

30 de diciembre de 2011

Circular Núm. 12-13

DIRECTORES DE FINANZAS Y DIRECTORES U OFICIALES DE NÓMINA



**CAMBIOS EN EL LÍMITE MÁXIMO DE SUELDO TRIBUTABLE ANUAL
PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL FEDERAL Y EL SEGURO DE
HOSPITALIZACIÓN (MEDICARE)**

Oficina de Finanzas

El Internal Revenue Service (IRS por sus siglas en inglés) emitió el 27 de diciembre de 2011 el Internal Revenue Bulletin: 2011-52 para anunciar que a partir del 1 de enero de 2012, el límite máximo de sueldo tributable anual para efectos del Seguro Social Federal aumentará de \$106,800 a \$110,100. No hay límite máximo de sueldo tributable para salarios para fines del Seguro de Hospitalización (Medicare).

Favor de impartir las instrucciones correspondientes para que los empleados que trabajan en la preparación de las nóminas de sueldo adopten las disposiciones antes mencionadas.

Atentamente,

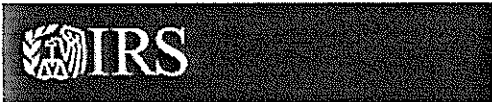
Nazeerah Elmadah
Directora Interina

goc

c Sra. Diana Chinaea

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Flamboyán
San Juan, Puerto Rico
00926-1117

Tel. 787-250-0000
Fax 787-764-1971



Internal Revenue Bulletin: 2011-52

December 27, 2011

Notice 2011-102

Social Security Contribution and Benefit Base for 2012

Table of Contents

- [“Old-Law” Contribution and Benefit Base](#)
 - [General](#)
- [Domestic Employee Coverage Threshold](#)
 - [General](#)
 - [Computation](#)
 - [Domestic Employee Coverage Threshold Amount](#)

Under authority contained in the Social Security Act (Act), the Commissioner, Social Security Administration, has determined and announced (76 F.R. 66111, dated October 25, 2011) that the contribution and benefit base for remuneration paid in 2012, and self-employment income earned in taxable years beginning in 2012 is \$110,100.

“Old-Law” Contribution and Benefit Base

General

The “old-law” contribution and benefit base for 2012 is \$81,900. This is the base that would have been effective under the Act without the enactment of the 1977 amendments.

Domestic Employee Coverage Threshold

General

The minimum amount a domestic worker must earn so that such earnings are covered under Social Security or Medicare is the domestic employee coverage threshold. For 2012, this threshold is \$1,500. Section 218(c)(8)(B) of the Internal Revenue Code provides the formula for increasing the threshold.

Computation

Under the formula, the domestic employee coverage threshold amount for 2012 shall be equal to the 1999 amount of \$1,000 multiplied by the ratio of the national average wage index for 2010 to that for 1997. If the resulting amount is not a multiple of \$100, it shall be rounded to the next lower multiple of \$100.

Domestic Employee Coverage Threshold Amount

Multiplying the 1995 domestic employee coverage threshold amount (\$1,000) by the ratio of the national average wage index for 2010 (\$41,673.83) to that for 1993 (\$23,132.67) produces the amount of \$1,801.51. We then round this amount to \$1,800. Accordingly, the domestic employee coverage threshold amount is \$1,800 for 2012.

Note

(Filed by the Office of the Federal Register on October 24, 2011, 8:45 a.m., and published in the issue of the Federal Register for October 25, 2011, 76 F.R. 66111)

[Prev](#)

[Up](#)
[Home](#)

[Next](#)

[More Internal Revenue Bulletins](#)

12-12

U.P.R. ADM. CENTRAL
OFICINA DE FINANZAS

2011 DEC 14 AM 11:19

Universidad de
Puerto Rico
Vicepresidencia en
Investigación y Tecnología

13 de Diciembre de 2011

Sra. Nazeerah Elmadah
Directora
Oficina de Finanzas
Administración Central

Estimada señora Elmadah:

Como parte de los esfuerzos de la Vicepresidencia de Investigación y Tecnología para cumplir con todos los requerimientos federales en la administración de propuestas, se está preparando una carta circular para la implementación de la Certificación 14, 2011-2012, y Certificación 15, 2011-2012.



Es de suma importancia que los conceptos contemplados en este documento estén disponibles en Producción antes de que se le asigne el número de circular y se comiencen los talleres para la aplicación del mismo.

Este documento requiere la creación de códigos, tanto en el sistema FRS como en el de Oracle. A continuación, le incluyo una tabla por concepto y código de gastos recomendados:

CONCEPTO	CÓDIGOS FRS (Crear código y <i>mapping</i> con código en Oracle)	CÓDIGO ORACLE (codificaciones sugeridas o existentes)
Diferencial en Salario Base Docente	Crear (no hay recomendación)	5136 (sugerida)
Incentivo Institucional	Crear (no hay recomendación)	5062 (existente)
Tarea Incidental	Crear (no hay recomendación)	5137 (sugerida)

Las definiciones y normas sobre los conceptos para los cuales se requiere la creación de estos códigos están incluidas en carta circular, para la firma y distribución por el Presidente de la Universidad de Puerto Rico (ver anejo).

Tan pronto podamos reunirnos con respecto a este asunto, le agradeceré que se comunique con el Dr. Walter Silva o con el Sr. Marcos O. Pérez, en la Vicepresidencia de Investigación y Tecnología.

Gracias anticipadas,

José A. Lasalde Dominicci, Ph.D.
Vicepresidente

lsa

Anejos

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Flamboyán
San Juan PR 00926-1117
787-250-0000
Fax 787-751-7378

2 de diciembre de 2011

CIRCULAR NUM. _____, AÑO 2011 -2012

RECTORES

Dr. Miguel M. Muñoz
Presidente

IMPLEMENTACIÓN DE CERTIFICACIÓN NÚM. 14 DE LA JUNTA DE SÍNDICOS, SERIE 2011-12, Y CERTIFICACIÓN NÚM. 15 DE LA JUNTA DE SÍNDICOS, SERIE 2011-12, SOBRE: PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN; E INFORMES DE TIEMPO/ESFUERZO

La reciente aprobación de la Certificación Núm. 14 de la Junta de Síndicos, Serie 2011-12, actualiza y establece las normas generales relacionadas con el desarrollo y promoción de las investigación y actividad creativa en la Universidad de Puerto Rico. Además, la aprobación de la Certificación Num. 15 de la Junta de Síndicos, Serie 2011-12, establece la política institucional sobre informes de tiempo y esfuerzos de la facultad y personal de la universidad en proyectos subvencionados por patrocinadores externos. Estas certificaciones tienen como objetivos principales garantizar el cumplimiento a cabalidad de la universidad con la normativa federal vigente en el uso y manejo de fondos externos federales; propiciar las condiciones necesarias para fomentar la investigación, la acción creativa, el mejoramiento de la enseñanza y promover el desarrollo de los estudios graduados; y, atraer y retener al personal docente idóneo dedicado a la investigación, enseñanza, servicio, y actividad creativa erudita.

Teniendo como base las disposiciones contenidas en estas certificaciones con respecto a las definiciones de Salario Base Institucional (SBI) y Esfuerzo Profesional Total (EPT), se emite esta circular con el propósito de orientar y establecer de manera uniforme en la universidad las directrices que guiarán los mecanismos institucionales relacionados a incentivos, y remuneraciones adicionales, del docente involucrado activamente en acción creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios. Aunque de amplia relevancia, las disposiciones tienen especial énfasis en aquellos miembros del personal docente cuyos proyectos de investigación, de acción creativa, de mejoramiento de la enseñanza y de adiestramientos o servicios, entre otras actividades, sean financiadas con fondos externos.

Las normas contenidas en esta circular incluyen y proveen información específica sobre los códigos en el sistema HRS y UFIS, aplicables a los anteriores mecanismos y en

función de las políticas institucionales establecidas en ambas certificaciones. Sobresale en este sentido, que a partir de la vigencia de la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos se podrán considerar como parte del SBI del docente remuneraciones adicionales que se ajusten a los criterios que se describen a continuación en las Secciones A.2, A.3, y B.

Las directrices contenidas en esta circular, tendrán vigencia inmediata para toda propuesta nueva sometida por la universidad. Para los proyectos de continuación y renovación se aplicará efectivo el próximo año en enero de 2012, acorde a moratoria extendida por el señor presidente. Las unidades que se encuentren ya capacitadas para la aplicación de estas nuevas políticas se les exhorta a realizar la transición de forma inmediata.

A. Mecanismos

1. Incentivo Institucional

Definición: El *Incentivo Institucional* es un fondo institucional otorgado al docente en virtud del éxito demostrado por este en obtener fondos externos para sufragar y realizar actividades de investigación, acción creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios. Este fondo institucional podrá ser utilizado parcialmente o en su totalidad para otorgar al docente que cualifique una remuneración adicional, y/o para el apoyo y desarrollo de su actividad científica/creativa (i.e. cubrir gastos de salario de personal de apoyo, materiales y servicios, viajes o equipo, entre otros). En el caso donde el docente opte por la remuneración adicional, la misma a tenor con la normativa institucional establecida por la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, no formará parte del SBI del docente, por no ser parte de su EPT, ya que no conlleva tiempo y esfuerzo durante el año o periodo académico aplicable.

Normas:

- A. Podrán recibir un Incentivo Institucional aquellos miembros del personal docente que funjan como Investigador Principal o Director de Proyecto y sus Co-Investigadores o Co-Directores de proyecto(s) o títulos equivalentes enmarcados como personal clave ("key personnel") de una propuesta, que evidencien éxito en la obtención de fondos externos para subvencionar las actividades de investigación, acción creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios durante un año o periodo académico aplicable.
- B. El Incentivo Institucional se obtendrá de los fondos institucionales liberados al sufragarse con los fondos externos otorgados parte o la totalidad del SBI del Investigador Principal o Director de Proyecto y sus Co-Investigadores o Co-Directores de proyecto.
- C. La cantidad máxima que un miembro del personal docente podrá recibir como Incentivo Institucional nunca excederá la cantidad total de los fondos institucionales liberados.

- D. Cuando la propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos no incluya una partida salarial para la liberación de fondos institucionales el/la Decano(a) de Facultad, no podrá aprobar el Incentivo Institucional.
- E. De manera similar, en el caso de nombramientos especiales de personal docente donde el salario del facultativo es sufragado en parte o su totalidad por la propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos, la obtención del fondo externo si no conlleva liberación de fondos institucionales, el/la Decano(a) de Facultad, no podrá aprobar un Incentivo Institucional.
- F. Además, no serán elegibles para recibir el Incentivo Institucional aquellos casos donde el facultativo tenga proyecto(s) patrocinado(s) con fondos externos donde la UPR aporte fondos de pareo, y dichos fondos de pareo sean utilizados para sufragar el porcentaje de tiempo y esfuerzo dedicado a dicho proyecto por el docente, ya que dicha aportación en la forma de pareo no libera fondos institucionales que se pueden utilizar para otorgar el incentivo.
- G. En el caso específico de patrocinadores, cuya fuente de fondos sean **claramente no-federales**, el Investigador Principal o Director de Proyecto, y sus Co-Investigadores o Co-Directores de proyecto(s) o títulos equivalentes enmarcados como personal clave ("key personnel") de una propuesta, podrá recibir un incentivo proporcional al volumen de fondos institucionales liberados para sufragar el porcentaje de tiempo y esfuerzo dedicado a dicho proyecto por el docente, y una cantidad adicional sujeta a previa autorización del patrocinador (si aplica) y la disponibilidad de los fondos adicionales en el presupuesto de la propuesta del patrocinador no-federal. En estos casos en específico, el incentivo total finalmente otorgado NO excederá por un factor de tres la cantidad de fondos liberados institucionales. Ejemplo, un investigador con SBI de \$100,000 dedica 25% de T/E a una propuesta no-federal, y en dicha propuesta tiene autorizado un salario de \$75,000. El investigador dedicará 25% de T/E a dicha actividad, liberando \$25,000 los cuales estarán documentados en su informe de T/E. En base a esta disposición, el investigador podrá recibir hasta un máximo de tres veces \$25,000 o sea, un incentivo total de \$75,000, los cuales en este ejemplo están disponibles en la propuesta. Esta disposición aplica a todo personal docente irrespectivamente de su tipo de nombramiento (i.e. nombramientos especiales docentes).
- H. Un Investigador(a) Principal o Director de proyecto puede elegir asignar un porcentaje o la totalidad de los fondos institucionales liberados en la forma de Incentivo Institucional para recibir una remuneración adicional y/o para el apoyo y desarrollo de su actividad científica/creativa (i.e. salario de personal de apoyo, materiales y servicios, viajes o equipo, entre otros).
- I. Esta distribución deberá ser sometida por escrito por el Investigador Principal o Director del Proyecto a la entidad administrativa correspondiente (Director de la Oficina de Presupuesto, de Fondos Externos o a cargo de Proyectos Subvencionados) de su Recinto, con el visto bueno del Director de Departamento y del Decano de Facultad o Director de Escuela.
- J. En el caso de que el docente opte por recibir el Incentivo Institucional para recibir una remuneración adicional, la misma
 1. podrá recibirse en su totalidad al final del periodo/semestre u año académico, o distribuirse en aportaciones mensuales, según solicite el docente,

2. aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado,
3. no cotizará para el Sistema de Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del facultativo,
4. podrá otorgarse en una o más ocasiones, teniendo como referencia hasta un máximo equivalente al 100% de su salario liberado con fondos externos, en casos excepcionales, de interés institucional y debidamente justificados por el director del departamento concernido y aprobado por el decano de la facultad (o la escuela),
5. podrá permitir autorizar una sustitución de tarea del 100% de la carga del profesor y un Incentivo Institucional por el 100% de los fondos liberados,
6. conforme la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, no podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, ya que no forma parte de su EPT al no conllevar tiempo y esfuerzo durante el año o periodo académico aplicable. Esto significa que el SBI del docente no podrá aumentarse con las remuneraciones recibidas en forma de Incentivo Institucional, y
7. en términos de la normativa institucional establecida en la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, serán aplicables las siguientes características y Códigos de HRS y UFIS:

Mecanismo	Conlleve	Es parte	Se Incluye	Se incluye	Aportación	CODIGOS	
	T/E	de EPT	en Informe	en SBI	retiro	HRS	UFIS
	(Sí o No)	(Sí o No)	de T/E	(Sí o No)	UPR		
			(Sí o No)				
Incentivo Institucional	No	No	No	No	No	A crear	5062

- K. Los miembros del personal docente que reciban **Incentivo Institucional** podrán recibir diferencial(es) de salario base docente, bonificación(es), y/o compensación(es) adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación. Los miembros del personal docente que reciban DSBD podrán recibir bonificaciones o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación, cuando así lo requiera el interés institucional.
- L. Compensaciones adicionales recurrentes y/o incidentales o remuneraciones recibidas en otros recintos de la Universidad, distinto al recinto donde el facultativo ostente una plaza, que no conlleven liberación de fondos en su recinto de origen, no cualificará al facultativo para recibir un Incentivo Institucional en su recinto.
- M. En el caso donde un facultativo participa dedicando tiempo y esfuerzo como Investigador Principal o Director de Proyecto y sus Co-Investigadores o Co-Directores durante el año académico o periodo de verano, en proyectos/programas fuera de su recinto de origen, requerirá que el recinto/unidad/universidad donde se recibe o administra la propuesta o fondo

externo desembolse la partida salarial correspondiente a la unidad/recinto de origen del docente. Una vez recibidos estos fondos se liberan fondos institucionales con los cuales procederá su unidad/recinto de origen a otorgar el Incentivo Institucional al facultativo.

- N. El por ciento de tiempo y esfuerzo, incluyendo los "in kind" e inter-recinto, dedicado por el facultativo como parte de su esfuerzo profesional total para la realización de tareas en la propuesta(s) o proyecto(s) patrocinado(s) con fondos externos, dentro y/o en instituciones fuera de su recinto de origen, requerirá una sustitución, ajuste o redistribución equivalente o proporcional de tareas y/o carga del docente, la cual estará debidamente documentada en su informe de tiempo y esfuerzo.
- O. Será responsabilidad del Director del Departamento concernido evaluar la distribución de tarea que soliciten los miembros de la facultad. La cantidad de tiempo a concederse deberá determinarse en consulta con el Director del Departamento y el miembro del personal docente, con la aprobación del Decano de la Facultad o el Director de la Escuela.

2. Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)

- A. **Definición:** El *Diferencial de Salario Base Docente (DSBD)* es una compensación especial adicional de naturaleza provisional, por tareas que formarán parte de su EPT para la universidad, conforme a la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos. Se considerara otorgar un DSBD cuando existen unas circunstancias especiales que afectan a un puesto o rango docente en particular, tales como dirección de centro o institutos, reclutamiento y/o retención de docentes de alto interés institucional, entre otros. Entre las tareas que requerirán tiempo y esfuerzo del docente se incluyen: la coordinación y/o evaluación de programas o actividades, adiestramiento de estudiantes, revisión de diseños de currículos, coordinación de programas vespertinos, dirección de actividades o componentes, consultorías, colaboración en fases de estudios, entre otros. El DSBD formará parte del SBI del docente, al ser parte de su EPT, y siempre y cuando se otorgue por la duración del año académico de la unidad (i.e. nueve, diez o doce meses). El DSBD conlleva tiempo y esfuerzo del facultativo por estas tareas, como parte de su EPT, por lo cual tendrá que ser incluido en el informe de tiempo y esfuerzo del docente.

Normas:

- B. Podrán recibir un DSBD miembros del personal docente por tareas universitarias adicionales, cuando así lo requiera el interés institucional, por su potencial o compromiso de involucrarse activamente en la gerencia y/o la obtención de fondos externos para subvencionar las actividades de investigación, acción creativa, mejoramiento de la enseñanza, adiestramientos o servicios.
- C. Se podrá considerar para recibir DSBD aquel personal docente que sea reconocido mediante mecanismos especiales aplicables por entidades o donantes externos, tales como cátedras o profesados con el nombre de un

- donante o persona distinguida , ej. hipotético "Catedrático Angel Ramos", entre otros.
- D. Deberá otorgarse por la duración del año académico de la unidad (i.e. nueve, diez o doce meses).
 - E. Será sujeto a evaluación periódica al final de cada término.
 - F. La renovación el DSBD será contingente a la disponibilidad de fondos institucionales, y la ejecutoria del docente en las tareas por las cuales se le otorga el diferencial.
 - G. Los miembros del personal docente que reciban DSBD podrán recibir bonificaciones o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación, cuando así lo requiera el interés institucional.
 - H. El DSBD provendrá de fondos institucionales de forma provisional.
 - I. De no existir previo acuerdo o evidencia contractual sobre los componentes del SBI del docente, en particular en propuestas activas y de continuación, No serán considerados como DSBD aquellas remuneraciones donde el facultativo tenga proyecto(s) patrocinado(s) con fondos externos donde la UPR aporte fondos de pareo, y dichos fondos de pareo sean utilizados para sufragar el porcentaje de tiempo y esfuerzo dedicado a dicho proyecto por el docente. Sin embargo, de existir previo acuerdo o arreglo contractual sobre el SBI, el docente no cualificará para recibir un Incentivo Institucional, ya que siendo el DSBD aportado por la institución ello en forma de pareo, ello no conllevaría liberación de fondos institucionales.
 - J. Existiendo evidencia de previo acuerdo o contratación del docente con su decano y/o director departamental con respecto a su SBI, una propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos podrá incluir una partida salarial para sufragar el componente del EPT del DSBD, si así lo permite el patrocinador.
 - K. Si lo anterior (inciso I) redundara en la liberación de fondos institucionales correspondientes al DSBD, el docente podrá cualificar para la otorgación de un Incentivo Institucional.
 - L. Será responsabilidad del Director del Departamento concernido evaluar la distribución de tarea que soliciten los miembros de la facultad. La cantidad de tiempo a concederse deberá determinarse en consulta con el Director del Departamento y el miembro del personal docente, con la aprobación del Decano de la Facultad o el Director de la Escuela.
 - M. El DSBD es una remuneración adicional, donde la misma
 1. aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado,
 2. no cotizará para el Sistema de Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del docente,
 3. podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, ya que forma parte de su EPT, y conllevar tiempo y esfuerzo durante el año o periodo académico aplicable, por ciento
 4. requerirá un ajuste o redistribución proporcional de tareas y/o carga del docente por el porcentaje de tiempo y esfuerzo dedicado para la realización de tareas por concepto del DSBD; Estas al ser parte de su EPT, estará

debidamente documentada en su informe de tiempo y esfuerzo durante el año académico y periodo de verano, y

5. En términos de la normativa institucional establecida en la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, serán aplicables las siguientes características y Códigos de HRS y UFIS:

Mecanismo	Conlleva	Es parte	Se Incluye	Se incluye	Aportación	CODIGOS	
	T/E	de EPT	en Informe	en SBI	retiro	HRS	UFIS
	(Sí o No)	(Sí o No)	de T/E	(Sí o No)	UPR		
			(Sí o No)				
Diferencial en Salario Base Docente	Si	Si	Si	Si	No	A crear	A crear

3. Bonificaciones Administrativas

Definición: En conformidad con la normativa institucional vigente, la bonificación es una remuneración que se otorga a un miembro del personal docente con fondos institucionales por realizar tareas administrativas. La misma será otorgada cuando el personal ocupe una plaza de Rector, Decano, Decano Asociado, Decano Auxiliar, Director y Director Asociado de un departamento, Jefes de Secciones, u otras posiciones similares de evidente naturaleza administrativa y/o gerencial. A tenor con la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, este tipo de pago se realiza en función del tiempo y esfuerzo dedicado por el docente a tareas para la universidad, durante el año académico por lo cual forma parte de su EPT, y deberá que reflejarse en el informe de Tiempo y Esfuerzo del docente. La remuneración recibida será parte del SBI del personal docente al ser esta configurada dentro del EPT del docente.

Normas:

- A. Podrán recibir una Bonificación Administrativa aquellos miembros del personal docente que funjan como Rector, Decano, Decano Asociado, Decano Auxiliar, Director y Director Asociado de un departamento, Jefes de Secciones, u otras posiciones similares de evidente naturaleza administrativa y/o gerencial.
- B. Se podrá considerar para recibir una Bonificación Administrativa aquel personal docente que sean reconocidos, por entidades externas a la universidad, mediante el mecanismo de sillas dotales para catedráticos y/o gerenciales, ej. "Endowed Chair" o "Sillas dotales", entre otras
- C. Las Bonificaciones Administrativas solamente serán subfragadas con fondos institucionales, incluyendo fondos dotales de la universidad para casos descritos en el inciso B.
- D. Existiendo evidencia de previo acuerdo o contratación con el docente con respecto a su Salario Base Institucional, una propuesta o proyecto patrocinado con fondos externos podrá incluir una partida salarial para sufragar el

- componente del EPT de la Bonificación Administrativa, si así lo permite el patrocinador.
- E. Si lo anterior permitiera la liberación de fondos institucionales correspondientes a la Bonificación Administrativa, el docente podrá cualificar para la otorgación de un Incentivo Institucional.
 - F. Acorde a la política institucional a las bonificaciones administrativas se le aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado. Además, el docente cotizará para el Sistema de Retiro, el pago de licencias ordinarias o de enfermedad; y, se considerarán para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del docente,
 - G. Los miembros del personal docente que reciban bonificaciones administrativas podrán recibir DSBD o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación. Los miembros del personal docente que reciban DSBD podrán recibir bonificaciones o compensaciones adicionales por tareas relacionadas o no con la investigación, cuando así lo requiera el interés institucional.
 - H. Se requerirá un ajuste o redistribución proporcional de tareas y/o carga del docente por el por ciento de tiempo y esfuerzo dedicado para la realización de tareas por concepto de la Bonificación Administrativa. El porcentaje dedicado a estas tareas, al ser parte de su EPT, estará debidamente documentado en su informe de tiempo y esfuerzo durante el año académico y periodo de verano.
 - I. En términos de la normativa institucional establecida en la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, serán aplicables las siguientes características y Códigos de HRS y UFIS:

Mecanismo	Conlleva T/E (Sí o No)	Es parte de EPT (Sí o No)	Se Incluye en Informe de T/E (Sí o No)	Se incluye en SBI (Sí o No)	Aportación retiro UPR	CODIGOS	
						HRS	UFIS
Bonificación Administrativa	Si	Si	Si	Si	Si	1085	5061

4. Compensaciones Adicionales

Definición: La Compensación Adicional es una remuneración que se otorga a un miembro del personal universitario por el desempeño de tareas adicionales a las que corresponden a su puesto. En términos de la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, la compensación adicional se otorga por tareas que no forman parte del EPT del docente durante el año académico, por lo cual dicha remuneración no forma parte del SBI, y no tendrá que reflejarse en el informe de tiempo y esfuerzo del docente. Sin embargo, en el caso de las sesiones de verano, acorde a normativa federal e institucional, si se requerirá la preparación de un informe de tiempo y esfuerzo del docente.

Normas:

- A. Es imperativo que las actividades o tareas en que se involucra un docente por las cuales recibirá una compensación adicional, serán definidas y evaluadas en consulta con su director departamental y decano, y no deberán interferir con el desempeño satisfactorio de sus responsabilidades regulares, o EPT, para con la universidad.
- B. Aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado,
- C. No cotizará para el Sistema de Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del docente,
- D. Conforme la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, la compensación adicional no podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, al no forma parte de su EPT, y no conllevar tiempo y esfuerzo durante el año académico.
- E. En términos de la normativa institucional establecida en la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, serán aplicables las siguientes características y Códigos de HRS y UFIS:

Mecanismo	Conlleve	Es parte	Se Incluye	Se incluye	Aportación	CODIGOS	
	T/E	de EPT	en Informe	en SBI	retiro	HRS	UFIS
	(Sí o No)	(Si o No)	de T/E	(Sí o No)	UPR		
			(Sí o No)				
Compensación Adicional	No	No	No	No	No	varios	varios

5. Compensación Por Labores De Investigación Durante El Periodo De Verano

Definición: Es en esencia una compensación adicional (según descrita en la sección anterior) por labores de investigación, enseñanza, u otra actividad creadora durante el periodo de verano que se otorga al docente por tareas adicionales fuera de su EPT del año académico, durante la Primera Sesión de Verano, Segunda Sesión de Verano y/o la Sesión Extendida de Verano que correspondan. La compensación y el tiempo requerido en proyectos de investigación en el periodo de verano serán determinados a base de los requisitos establecidos por las entidades externas que auspicien el proyecto de investigación, o mediante parámetros establecidos en la reglamentación federal. Estas disposiciones están explícitamente contenidas en el lenguaje de la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos de la UPR.

En términos de la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, la compensación adicional de verano se otorga por tareas que no forman parte del EPT del docente durante el año académico, por lo cual dicha remuneración no forma parte del SBI. Sin embargo, en el caso de las sesiones de verano, acorde a normativa federal e institucional, si se requerirá la preparación de un

informe de tiempo y esfuerzo del docente.

Normas:

- A. Aplicarán todas las normas vigentes con respecto a compensaciones adicionales.
- B. Aplicará descuentos equivalentes al Seguro Social, Medicare y Fondo del Seguro del Estado.
- C. No cotizará para el Sistema de Retiro, ni para el pago de licencias ordinarias o de enfermedad, ni para efectos de jubilación, en caso de retiro o muerte del docente.
- D. Conforme la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, la compensación adicional de verano no podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, al no formar parte de su EPT, y no conllevar tiempo y esfuerzo durante el año académico.
- E. En el caso de las sesiones de verano, el por ciento de tiempo y esfuerzo dedicado por el facultativo a todas sus tareas, estará debidamente documentado en un informe de tiempo y esfuerzo específico para el periodo de verano.
- F. Entre otras disposiciones contenidas en la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, personal docente que dedica 100% de tiempo y esfuerzo a investigación y/o labor creativa durante el periodo de verano no podrá realizar otras tareas, ni tomar vacaciones en dicho periodo de tiempo.
- G. En términos de la normativa institucional establecida en la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, serán aplicables las siguientes características y Códigos de HRS y UFIS:

Mecanismo	Conlleva	Es parte	Se Incluye	Se incluye	Aportación	CODIGOS	
	T/E	de EPT	en Informe	en SBI	retiro	HRS	UFIS
	(Sí o No)	(Sí o No)	de T/E	(Sí o No)	UPR		
			(Sí o No)				
Compensación Adicional Verano	Si	Si	Si	No	No	1077	5042
1era sesión	verano	verano	verano				
Compensación Adicional Verano	Si	Si	Si	No	No	1078	5043
2da sesión	verano	verano	verano				
Compensación Adicional Verano	Si	Si	Si	No	No	1079	5044
	verano	verano	verano				

6. Remuneración por Trabajo Incidental

Definición: Se considerarán remuneraciones por trabajos incidentales del docente aquellos casos donde tareas no recurrentes se realicen en un periodo menor al 50% del año académico correspondiente de la unidad institucional. Ejemplos de estas tareas son ofrecimiento de cursos cortos o talleres, proyectos de corta duración, consultorías, entre otras.

Normas:

- A. El docente lleva a cabo tareas no recurrentes, que se realicen en un periodo menor o igual a seis meses.
- B. Si el facultativo realiza una tarea por un período menor o igual a seis meses, y posteriormente ésta se renueva, se considerará la fecha de efectividad de la primera remuneración por trabajo incidental para determinar si recurre, lo cual conllevaría un cambio en el mecanismo de retribución a uno de compensación adicional.
- C. Conforme la Certificación 14 (2011-12) y Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, la remuneración por trabajo incidental no podrá ser utilizada en el estimado del SBI del docente, al no formar parte de su EPT, y no conllevar tiempo y esfuerzo durante el año académico.
- D. El docente no cobra salario de la cuenta del proyecto federal o de fondo externo contra la que se otorga la remuneración por trabajo incidental.
- E. Compensaciones adicionales recurrentes y/o incidentales o remuneraciones recibidas en otros recintos de la Universidad, distinto al recinto donde el facultativo ostente una plaza, no conllevan liberación de fondos en su recinto de origen, por lo cual no cualificará para recibir un Incentivo Institucional en su Recinto.
- F. La remuneración por trabajo incidental no conlleva la liberación de fondos institucionales, por lo cual el docente no cualifica para recibir un Incentivo Institucional.
- G. En términos de la normativa institucional establecida en la Certificación 14 (2011-12) y la Certificación 15 (2011-12) de la Junta de Síndicos, serán aplicables las siguientes características y Códigos de HRS y UFIS:

Mecanismo	Conlleva T/E	Es parte de EPT	Se Incluye en Informe de T/E	Se incluye en SBI	Aportación retiro	CODIGOS	
	(Sí o No)	(Sí o No)	(Sí o No)	(Sí o No)	UPR	HRS	UFIS
Tarea Incidental	No	No	No	No	No	A crear	A crear

B. RESUMEN DE MECANISMOS (Salario de escala incluido) (spanish and english)

Mecanismo	Conlleva T/E	Es parte de EPT	Se Incluye en Informe de T/E	Se incluye en SBI	Aporta a retiro	CODIGOS		FUENTE DE FONDOS	
	(Sí o No)	(Sí o No)	(Sí o No)	(Sí o No)	UPR	HRS	UFIS	Institucional, Federal o Externo, Ambos	
Salario Base Institucional (SBI)	Salario de escala	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	1011	5021	Ambos
							1012	5025	Ambos
							1014	5022	Ambos
							1015	5023	Ambos
							1020	5029	Ambos
	Bonificación Administrativa	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	1085	5061	Ambos
	Diferencial en Salario Base Docente	Sí	Sí	Sí	Sí	No	A crear	A crear	Ambos
	Incentivo Institucional	No	No	No	No	No	A crear	5062	Institucional o patrocinador no-federal
	Compensación Adicional	No	No	No	No	No	varios	varios	Ambos
	Compensación Adicional Verano	Sí verano	Sí verano	Sí verano	No	No	1077	5042	Ambos
1era sesión	1078						5043	Ambos	
2da sesión	1079						5044	Ambos	
3era sesión									
Tarea Incidental	No	No	No	No	No	A crear	A crear	Ambos	

Mechanism	Conveys T/E	Is part of TPE	Included in T/E Report	Included in IBS	Contributes to UPR retirement	CODES		SOURCE of FUNDS					
	(Yes or No)	(Yes or No)	(Yes or No)	(Yes or No)		HRS	UFIS	Institutional, Federal or External, Both					
Institutional Base Salary (IBS)	Salary as per scale	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	1011	5021	Both				
							1012	5025	Both				
							1014	5022	Both				
							1015	5023	Both				
							1020	5029	Both				
	Administrative Bonification	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	1085	5061	Both				
Faculty Salary Base Differential	Yes	Yes	Yes	Yes	No	To be created	To be created	Both					
Institutional Incentive	No	No	No	No	No	To be created	5062	Institutional or Non-federal external sponsor					
Additional Compensation	No	No	No	No	No	various	various	Both* samples					
Summer Additional Compensation	Yes summer	Yes summer	Yes summer	No	No	1077	5042	Both					
1 st session									No	No	1078	5043	Both
2 nd session									1079	5044	Both		
3 rd session													
Incidental Work	No	No	No	No	No	To be created	To be created	Both* samples					