conflicto de intereses acerca del puesto de trabajo por un individuo al que de dársele tiempo libre para poder preparar la representación y defensa del funcionario ello supondría un aumento de costo irrazonable para el poder público o por un funcionario cuya prioridad de trabajo impida el que pueda ser relevado de sus funciones y responsabilidades oficiales. Sección 7.114 del título 5 del Código de los Estados Unidos y contenido de cualquier convenio colectivo aplicable que regule la representación de los funcionarios en una unidad de negociación exclusiva.

d) Cuando una decisión negativa sea mantenida pese a su reconsideración, se informará al funcionario por escrito de los motivos para la decisión y de su derecho al recurso ante la Junta de Protección de Sistema de Mérito (MSPB, Merit System Protection Board). Sin embargo, si fuera aplicable a un funcionario algún tipo de acuerdo negociado colectivamente, la reconsideración que mantenga la decisión negativa sólo será objeto de recurso conforme al contenido del convenio colectivo.

Sección 531.411. Evaluación continuada cuando se ha denegado un aumento dentro del grado.

Cuando no se haya otorgado un aumento dentro del grado, la agencia puede, en cualquier momento a partir de aquél, evaluar al empleado y

otorgarle el aumento dentro del grado cuando determine que ha demostrado durante un período regular de tiempo un nivel aceptable de competencia. Sin embargo, la agencia administrativa decidirá si el trabajo llevado a cabo por un funcionario alcanza el nivel aceptable de competencia antes de que transcurran cincuenta y dos semanas de calendario desde el momento en el cual pudo otorgarse el aumento dentro de grado y, durante el período de tiempo en el que continúe denegándose el aumento dentro de grado, la decisión se adoptará siempre dentro de períodos de tiempo de duración máxima de cincuenta y dos semanas de calendario.

Sección 531.412. Fecha a partir de la cual es efectivo el aumento dentro del grado.

a) Salvo lo dispuesto en el párrafo B de esta sección, un aumento dentro del grado será efectivo a partir del primer día del primer período de pago inmediatamente posterior al momento en el que se complete el período de espera requerido y de acuerdo con las condiciones de elegibilidad.

b) Cuando se alcanza un nivel aceptable de competencia algún tiempo después de la decisión negativa, la fecha será el primer día del primer período de pago inmediatamente posterior al momento en que se tomó la decisión de que se alcanzaba el nivel aceptable.

Sección 531.413. Informes y evaluación de la autoridad competente para el aumento dentro de grado.

a) *Informes.*—La OPM podrá exigir a las agencias administrativas que guarden los expedientes e informen acerca del uso que vienen ha-

ciendo de la autoridad para otorgar o denegar aumentos dentro de grado.

b) *Evaluación.*—La OPM podrá evaluar el uso que una agencia administrativa venga haciendo de su autoridad para otorgar o denegar aumentos dentro de grado. La agencia administrativa adoptará necesariamente las directrices de corrección que le sean exigidas por la OPM.

SUBPARTADO E. AUMENTOS DE NIVEL CUALITATIVOS

Sección 531.501. Ambito de aplicación.

Este subpartado contiene la regulación de la OPM en desarrollo de la sección 5.336 del título 5 del Código de los Estados Unidos que autoriza al director de la agencia, o a aquel funcionario en quien delegue, a conceder aumentos de nivel cualitativos y a ejecutar la sección 403 de la orden del Ejecutivo 11721, con sus modificaciones, que requiere que la OPM promulgue reglamentos y colabore con las agencias en el establecimiento de planes para la aplicación de esta sección de la ley.

Sección 531.502. Definiciones.

«Agencia administrativa» significa cualquier agencia definida en la sección 5.102 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

«Funcionario» significa cualquier funcionario de una agencia administrativa.

«Aumento de nivel cualitativo» significa un aumento en el coeficiente de sueldo base de un nivel del grado de su puesto de trabajo al siguiente nivel del grado de acuerdo con la sección 5.336 del título 5 del Código de los Estados Unidos y este subpartado. El término «aumento de nivel

cualitativo» es sinónimo del término «aumento de nivel» usado por la sección 5.336 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

Sección 531.503. Finalidad del aumento de nivel cualitativo

La finalidad del aumento de nivel cualitativo consiste en reconocer servicios destacables mediante la concesión de aumento de nivel más rápidos que los normales.

Sección 531.504. Nivel de calidad de trabajo que se requiere para un aumento de nivel cualitativo.

No se tendrá derecho a un aumento de nivel cualitativo, pero podrá ser otorgado sólo a un funcionario que reciba una evaluación de su trabajo como «destacable» en los términos en que es definida en el apartado 430 de este capítulo.

Sección 531.505. Restricciones en el otorgamiento de aumentos de nivel cualitativo.

Tal y como dispone la sección 5.336 del título 5 del Código de los Estados Unidos, no se otorgará un aumento de nivel cualitativo a un funcionario que haya recibido aumento de nivel cualitativo sin que hayan transcurrido cincuenta y dos semanas consecutivas de calendario desde el anterior otorgamiento.

Sección 531.506. Fecha.

Los aumentos de nivel cualitativos se harán efectivos tan pronto como sea posible a partir de la aprobación de la evaluación anual del trabajo.

Sección 531.507. Programas de las agencias para otorgar aumentos de nivel cualitativos

Cada agencia administrativa adoptará un programa para otorgar au-

mentos de nivel cualitativos tal y como dispone la sección 430.207, a), 4, de este capítulo dentro del Plan de Gestión del Trabajo (PMP, Performance Management Plan). El programa:

- a) Será tan simple como posible.
- b) Preverá la delegación de la autoridad para otorgar estos aumentos al nivel más bajo posible de gestión.
- c) Será revisado y aprobado de acuerdo con la sección 430.207 de este capítulo, y
- d) Establecerá el sistema de información a los funcionarios, al menos una vez al año, del número de aumentos de nivel cualitativos otorgados en la agencia en función del nivel del grado.

Sección 531.508. Informes y evaluación de la autoridad que debe otorgar los aumentos de nivel cualitativos.

a) *INformes.*—La OPM podrá requerir a las agencias administrativas para que conserven los expedientes e informen, conforme a los procedimientos establecidos, acerca del uso de su autoridad para otorgar aumentos de nivel cualitativos.

b) *Evaluación.*—La OPM podrá evaluar el uso que una agencia administrativa haga de la autoridad para conceder aumentos de nivel cualitativos. La agencia administrativa adoptará las directrices de corrección que le sean impuestas por la OPM.

SUBAPARTADO F. PREMIOS

Sección 531.601. Ambito de aplicación.

a) Este subapartado contiene la reglamentación de la OPM estableciendo los requisitos para la creación

y administración de los premios que componen el Sistema de Gestión de Trabajo (PMS, Performance Management System), al amparo del título 5 del Código de los Estados Unidos, capítulos 43, 45 y 54.

b) El otorgamiento de un premio al amparo de este subapartado tendrá que fundamentarse en el trabajo llevado a cabo por el funcionario y basarse en los resultados y en su contribución dentro del ámbito de responsabilidades y estándares de exigencia de calidad de trabajo del empleo asignado al funcionario.

c) Los servicios y actos especiales que se otorgan en un caso concreto al amparo de este subapartado estarán dentro del ámbito de responsabilidades y estándares de trabajo del empleo.

d) Véase el apartado 451 de este capítulo acerca de la reglamentación de los requisitos para otorgar premios a los funcionarios con motivo de sugerencias, inventos y acciones dignas de mérito.

Sección 531.602. Fundamento de los premios.

a) El fundamento de los premios reside en motivar a los funcionarios y en reconocer y recompensar a aquellos que obtengan altos niveles de calidad en su trabajo.

b) La OPM anima a las agencias administrativas a que hagan el máximo uso posible de su autoridad al amparo de los capítulos 43, 45 y 54 del título 5 del Código de los Estados Unidos para establecer y administrar premios que tiendan a justificar y a engrandecer las funciones llevadas a cabo por la agencia administrativa, así como otras funciones de interés público nacional y que se ajusten a las necesidades de reconocimiento del trabajo de los funcionarios.

Sección 531.606. Ambito.

a) Este subapartado se aplica a los funcionarios definidos por la sección 2.105 del título 5 del Código de los Estados Unidos, incluidos aquellos a los que abarca el Sistema de Pago de Méritos (MPS, Merit Pay System) establecido en el capítulo 54 del título 5 del Código de los Estados Unidos, pero no se aplica a los funcionarios del Senior Executive Service.

b) Este subapartado se aplica a las agencias administrativas definidas en la sección 4.501 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

En este subapartado los términos son definidos de la manera siguiente:

«Premio honorario» significa una medalla, certificado, placa, mención, distintivo o cualquier otro instrumento que tenga connotación de honor o premio.

«Premio en metálico» significa un premio en dinero que no forme parte de su propoción de sueldo base.

«Premios no en metálico» significa un premio creado para cumplir con condiciones y necesidades especiales de un funcionario y/o una organización. Normalmente tendrá algún tipo de connotación moneraria para la agencia, pero no para el funcionario.

«Premio de calidad en el trabajo» o «premio» significa un premio honorario, monetario o no monetario.

«Plan» significa un acto general escrito enviado por el director de la agencia administrativa y aprobado por la OPM que desarrolle la ley y los reglamentos relativos a los premios, con especial atención al componente monetario del PMP (Performance Management Plan) tal y como se describe en la sección 430.207 de este capítulo.

Sección 531.605. Políticas a llevar a cabo.

a) La política perseguida por el Programa de Premios Calidad en el Trabajo (PAP, Performance Awards Program) consistirá en:

1. otorgar el reconocimiento en proporcional valor de la contribución a los poderes públicos federales;

2. considera la contribución del funcionario en su movilidad a través de los puestos de trabajo del Gobierno Federal; y

3. Asegurar que los premios no se usan como sustitutos de otras acciones relacionadas con el personal ni como sustitutos del sueldo.

b) Un premio por la calidad en el trabajo al amparo de este subapartado será:

1. monetario, honorario o no monetario;

2. estará basado en la contribución y resultados obtenidos por el funcionario que estén dentro del ámbito de responsabilidades y estándares de calidad de trabajo del puesto asignado al funcionario; y

3. se fundamentará en un porcentaje del sueldo base del funcionario hasta un máximo del 20 por 100. Sin embargo, si la cantidad de premio recomendada junto con cualquier aumento, dentro del grado o de nivel cualitativo recibido por el funcionario durante los doce meses previos excediera del 20 por 100, el premio será reducido sin que pueda sobrepasar dicho porcentaje.

Sección 531.606. Elegibilidad.

a) Se podrá otorgar un premio a un funcionario cuando alcance resultados de productividad u otro tipo de contribuciones:

1. que estén dentro del ámbito de trabajo de responsabilidades y es-

tándares de calidad asignados a su puesto;

2. beneficien a los poderes públicos en los términos descritos por las secciones 4.503 y 4.504 del título 5 del Código de los Estados Unidos;

3. sean otorgados mientras el beneficiario sea funcionario;

4. se fundamente en una calidad de trabajo calificable al mínimo como «más que completamente satisfactoria» o en base a uno o más elementos de un empleo o una evaluación conjunta de su calidad de trabajo de al menos «más que completamente satisfactorio»; y

5. Haya sido aprobado por un nivel de gestión superior al del cargo que recomendó el premio.

b) Los premios no serán obligatorios con la excepción de lo dispuesto en las secciones 430.204 *t*), 431.204 *w*) y 540.110 *a*) 3 de este capítulo.

Sección 531.607. Pago.

Los premios recibidos al amparo de este subapartado no aumentarán la proporción de sueldo base y estarán sujetos a la retención de los impuestos sobre la renta.

Sección 531.608. Responsabilidades de la OPM.

a) La OPM admitirá directrices dirigidas a las agencias acerca de cómo debe aplicarse el componente de los premios derivados del PMS (Performance Management System).

b) La OPM revisará y aprobará el componente de premios del PMP (Performance Management Plan) y cualquier otra propuesta de revisión del plan que pueda afectar al modo en el que una agencia se ajustará a los requisitos legales y reglamentarios.

Sección 531.609. Responsabilidades de las agencias.

a) El director de cada agencia establecerá todos los premios como componentes del PMP (Performance Management Plan). El plan contará:

1. la documentación a incluir en la hoja de servicios personal de forma que se refleje la naturaleza del premio, incluida la cantidad de un premio monetario; y

2. el peso específico otorgado al hecho de haber recibido un premio a la hora de clasificar y evaluar a un funcionario a efectos de la promoción en los términos previstos en la sección 3.362 del título 5 del Código de los Estados Unidos.

b) El director de la agencia administrativa comunicará a la OPM:

1. cualquier recomendación para un premio superior a 10.000 dólares;

2. un PMP (Performance Management Plan) que incluya componentes de premios, así como las propuestas de revisión y aprobación del plan, en los términos requeridos por la sección 430.207 *a*) de este capítulo; y

3. un informe anual de las actividades relacionadas con el otorgamiento de premios en el ejercicio fiscal inmediatamente anterior.

c) El componente de premios del PMP (Performance Management Plan) que se eleve a la OPM incluirá los siguientes conceptos:

1. el uso que haya hecho la agencia administrativa de su evaluación de la calidad de trabajo al amparo del apartado 430 de este capítulo como fundamento para otorgar premios monetarios, honorarios y no monetarios;

2. la delegación de autoridad y responsabilidad para la aprobación de los premios monetarios, honora-

rios y no monetarios al nivel de gestión adecuado;

3. las recomendaciones de otorgamiento de premios que impliquen el menor número posible de datos a procesar o de documentos a archivar, pero que pongan de manifiesto que se ajustan a los criterios y que el gasto de los fondos públicos correspondiente está justificado;

4. el otorgamiento de los premios tan pronto como sea posible inmediatamente después de la evaluación de la calidad de trabajo o tan pronto como sea posible después de que una evaluación concreta de calidad de trabajo indique que debería concederse un premio;

5. el programa para incorporar los premios al proceso de determinación de sueldo conforme al mérito en los términos requeridos por la sección 540.110 a) 3 de este capítulo; y

6. un plan para determinar el fondo de premios que incluya los gastos en que se ha incurrido el año anterior y los proyectados, en los términos requeridos por la sección 430.207 a) 4 de este capítulo. Los fondos que reciben las agencias con motivo del Programa de Distribución del Beneficio de Productividad (Productivity Benefit Sharing Program) no se incluirán en el fondo de premios en la medida en que estos últimos son distintos de los premios a la calidad del trabajo.

Traducción: Ana Recarte Vicente-Arche