

SPANISH PS5251.05 WORK AND PERFORMANCE PAY PROGRAM

* * * This is a translation of an English-language document provided as a courtesy to those not fluent in English. If differences or any misunderstandings occur, the document of record shall be the related English-language document. * * *

* * * Esta es una traducción de un documento escrito en inglés, distribuido como una cortesía a las personas que no pueden leer inglés. Si resulta alguna diferencia o algún malentendido con esta traducción, el único documento reconocido será la versión en inglés. * * *

Note: The original English version of this document contains the following attachments:

- Attachment A - POSITION DESCRIPTION AND STANDARDS
- Attachment B - PERFORMANCE PAY DAILY RECORD - INMATE
- Attachment C - WORK PERFORMANCE RATING - INMATE
- Attachment D - MONETARY SPECIAL AWARD RECOMMENDATION- INMATE
- Attachment E - EXTRA GOOD TIME RECOMMENDATION

Nota: La versión original en inglés de este documento contiene los siguientes apéndices:

- Apéndice A - NORMAS Y DEFINICIONES DE FUNCIONES DE TRABAJO
- Apéndice B - REGISTRO DIARIO DE PAGA POR BUEN DESEMPEÑO LABORAL
- Apéndice C - VALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE REOS
- Apéndice D - RECOMENDACIÓN PARA PREMIO MONETARIO ESPECIAL
- Apéndice E - RECOMENDACIÓN PARA TIEMPO LIBRE ADICIONAL



Aviso de Cambio

DIRECTRÍZ AFECTADA: 5251.05
NÚMERO DE AVISO DE CAMBIO: 5251.05
FECHA: 31 de diciembre de
1998

1. PROPÓSITO Y ALCANCE. Incorporar una decisión del Personal administrativo con una Revisión de Iniciativa de Función 559DXC.5 a la Declaración de Programa del Programa de Salarios de Reos y Paga por Buen Desempeño Laboral.

2. RESUMEN DE CAMBIOS. Esta revisión modifica los procedimientos de trabajo de reos. Específicamente, el texto revisado instruye al personal a completar evaluaciones trimestrales de trabajo para reos cuyo desempeño laboral se describe como "arriba del promedio."

Todavía se requieren evaluaciones mensuales de trabajo para todos los reos cuyo desempeño laboral se describe como "al promedio o debajo del promedio." Todos los reos continuarán recibiendo el sueldo mensual basado en su grado asignado y el número de horas trabajadas.

3. ACCIÓN. Archive este Aviso de Cambio delante de la Declaración de Programa del Programa de Salarios de Reos y Paga por Buen Desempeño Laboral.

/ s /
Kathleen Hawk Sawyer
Director



Declaración de Programa

OPI: CPD
EE.UU.: 5251.05
FECHA: 12/31/98
ASUNTO: Programa de Salarios
de Reos y Paga por Buen Desempeño
Laboral

FECHA DE VIGENCIA: 12/7/98

1. [PROPÓSITO Y ALCANCE §545.20

a. La Agencia Federal de Prisiones opera un programa de trabajo de reos dentro de sus instituciones. A la medida en que sea posible, el programa de trabajo,:

(1) Reduce la desocupación del reo, mientras que le permite mejorar y/o desarrollar habilidades útiles de trabajo, hábitos de trabajo, y experiencias que le ayudarán en su empleo después de excarcelación; y

(2) Asegura el cumplimiento de las actividades necesarias para mantener el funcionamiento diario de la institución.

Se exige la participación en el programa de trabajo de todo reo sentenciado que demuestra las capacidades físicas y mentales para trabajar. Con la aprobación del Warden o la persona designada, el programa de trabajo puede sustituirse, en parte o del todo, por la participación del reo en un programa de tratamiento de drogadicción o en programas de educación o capacitación profesional.

b. El Warden puede premiar el desempeño laboral de un reo o su participación productiva en los programas correccionales especificados concediéndole un salario a prima por su buen desempeño laboral.]

2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA. Las expectativas de este programa son:

a. Asignar a cada reo que tenga las capacidades físicas y mentales necesarias para trabajar a un programa de trabajo y que el reo desempeñe una actividad laboral que contribuya al

funcionamiento ordenado de la institución.

b. Mejorar los servicios y las operaciones necesarias de la institución mediante el uso del trabajo de reos.

c. Evaluar el desempeño laboral del reo se y utilizar los resultados para formar una base para otorgarle al reo su salario a prima por su desempeño laboral.

d. Presentar premios monetarios y otras formas de reconocimiento a reos que trabajan bien o los que, por otra parte, participan con éxito en programas de autosuperación.

e. Disminuir la desocupación de reos y el número de violaciones al código disciplinario a causa de la inactividad.

f. Que el reo mejore su destreza laboral, hábitos de trabajo, y potencial para obtener empleo al ser excarcelado, aumentando así la probabilidad de éxito en encontrar empleo después de excarcelación.

[Corchetes y Negrilla - reglamentos]

Escritura Regular - información a ponerse en práctica

3. DIRECTRICES AFECTADAS

a. Directrices Anuladas

PS 5251.04 Programa de Salarios de Reos y Paga por Buen Desempeño Laboral (1/11/96)

b. Directrices Referidas

PS 1040.03 La No Discriminación hacia los reos (4/6/94)

PS 1600.07 La Seguridad Ocupacional y Salud Ambiental (5/30/96)

PS 5215.04 Ley de Correcciones Juveniles (YCA), Reos y Programas (9/23/93)

PS 5300.18 Programs de Educación Ocupacional (12/23/96)

PS 5300.17 Normas de Programas de Educación, Capacitación y de Tiempo de Esparcimiento (9/4/96)

PS 5322.10 Clasificación y Revisión de Programas de Reos (9/4/96)

PS 5324.03	Programa de Prevención de Suicidio (5/3/95)
PS 5330.10	Manual para Reos de Programas de Abuso de Drogas (5/25/95)
PS 5350.25	Programa de Alfabetización (GED) (9/29/97)
PS 5380.05	Programa de Responsabilidad Financiera de Reos (12/22/95)
PS 7331.03	Reos de Antejucio (11/22/94)
PS 8120.01	Programas de Trabajo para Reos en FPI (3/27/95)

c. Los reglamentos citados en esta Declaración de Programa se encuentran en 28 CFR 545.20-31 y en 28 CFR 39.103.

4. NORMAS REFERIDAS

a. Normas de la Asociación Correccional Americana para la Administración de Instituciones Correccionales para Adultos, 3ra Edición: 3-4265, 3-4394, 3-4395, 3-4396, 3-4397, 3-4398, 3-4400, 3-4403, 3-4404, 3-4407

b. Normas de la Asociación Correccional Americana para la Administración de Instalaciones Correccionales Locales para Detención de Adultos, 3ra Edición: 3-ALDF-3E-04, 3-ALDF-5A-01, 3-ALDF-5A-02, 3-ALDF-5A-03, 3-ALDF-5A-04, 3-ALDF-5A-05, 3-ALDF-5A-06, 3-ALDF-5A-07, 3-ALDF-5A-08, 3-ALDF-5A-09, 3-ALDF-5A-10, 3-ALDF-5A-12, 3-ALDF-5A-13, 3-ALDF-5A-18, 3-ALDF-5A-19

c. Normas de la Asociación Correccional Americana para la Administración de Agencias Correccionales, 2da Edición: 2-CO-5A-01

d. Normas de la Asociación Correccional Americana para Campamentos Correccionales de Adultos -Boot Camps-: 1-ABC-3D-04, 1-ABC-5A-01, 1-ABC-5A-02, 1-ABC-5A-03, 1-ABC-5A-07, 1-ABC-5A-07

5. PROCEDIMIENTOS PARA REOS DE ANTEJUICIO/EN TRÁNSITO Y/O DETENIDOS. Procedimientos definidos en esta Declaración de Programa no aplican a reos de antejucio y a reos detenidos por INS, a menos que el reo renuncie su derecho a no trabajar. El manejo de reos en tránsito con respecto al Programa de Salarios de Reos y Paga por un Buen Desempeño Laboral se tratará en el Suplemento Institucional, a la discreción del Warden. La

Declaración de Programa sobre Reos de Antejudio contiene información adicional con respecto al manejo de estos reos.

6. [DEFINICIONES §545.21

a. Físicamente y Mentalmente Capaz. Para los propósitos de esta regla, esto incluye reos con incapacidades quienes, con o sin comodidad razonable, pueden desempeñar las funciones esenciales de la asignación de trabajo.]

Una definición más comprensiva de un reo físicamente y mentalmente capaz se encuentra en 28 CFR 39.103.

[b. Asignación de Trabajo Institucional. Una asignación de trabajo que contribuye al funcionamiento diario de la institución (ej., carpintería, plomería, servicio alimenticio).

c. Asignación de Trabajo Industrial. Asignación de trabajo en las Industrias de Prisiones Federales (FPI).

d. Asignación de Comisariato. Una asignación de trabajo de Fondos Fiduciarios.

e. Asignación de Trabajo de Tiempo Completo . Una asignación de trabajo asignada al reo por un día entero durante el horario regular del día.

f. Asignación de Trabajo de Tiempo Parcial. Una asignación de trabajo asignada al reo por solo una porción de un día entero durante el horario regular del día. Las asignaciones de trabajo de Tiempo Parcial son ordinariamente hechas en conjunción con participación en programas de tratamiento de drogas, educación, y/o capacitación profesional.

g. No Asignado Por Razones Médicas. Un reo que, debido a restricciones médicas, no debe ser asignado a ningún programa de trabajo.

h. Asignación de Trabajo de Deberes Livianos. Una asignación de trabajo en cual un reo, debido a limitaciones físicas, temporarias o de otro modo, puede desempeñar solamente funciones limitadas de trabajo, ej., trabajo sedentario, trabajos que no requieren estar de pie por largos ratos, trabajos que no requieren el poder levantar mas de 25 lbs., etc.]

7. [COMITÉ INSTITUCIONAL DE SALARIOS Y PAGA POR DESEMPEÑO LABORAL §545.22

a. El Warden en cada institución correccional de la Agencia Federal de Prisiones debe establecer un Comité Institucional de Salario de Reos y Paga por buen Desempeño Laboral para administrar el programa de salarios de trabajo y paga por buen desempeño laboral. El Comité será compuesto por un Warden Auxiliar, el Coordinador de Paga por buen Desempeño Laboral de Reos, y cualquier miembro(s) que el Warden considera apropiado(s).]

El Warden nombrará un Coordinador de Paga por Buen Desempeño Laboral de Reos (IPPC), que sea un empleado de tiempo completo, y quién ordinariamente ocupa la posición del nivel de jefe de departamento. El Director Financiero normalmente funcionará como el IPPC o como un miembro del comité.

[b. El Comité es responsable de aprobar los siguientes aspectos del Programa de Salarios de Reos y Paga por Buen Desempeño Laboral de la institución:

- (1) El número de reos en cada cuadrilla de trabajo;
- (2) El número de escalas de pago salariales en cada detalle;
- (3) Definiciones de las funciones de trabajo;
- (4) Las Normas de Desempeño Laboral;
- (5) El presupuesto para premios por actos especiales; y,
- (6) Procedimientos para entrega de bonificación y salarios extraordinarios.]

El Comité de Salario de Reos y Paga por buen Desempeño Laboral asegura que la institución cumpla con todos los requisitos de las Declaraciones de Programas.

8. [ASIGNACIÓN A UN PROGRAMA DE REOS/TRABAJO §545.23

a. Cada reo sentenciado con suficientes capacidades físicas y mentales será asignado a un programa de trabajo institucional, industrial, o del comisariato. Excepción a esta ordenanza se hará para permitir la participación del reo en un programa de educación, capacitación profesional o de tratamiento de abuso de drogas, de tiempo parcial o tiempo completo, cuando la política o algún estatuto de la Agencia Federal de Prisiones lo ordena (por

ejemplo, el Programa de Alfabetización). Cuando tal participación en programas institucionales no se requiere por política o estatuto, la excepción se puede hacer para permitir a un reo participar en un programa de educación, capacitación profesional, o programa de tratamiento de abuso de drogas en lugar de trabajar tiempo completo, al recibir una solicitud de excepción del reo aprobada por el Warden o la autoridad nombrada.]

El equipo de clasificación de unidades del reo normalmente reparte las asignaciones de trabajo o programas alternos.

[b. Un reo de antejuicio no podrá ser obligado a trabajar en cualquier asignación o área de trabajo fuera del mantenimiento general en su propia celda en el área comunal de vivienda de reos, a menos que el reo de antejuicio firme un documento de renuncia a su derecho de no trabajar (véase 28 CFR párrafo 551, subpárrafo J).]

Se hace referencia a 28 CFR párrafo 551, subpárrafo J en la Declaración de Programas sobre Reos de Antejuicio. Aunque reos de antejuicio no son obligados a trabajar, una opción les es disponible en el Formulario del Sistema de Cárceles de Exención de Trabajar/Notificación de Separación para Reos de Antejuicio (BP-S203) (Apéndice A) en la Declaración de Programas sobre Reos de Antejuicio.

[c. Reos No Asignados por Razones Médicas podrán ser exigidos, si la condición médica lo permite, a desempeñar el mantenimiento general en su propia celda y en el área comunal de vivienda de reos.

d. Al asignar deberes laborales y/o participación en programas de trabajo, el personal encargado considerará las capacidades de aprendizaje, los intereses personales, solicitudes, necesidades, elegibilidad del reo y la disposición de las tareas de trabajo. La asignación de deberes laborales o participación en programas alternativos se hará tomando en consideración las necesidades de seguridad y operación de la institución, y será consistente con el bienestar del reo y la protección del público.]

Reos serán seleccionados y asignados a programas industriales de acuerdo a la Declaración de Programa sobre Programas de Trabajo de FPI para Reos.

Asignaciones de trabajo apropiadas para reos con incapacidades quienes, con o sin acomodaciones especiales, pueden desempeñar las funciones esenciales de una asignación de trabajo disponible, no serán negados a tales reos simplemente en base a la/s incapacidad/es. El personal no discriminará ni excluirá a reos con incapacidades de participar en programas de trabajo. No obstante, se debe tomar en consideración la seguridad del reo y su capacidad de funcionar de manera satisfactoria en un trabajo particular.

El personal no puede discriminar a un reo en base a raza, religión, sexo, origen nacional, incapacidad o ideología política.

9. [CONDICIONES DE TRABAJO PARA REOS §545.24

a. El día programado de trabajo para un reo en una institución federal ordinariamente consiste de un mínimo de siete horas.

b. El reo debe presentarse a tiempo al lugar asignado, a la hora indicada. El reo no puede marcharse de una asignación sin permiso.

c. Se espera que un reo, en cualquier asignación, realice toda tarea asignada diligentemente y a conciencia. Acción disciplinaria puede tomarse contra un reo que se niegue a trabajar, quien evade las normas de asistencia y desempeño en las actividades asignadas, o quien anima otros a hacer lo mismo.

d. Los programas de trabajo, capacitación profesional y educación deben cumplir con las apropiadas normas mínimas de salud y seguridad. Equipo de protección debe ser disponible donde sea necesario.]

Personal cualificado (por ejemplo, el supervisor de trabajo) deben conducir inspecciones semanales de salud y seguridad en las áreas de todo programa de trabajo, capacitación profesional y educación. El Oficial de Protección debe conducir inspecciones de éstas áreas cada mes.

[e. Se espera que el reo desempeñe las tareas de trabajo de manera segura, utilizando equipo de protección en la manera instruida por el supervisor de trabajo. En caso de cualquier lesión causada por el trabajo, el reo debe notificar al

supervisor de trabajo para ejercer cualquier acción necesaria (por ejemplo, socorro médico, presentación de documentación necesaria).]

Vea la Declaración de Programa sobre la Seguridad Ocupacional y Salud Ambiental para mayor información.

10. [ELEGIBILIDAD PARA PAGA POR BUEN DESEMPEÑO \$545.25

a. Un reo puede recibir paga por buen desempeño por sus logros en una o más de las siguientes áreas:

(1) Asignación de trabajo institucional;]

Un reo asignado a un programa de trabajo industrial no es eligible para recibir Paga Por Buen Desempeño Laboral pero es pagado de acuerdo a las escalas de pago salariales establecidos por Industrias de Prisiones Federales (FPI) (vea la Declaración de Programa sobre Programas de Trabajo para Reos en FPI). Un reo asignado a un programa de trabajo de FPI quién, en adición, participa en un programa o asignación de trabajo no-industrial y no pagado por FPI, es eligible para recibir Paga por Buen Desempeño. Un reo no puede recibir sueldo de FPI y Paga por Buen Desempeño por la misma actividad.

Reos seleccionados como "compañeros de suicida" recibirán Paga por Buen Desempeño por el tiempo dedicado a la supervisión de un reo potencialmente suicida.

[(2) Participación en el programa de Alfabetización (GED);]

La Declaración de Programa sobre el Programa de Alfabetización (Norma de GED) identifica el nivel de educación del 4° Grado del Nivel de Paga.

[(3) Capacitación para Aprendiz de Oficio; y]

Un reo puede recibir Paga Por Buen Desempeño por participar en un programa de capacitación para aprendiz de oficio. Un reo cuyo desempeño en un programa de capacitación para aprendiz de oficio que satisface el criterio de elegibilidad para recibir Paga por Buen Desempeño Laboral de la institución, no puede ser excluido de recibir Paga por Buen Desempeño solo porque participa en programa/s de capacitación para aprendiz de oficio en lugar de

una asignación de trabajo tradicional en la institución. El propósito es de **motivar** a reos a participar en actividades de capacitación vocacional. El Superintendente de Industrias o el jefe de departamento autorizado, después de haber consultado con el Supervisor de Educación, determinará la escala salarial.

Para los programas de aprendizaje de oficio de FPI, un reo puede recibir Paga Por Buen Desempeño Laboral por participar en capacitación relevante a, pero no parte de, la asignación de trabajo, dentro de un salón de clase. Un reo que participa en un programa no industrial de capacitación de aprendiz de oficio podrá recibir Paga Por Buen Desempeño Laboral por ambos componentes del programa, capacitación de destreza vocacional y capacitación en salón de clase, de acuerdo al sistema regular de Paga Por Buen Desempeño Laboral de la institución.

[(4) Cursos de capacitación vocacional (aprobados y certificados por la Agencia Federal de Prisiones como instrucción de capacitación vocacional) .

b. Un reo es elegible para recibir Paga Por Buen Desempeño desde la fecha de inicio de la asignación de trabajo u otro programa alternativo. Un reo es elegible para recibir Paga Por Buen Desempeño por cada mes que participa en la asignación de trabajo o programa alternativo, si su desempeño en tales programas lo justifica.]

Premios mensuales de Paga Por Buen Desempeño serán otorgados para premiar el buen desempeño de un trabajo y/o el progreso logrado en un programa. Paga Por Buen Desempeño Laboral no se puede negar a un reo debido a tiempo de Reducción de Tiempo de Condena por Buena Conducta detenida, perdida, o desaprobada.

[c. Un reo que se niega a participar en el programa de responsabilidad Financiera ordinariamente no recibirá Paga Por Buen Desempeño superior al nivel de pago de mantenimiento, bonificación o pago de vacaciones, en conformidad con 28 CFR parte 545, subpárrafo B.]

28 CFR parte 545, subpárrafo B se refiere a la Declaración de Programa sobre el Programa de Responsabilidad Financiera de Reos.

[d. Un reo que se niega a participar, renuncia a su participación, es expulsado, o por otra parte falla con los

requisitos de asistencia o examinación del curso de educación de abuso de drogas permanecerá en el grado salarial más bajo (4° Grado) .]

11. [PROVISIONES PARA PAGA POR BUEN DESEMPEÑO \$545.26

a. El Warden asegurará que todas las asignaciones de trabajo de institución tengan definiciones universales de las funciones de trabajo. Cada posición de trabajo de reo es asignada una de cuatro escalas de pago salariales. Los factores considerados para asignar un grado salarial a una posición específica de trabajo incluyen los requisitos de educación y capacitación profesional, las demandas físicas, las condiciones de trabajo (exposición al polvo, olores, etc.), y el grado de responsabilidad desempeñado por el reo obrero. El reo asignado a una posición de trabajo específica firmará, y, si la pide, recibirá una copia de la descripción de las funciones de la posición.]

El Warden ordinariamente asigna un Warden Auxiliar para asegurar la creación de las definiciones universales de las funciones de trabajo. Las Normas para Definiciones de Funciones de Trabajo de Reos (BP-S574) (Apéndice A) provee el formato utilizado para crear estas definiciones de las funciones de trabajo. El jefe de departamento, con el aporte del supervisor de la respectiva asignación de trabajo, recomienda un grado salarial para cada posición en cada asignación de trabajo de reo. El Comité de Paga por Buen Desempeño Laboral debe aprobar las definiciones de las funciones de trabajo y las respectivas escalas de pago salariales asignadas. El IPPC mantendrá toda las descripciones de posiciones laborales aprobadas.

El grado salarial de la asignación de trabajo de un reo se basa en el grado de especialización requerido para desempeñar el trabajo, la cantidad de supervisión necesaria en la posición y el impacto de la posición en las operaciones de la institución, en comparación a otras asignaciones de trabajo de reos. Por ejemplo, una posición de 1^{er} Grado debe ser una posición especializada que tiene impacto en toda la institución y requiere poca supervisión. Posiciones de Grados 2 a 4 requieren menos especialización, mayor supervisión y tienen menos impacto en las operaciones de la institución. Algunas cuadrillas pueden tener varios reos de 1^{er} Grado salarial, mientras que otras cuadrillas no pueden tener ninguna posición de 1^{er} Grado salarial.

Pago de Mantenimiento puede usarse como compensación temporal para reos quienes realizan trabajos satisfactoriamente pero, debido a sobrepoblación en las instituciones, son asignados a trabajar en otras cuadrillas en adición a las posiciones de trabajo a las cuales son originalmente asignados. Ordinariamente, la Paga de Mantenimiento es una tasa neta mensual, pagable cuando un reo trabaja dos o más en una asignación de trabajo. Si el reo trabaja en una asignación de trabajo de Pago de Mantenimiento menos de dos semanas, el pago debe prorratearse basado en el número de horas trabajadas durante una semana particular.

[b. Para el manejo eficaz del programa de paga por buen desempeño laboral y en reconocimiento de las limitaciones presupuestarias, el porcentaje de reos asignados a cada grado salarial se aproxima a lo que sigue (1^{er} Grado es el más alto):

1^{er} Grado - 5% de las asignaciones de trabajo de reos asignados por la institución;

2^o Grado - 15% de las asignaciones de trabajo de reos asignados por la institución;

3^{er} Grado - 25% de las asignaciones de trabajo de reos asignados por la institución;

4^o Grado - 55% de las asignaciones de trabajo de reos asignados por la institución.

c. Un reo puede recibir paga por buen desempeño laboral sólo por la porción del mes trabajada por el reo. No se puede otorgar sumas retroactivas de Paga por Buen Desempeño Laboral.]

La fecha de vigencia del premio será la fecha de su aprobación. Ordinariamente, los períodos de pago son determinados de acuerdo al mes correspondiente (del primer al último día).

[d. Un reo es elegible para recibir paga por buen desempeño laboral solo por horas durante las cuales el reo realiza su trabajo de manera satisfactoria o participa de manera activa en una programa de educación o capacitación profesional. Las ausencias de un reo a su asignación fijada por razones como **llamar-exteriores, visitas, ausencias por causa de enfermedad, entrevistas o por llamadas telefónicas se sustraerán del número de horas trabajadas durante el mes y, como consecuencia, reducirá**

la cantidad de paga recibida por el reo. Cualquier excepción a tal reducción en la paga debe aprobarse por el Asistente de Director de la División de Programas Correccionales, Oficina Central.]

El supervisor de asignación de trabajo usará el Registro Diario de Paga por Buen Desempeño Laboral (BP-S575) (Apéndice B) para **grabar el número preciso de horas** (incluyendo horas parciales) que cada reo trabaja o participa en el programa asignado.

Un ejemplo de un caso de excepción puede incluir la participación en un proyecto de investigación a grande escala **(los cuales requieren exteriores de la llamada fijados para reos-sujetos)** que beneficia a la Agencia Federal de Prisiones o a la comunidad. En tales circunstancias, los Wardens deben proveer un memorándum a sus Directores Regionales explicando el motivo por eximir a un reo (o reos) de los procedimientos de reducción de Paga por Buen Desempeño Laboral. Si el Director Regional aprueba tal excepción, el memorándum del Warden y los comentarios del Director Regional deben entregarse al Asistente al Director de la División de Programas Correccionales en la Oficina Central para revisión y una decisión.

[e. Evaluación de Trabajo. (1) al final de cada mes, el supervisor de cuadrilla/programa de trabajo computará las horas trabajadas por el reo y la paga repartida durante el mes.]

El supervisor de asignación de trabajo anotará la evaluación del trabajo mensual o trimestral en el formulario de Tasas de Desempeño Laboral (BP-S324) (Apéndice C). El personal de la unidad descartará el BP-S324 después de incorporar la información de la evaluación en el Informe de Progreso del reo. Informes mensuales se requieren para reos cuya calidad de desempeño laboral es promedio o debajo del promedio, sin tener en cuenta la situación o estado de la institución.

[(2) un reo sólo recibirá paga por buen desempeño laboral por las horas durante las cuales el reo participa activamente en una asignación de trabajo o un programa de educación/vocacional.

(3) el supervisor de cuadrilla/programa de trabajo clasificará el desempeño del reo en diversas categorías cada mes, cuando la calidad del desempeño laboral del reo es promedio o debajo del promedio, o cada tres meses, cuando la calidad del

desempeño laboral del reo es arriba del promedio. Por ejemplo, un reo puede ser evaluado en categorías como calidad de trabajo, cantidad de trabajo, iniciativa, capacidad de aprender, seriedad, adaptación a supervisión e instrucción, seguridad y cuidado de equipo, habilidad de trabajar con otros y la competencia general para desempeñar el trabajo. Cualquier excepción a los procedimientos de evaluación de desempeño laboral citados en este párrafo requiere la aprobación del Asistente del Director para la División de Programas Correccionales en la Oficina Central. El supervisor de cuadrilla/programa de trabajo repasará la evaluación con el reo. El supervisor pedirá que el reo firme el formulario de la evaluación. Si el reo se niega a firmar el formulario, el supervisor anotará esta acción y, si son conocidas, las razones por tal acción, en la evaluación.]

Cada supervisor del personal supervisará y evaluará el desempeño laboral de cada reo asignado a la cuadrilla. Si el desempeño laboral del reo es satisfactorio, se aplicará el sueldo por hora establecido para ese grado salarial. Los reos sólo recibirán Paga por Buen Desempeño Laboral por lo que **desempeña** satisfactoriamente en el trabajo, no por simplemente "estar presente en el trabajo."

El supervisor de asignación de trabajo remite los formularios de Clasificación de Desempeño Laboral al jefe de departamento para aprobación y consolidación en la planilla de sueldos de Paga por Buen Desempeño Laboral del departamento. Después de la consolidación de la planilla de sueldos, los formularios se envían a los equipos de unidad para ser colocados en el Expediente Oficial del Reo.

[f. Paga de Bonificación. Cuando el supervisor de un reo obrero o participante de un programa cree que el reo ha hecho logros excepcionales o ha contribuido de efectivamente a la asignación de trabajo, el supervisor puede recomendar que el reo reciba una paga de bonificación. Por ejemplo, un reo que trabaja horas adicionales al día de trabajo programado puede calificar para paga de bonificación. Justificación para la solicitud de paga de bonificación debe remitirse, por escrito, al Jefe del Departamento para aprobación.]

Paga de bonificación puede otorgarse a un reo en cualquier grado salarial. Un reo que se niega a participar en el Programa de Responsabilidad Financiera de Reos ordinariamente no puede

recibir Paga de Bonificación.

Paga de Bonificación no puede exceder el 50% del salario mensual del reo. Recomendaciones para Paga de Bonificación son hechas por el supervisor de asignación de trabajo. Paga de Bonificación se otorga a reos a través de los ahorros de Paga por Buen Desempeño Laboral del departamento.

[g. Paga de Bonificación Especial. Un preso puede recibir paga de bonificación especial basada en el trabajo excepcional del preso en una asignación de trabajo temporario, con tal de que el Warden la haya identificado previamente, y ésta haya sido aprobada por el Director Regional, como una asignación crítica a la institución. Cuando el supervisor de un reo obrero asignado a esta asignación temporaria cree que que el preso ha desempeñado excepcionalmente su trabajo, el supervisor puede recomendar que el preso reciba paga de bonificación especial. Justificación para la solicitud de paga de bonificación especial debe remitirse, por escrito, al Jefe del Departamento para aprobación.]

Un reo no puede recibir Paga de Bonificación y Paga de Bonificación Especial al mismo tiempo. Ordinariamente, un reo que se niega a participar en el Programa de Responsabilidad Financiera de Reos no puede recibir Paga de Bonificación Especial.

Paga de Bonificación Especial no puede exceder el salario mensual del reo. Paga de Bonificación Especial para una posición crítica se determina por el impacto que la posición tiene al nivel del sistema entero o de la institución o por el alto grado de nivel técnico requerido. El Warden puede seleccionar un número limitado de posiciones críticas elegibles para recibir Paga de Bonificación Especial, con la aprobación del Director Regional.

[h. Paga por Buen Desempeño Laboral de un reo, una vez ganada, se vuelve un derecho personal del reo.

i. Cada reo elegible para recibir Paga por Buen Desempeño Laboral será notificado de sus ganancias mensuales.]

12. TASA SALARIAL DE PAGA POR BUEN DESEMPEÑO LABORAL. El Asistente al Director de la División de Programas Correccionales publicará periódicamente un Memorandum de Operaciones anunciando la tasa salarial, por hora, de Paga por Buen Desempeño Laboral.

La tasa permanecerá en vigencia, sin tener en cuenta la fecha de expiración del Memorándum de Operaciones, hasta que una nueva tasa salarial se anuncie.

13. [VACACIONES DE REOS §545.27

a. Un reo que trabaja tiempo completo durante 12 meses consecutivos en una asignación de trabajo de institución es elegible para tomar cinco días de vacaciones pagadas de acuerdo a la tasa salarial de paga por hora, que le corresponde. El supervisor de trabajo del reo se encarga de hacer la recomendación para que el reo reciba el crédito de vacación, por medio del Jefe de Departamento, al Equipo de la Unidad que aprobará la solicitud si el desempeño laboral del reo califica para recibir el crédito de vacación.]

No es necesario que un reo trabaje en **la misma** cuadrilla de trabajo durante 12 meses consecutivos para ser elegible para recibir cinco días de vacación pagados.

Ordinariamente, a un reo que se niega a participar en el Programa de Responsabilidad Financiera de Reos no se le permite Paga de Vacación.

[b. El personal programará la vacación de un reo en acuerdo con los requisitos de producción y de apoyo administrativo.

c. El Warden o persona nombrada puede autorizar el acumulo de crédito de vacación de un reo cuando:

(1) el reo es transferido a otra institución para beneficio del gobierno o debido al acoplamiento favorable del reo (reducción de custodia); o

(2) el reo es puesto en una nueva asignación de trabajo en la institución para beneficio del gobierno o la institución, mas no en respuesta a una solicitud del reo o debido al pobre desempeño laboral o comportamiento adverso del reo.]

14. [PREMIOS POR BUEN RENDIMIENTO §545.28

a. Con aprobación previa del Departamento de Educación, cada reo que completa el programa de Alfabetización, el programa de Capacitación Profesional, o trabajo relevante en clases de

oficio, como parte de un programa certificado de aprendizaje, puede recibir un premio por Buen Rendimiento de los fondos de Paga por Buen Desempeño Laboral.

b. Con la aprobación previa del Departamento de Servicios Psicológicos, cada reo que demuestra progreso satisfactorio o completa un programa residencial de tratamiento de drogas puede recibir un premio por buen rendimiento de los fondos de Paga por Buen Desempeño Laboral.]

La Declaración de Programa sobre Las Normas de Programas de Educación, Entrenamiento, y Tiempo Libre describen los requisitos de realización para programas de Alfabetización, incluyendo programas de Inglés-como-segundo-idioma y programas de oficios relacionados. Antes de inscribir a un reo en cualquiera de estos programas, el personal de educación determinará y aconsejará al reo y al Equipo de Unidad si la realización del programa calificaría al reo para recibir un Premio por Buen Rendimiento. El Supervisor de Educación aprueba los Premios de Buen Rendimiento después que el reo realiza el programa satisfactoriamente. La cantidad del premio no puede exceder \$25.00. El personal de educación debe notificar al equipo de unidad cuando el reo completa el programa.

El Manual para Reos de Programas de Abuso de Drogas describe los requisitos de realización para reos que participan en programas residenciales de tratamiento de droga. Cada programa residencial debe percatar al reo del criterio para ser considerado para recibir un Premio por Buen Rendimiento. El Coordinador de Tratamiento de Abuso de Drogas completará las solicitudes necesarias para procesar los pagos de premio y devolverlos a la Oficina Comercial.

Para las limitaciones, pautas, y criterio de elegibilidad de reos con una asignación de "FRP Refuse", véase la Declaración de Programa sobre Responsabilidad Financiera de Reos.

15. PROCESANDO LA PAGA POR BUEN DESEMPEÑO LABORAL

a. Una lista con los nombres de reos aprobados para recibir Paga por Buen Desempeño Laboral se preparará cada mes. Esta lista debe incluir:

- nombre,

- número del registro,
- horas de desempeño satisfactorio,
- sueldo por hora o grado salarial, bonificación pagada, paga de bonificación especial pagada, y,
- cantidad total pagada.

No es necesario incluir asignación institucional, fecha de descargo, u otra información. Cada jefe de departamento remitirá la lista mensual de su departamento al IPPC.

b. El Warden certificará que los reos nombrados en la lista son elegibles para recibir Paga por Buen Desempeño Laboral. La lista original certificada de esta lista se enviará al Director Financiero de la institución para registrarla en la cuenta del reo.

c. Reos que reciben Paga Por Buen Desempeño Laboral recibirán su suma de dinero cada mes. La Paga Por Buen Desempeño Laboral ordinariamente se registra en la cuenta de fondo de fideicomiso del reo dentro de 10 días después del cierre del período de paga.

16. PREMIOS ESPECIALES \$545.29

a. Reos que realizan servicios excepcionales, los cuales no forman parte de la asignación regular del reo, pueden recibir un premio especial sin tener en cuenta su estado en su respectiva asignación de trabajo u otro programa alterno. Ejemplos de acciones que pueden resultar en un premio especial son los siguientes:

(1) un acto de heroico;

(2) aceptación voluntaria y desempeño satisfactorio de una asignación de trabajo de riesgo extraordinario;

(3) un acto que protege las vidas de empleados o reos, o la propiedad de los Estados Unidos. (Esto no aplica a informantes);

(4) sugerencias que dirigen a hacer mejoras de o ahorros en programas institucionales o en operaciones diarias; y

(5) otro actos de servicio sobresalientes o de mérito excepcional, consistentes con el carácter general de los casos precedentes.

b. El premio especial puede darse en forma de pago monetario en adición a cualquier otro premio (ej., tiempo adicional de Reducción de Tiempo de Condena por Buena Conducta) otorgado.

c. El Warden de cada institución es autorizado para aprobar premios especiales que no excedan \$150. Premios de valor mayor a esta cantidad no se puede otorgar sin la aprobación del Director Regional.]

El formulario para Recomendación de Premio Monetario Especial (BP-S576) (Apéndice D) contiene el formato utilizado para procesar un premio especial monetario. El formulario para Recomendación de Tiempo Adicional de Reducción de Tiempo de Condena por Buena Conducta (BP-S390) (Apéndice E), se usará para otorgar el tiempo adicional de Reducción de Tiempo de Condena por Buena Conducta.

17. [FONDOS DEBIDOS A REOS DIFUNTOS \$545.30. Fondos debidos a un reo difunto por su trabajo realizado se entregará al representante legal del estado del reo o de acuerdo con las leyes de descendencia y distribución del estado de domicilio del reo.]

18. [ENTRENAMIENTO \$545.31. El Warden asegurará que el personal reciba el entrenamiento en su respectiva función dentro del programa de paga por trabajo y buen desempeño laboral y las operaciones diarias del programa. El Warden también asegurará informar a la población de reos sobre el programa de paga por trabajo y buen desempeño laboral y la tasa de sueldos por hora pagados a reos obreros.]

19. INSPECCIÓN INTERNA ANUAL. El Comité de Salario y Paga Por Buen Desempeño Laboral debe asegurar que se lleve acabo una inspección interna de los procedimientos del programa de Paga por Buen Desempeño Laboral cada año.

20. SUPLEMENTO INSTITUCIONAL. Cada Warden debe desarrollar un Suplemento Institucional para establecer los procedimientos

locales para implementar y evaluar el Programa de Salarios de Reos y Paga Por Buen Desempeño Laboral. El Suplemento Institucional debe incluir, a lo mínimo, lo siguiente,:

a. La membresía y organización del Comité de Salario de Reos y Paga Por Buen Desempeño Laboral;

b. Designación del Coordinador de Paga Por Buen Desempeño Laboral de Reos ;

c. Procedimientos para asegurar el desarrollo de descripción de funciones de posiciones;

d. Procedimientos para pagar a reos excarcelados antes del fin del período de registro de pagos;

e. El establecimiento de un programa para remitir la Paga Por Buen Desempeño Laboral de cada departamento al Coordinador de Paga Por Buen Desempeño Laboral de Reos para revisión; y,

f. La identificación de procedimientos para el manejo de reos en tránsito de largo plazo con respecto al Programa de Salarios de Reos y Paga Por Buen Desempeño Laboral.

Una copia del Suplemento Institucional debe remitirse al Administrador Regional de Programas Correccionales para la revisión y aprobación antes de su publicación.

/ s /

Kathleen Hawk Sawyer
Director

PS 5251.05

12/31/98

Page 2