Gobierno de Puerto Rico
OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Número: 8214
Fecha: 12 de junio de 2012
Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado
Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

30 de marzo de 2012

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1 – 2012

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales

(firmado)
Samuel G. Dávila Cid
Director

PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS DURANTE EL PERIODO PRE Y POST ELECCIONARIO AÑO 2012-2013

I. INTRODUCCIÓN

Es conocido por todos que el Principio de Mérito es la base fundamental y rectora sobre la cual, de ordinario, se sustentan las diversas acciones de recursos humanos en el Servicio Público. Su protección, cabal cumplimiento y cuidadosa aplicación se intensifican aún más durante el periodo pre y post eleccionario, que comprende dos (2) meses antes y dos (2) meses después de las Elecciones Generales de Puerto Rico. A tales efectos, tanto la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como *"Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público"*, (en adelante, Ley Núm. 184) como la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley de Municipios Autónomos"* (en adelante, Ley Núm. 81), respectivamente, disponen que las autoridades nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier acción de recursos humanos que incluya las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, así como los cambios o acciones de retribución y cambios en categoría de puestos, en el transcurso del mencionado periodo.

En ocasión de que las Elecciones Generales se celebrarán el martes, 6 de noviembre de 2012, **la prohibición electoral** para las agencias e instrumentalidades gubernamentales **comprenderá el periodo del viernes, 7 de septiembre de 2012 hasta el sábado, 5 de enero de 2013**, ambas fechas incluidas. En lo que a los municipios se refiere, dicha prohibición electoral comenzará en la misma fecha y se extenderá hasta el lunes, 14 de enero de 2013, inclusive.

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones
Esta comunicación se emite al amparo de las Secciones 4.3 (1) y (2) de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conforme se detalla en la Certificación sometida por OCALARH ante la Comisión Estatal de Elecciones el 23 de diciembre de 2011, bajo el número CEE-C-12-035, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 27 de enero de 2012, recibida el 7 de febrero de 2012.

II. BASE LEGAL

La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), emite la presente Carta Normativa Especial con la intención primordial de promulgar la normativa de aplicación general al Sistema de Recursos Humanos, para que se cumpla eficazmente con el Principio de Mérito, y reglamentar las disposiciones relacionadas con la prohibición de acciones de recursos humanos durante la veda electoral. Esto, en sujeción de lo dispuesto en el Artículo 4, Sección 4.3 (2) (a) y (q) de la Ley Núm. 184. Así también, de conformidad con el Artículo 6, Sección 6.9 de la mencionada Ley, el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81 y al amparo del Artículo 22 de la Ley Núm. 197 de 18 de agosto de 2002 (en adelante, Ley Núm. 197), según enmendada, conocida como *"Ley para Regular el Proceso de Transición del Gobierno de Puerto Rico"*.

A su vez, el Artículo 4.3 (2) (e) de la Ley Núm. 184 confiere a OCALARH la facultad de asesorar a las agencias de la Rama Ejecutiva regidas por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como *"Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico"* (en adelante, Ley Núm. 45), en todo lo relacionado con la negociación y la administración de convenios colectivos. De otra parte, el Artículo 4.3 (2) (m) de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81, nos delega la responsabilidad de asesorar a las agencias y municipios en materias especializadas de recursos humanos y relaciones laborales.

Esta Carta Normativa Especial se emite también, conforme a la Carta Normativa Especial Núm. 6-2004, *"Normas y Aspectos Retributivos en la Reinstalación de Empleados de Confianza y otros Asuntos Relacionados a la Veda Electoral"* de 3 de septiembre de 2004, la Carta Normativa Especial Núm. 1-2007, *"Normas que Regirán las Acciones de Personal en las que Apliquen las Áreas Esenciales al Principio de Mérito" (*Parte VI) de 26 de diciembre de 2007 y la Carta Normativa Núm. 1-2008, *"Enmienda a las Partes IV, VI y VII de la Carta Normativa 1-2005 emitida por la ORHELA titulada "Normas Generales sobre Retribución Conforme a la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, Enmendada"* de 2 de junio de 2008. Las mismas, promulgadas por esta Oficina.

III. APLICABILIDAD

Esta Normativa será aplicable a las agencias de la Rama Ejecutiva que constituyen administradores individuales, las cuales componen el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público; a las corporaciones públicas y público privadas que, a tenor con el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184 deben incorporar el Principio de Mérito como parte de sus respectivos reglamentos de personal para la administración de los recursos humanos; y a las agencias excluidas de la Ley Núm. 184 que por disposición de su ley habilitadora u orgánica hayan incorporado el Principio de Mérito como parte de su reglamentación interna. Así como, a los municipios, según lo dispuesto en el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81.

IV. ALCANCES DE LA PROHIBICIÓN ELECCIONARIA

En cumplimiento de lo establecido en las leyes y normativas antes aludidas, las autoridades nominadoras se abstendrán de efectuar acciones de personal que comprendan las Áreas Esenciales al Principio de Mérito[1]. Éstas son:

1. Clasificación de Puestos
2. Reclutamiento y Selección
3. Ascensos, Traslados y Descensos
4. Adiestramiento
5. Retención

Las agencias de la Rama Ejecutiva tampoco podrán efectuar las siguientes acciones durante el periodo de prohibición eleccionaria:

1. Cambios o acciones de retribución[2]
2. Cambios de categoría de puestos
3. Tramitación ni registro en los expedientes de personal de cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo.

Es preciso significar y aclarar que todas las acciones de recursos humanos deberán aprobarse, tramitarse, registrarse en los expedientes de los empleados y completarse de forma final previo al comienzo de la prohibición eleccionaria.

En lo pertinente a los municipios, de acuerdo con el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81, se incluyen dentro del alcance de la prohibición eleccionaria las siguientes acciones:

1. Cambios en sueldo
2. Cambios de categoría de puestos del Servicio de Confianza al Servicio de Carrera y viceversa
3. Nombramientos de empleados[3]

---

[1] Las Áreas Esenciales al Principio de Mérito no aplican al Servicio de Confianza, por lo que el nombramiento de ese personal estará exceptuado de la prohibición eleccionaria.

[2] Sin embargo, se podrán efectuar cambios en sueldo de empleados de confianza con derecho absoluto a reinstalación en puestos de carrera al ser éstos reinstalados durante el periodo de prohibición eleccionaria. Los mismos se tramitarán conforme lo establece la Sección 9.2 y la Sección 8.2, inciso (12) de la Ley Núm. 184, la Carta Normativa Especial Núm. 6-2004, la Carta Normativa Núm. 1-2008 y la presente Carta Normativa Especial.

[3] Durante el periodo de la prohibición eleccionaria, previa autorización de esta Oficina, podrán efectuarse los nombramientos y extensiones de nombramientos de empleados irregulares y transitorios para cubrir funciones imprevistas, temporeras o intermitentes; asimismo, los nombramientos y extensiones de nombramientos para empleados transitorios que ocupan puestos de duración fija en el Servicio de Carrera o Confianza, conforme lo establecen los Artículos 11.003 y 11.004 de la Ley Núm. 81.

V. EXCEPCIONES A LA PROHIBICIÓN ELECCIONARIA SUSTENTADAS EN NECESIDADES EXTRAORDINARIAS, URGENTES E INAPLAZABLES DEL SERVICIO; SOLICITUDES DE DISPENSA

La Sección 6.9 de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81 establecen que previa aprobación del Director de OCALARH, se podrá hacer excepción (i.e., dispensar) de esta prohibición eleccionaria por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio **debidamente evidenciadas y certificadas,** conforme a las normas que al efecto se establezcan.

Se considerarán **necesidades urgentes del servicio** aquellas acciones esenciales o absolutamente indispensables que es menester efectuar en forma apremiante a los fines de cumplir con las funciones de las agencias, municipios o sus respectivos programas. No se incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas para las agencias, municipios o sus empleados, cuya solución pueda aplazarse hasta que finalice el periodo de prohibición eleccionaria.

Si por circunstancias extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio, que coincidan con el periodo de prohibición eleccionaria, fuera necesario efectuar acciones de recursos humanos concernientes a las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, así como otras acciones de personal cuya naturaleza las excluye de las mencionadas áreas esenciales; será requerido que las autoridades nominadoras **soliciten autorización al Director de OCALARH previo a llevar a cabo las mismas. Esto, a través de una solicitud de dispensa** dentro del término de tiempo que se dispone más adelante. Lo antes señalado aplicará de igual manera a las áreas de servicios o programas, tales como, pero sin limitarse:

a. Servicios directos de salud, tales como:

   - Médicos
   - Paramédicos
   - Enfermeras
   - Técnicos de Laboratorio

b. Servicios directos a estudiantes en las escuelas públicas, tales como:

   - Maestros
   - Trabajadores de Comedores Escolares
   - Bibliotecarios
   - Orientadores
   - Trabajadores Sociales

c. Servicios de protección y seguridad en relación con personas y propiedades, tales como:

   - Oficiales de Custodia
   - Academias de Policías
   - Bomberos

d. Programas diseñados para combatir directamente el desempleo cuando la posposición de acciones de recursos humanos pueda afectar adversamente el servicio que se presta.

e. Programas y proyectos financiados total o parcialmente con fondos federales o con otros recursos de fuentes externas del Gobierno de Puerto Rico, cuando por acuerdo contractual, o por exigencia formal del organismo o entidad delegante de los fondos o proveedor de recursos, la posposición de acciones de recursos humanos pueda malograr el programa o proyecto o resultar en la pérdida de recursos en cantidad sustancial.

f. Cualquier otra área de servicio o programa que sea indispensable para el funcionamiento (u operación) de la instrumentalidad concernida y que en el ejercicio de su discreción el Director de OCALARH determine dispensar.

Reiteramos que, durante el periodo de prohibición eleccionaria, las agencias y municipios deberán solicitar a esta Oficina dispensa para efectuar acciones de recursos humanos comprendidas en las Áreas Esenciales al Principio de Mérito u otras no cobijadas por dicho principio rector. Las instrumentalidades deberán circunscribir sus peticiones exclusivamente a las acciones que correspondan por motivo de necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio debidamente evidenciadas y certificadas.

VI. SOLICITUDES DE DISPENSA

Las solicitudes de dispensas requeridas, tanto para efectuar acciones de recursos humanos pertinentes a las variadas áreas de prestación de servicios y programas, como para aquellas excepciones adicionales que razonablemente determine el Director de OCALARH, **deberán contener la información que se detalla a continuación**, según aplique:

1. Identificar la acción de recursos humanos que se interese realizar.

2. Identificar cada puesto afectado y el servicio a que pertenece, si el puesto es de duración fija o se trata de un nombramiento irregular.

3. Aquellas agencias cuyo presupuesto esté sujeto al control de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), deberán obtener la autorización fiscal de dicha instrumentalidad, para la acción de recursos humanos que solicitan dispensar[4]. Además, deberán someter copia de ésta a OCALARH.

   En el caso de las agencias que no reciben asignaciones legislativas, deberán incluir con la solicitud de dispensa una certificación,

[4] Véase Carta Circular Núm. 93-11 de 25 de octubre de 2011, *"Normas sobre la Administración Presupuestaria y Aspectos Organizacionales de las Agencias de la Rama Ejecutiva"*, emitida por OGP.

emitida por el área concernida, en la que se haga constar que cuentan con los fondos necesarios para la acción de recursos humanos que interesan efectuar.

4. Justificar en forma detallada y específica las necesidades urgentes e inaplazables del servicio que dan base a la solicitud y los efectos adversos que se evitarían con la autorización de la dispensa solicitada.

5. Identificar la procedencia, fecha de asignación y expiración de los fondos con que se sufraga el puesto o servicio afectado.

6. En caso de propuestas federales, deberán incluir copia de las mismas y de todo acuerdo formal o contrato relacionado con la solicitud de dispensa.

7. Cualquier otra información o documentación que la Oficina considere necesaria para poder evaluar la solicitud de dispensa.

Las solicitudes de dispensas **tendrán** que ser remitidas por las autoridades nominadoras y **recibidas en esta Oficina, con no menos de diez (10) días laborables de antelación a la fecha de efectividad proyectada para la acción de recursos humanos que la instrumentalidad interese realizar. La cantidad de días antes indicados no implica que OCALARH estará obligada a emitir la determinación que corresponda en ese mismo plazo de tiempo.**

Toda acción de recursos humanos que requiera ser dispensada deberá contar con la previa autorización de OCALARH, de lo contrario, carecerá de validez.

Las solicitudes de dispensas que carezcan o no incluyan toda la información y los documentos necesarios para su evaluación, según numerados en este inciso, serán devueltas por OCALARH sin tomar determinación alguna sobre ellas. El que las instrumentalidades remitan nuevamente para nuestra consideración dichas solicitudes con la información y los documentos requeridos e indispensables (no incluidos en su origen), representa el comienzo del proceso evaluativo de éstas de parte de la Oficina.

Toda autorización de dispensa se basará única y estrictamente en el análisis de la información y los documentos requeridos y sometidos ante nuestra consideración. La existencia de otros datos no contenidos en su solicitud de dispensa que afecten la determinación tomada por esta Oficina tendrá el efecto de anular la autorización de dispensa concedida.

VII. ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS EXCEPTUADAS DEL ALCANCE DE LA PROHIBICIÓN Y EXCEPCIONES RELACIONADAS

A. Área de Adiestramiento

1. Durante el periodo de prohibición eleccionaria las agencias y municipios podrán efectuar las acciones de adiestramiento que se detallan a continuación sin necesidad de obtener la previa dispensa de esta Oficina, excepto los subincisos b y g.

    a) No requerirán dispensa los adiestramientos, asambleas, congresos, conferencias, seminarios, simposios, talleres, cursos, entre otros, ofrecidos por OCALARH a través de su Escuela de Educación Continua (en adelante, EEC) para atender las necesidades particulares y específicas contenidas en los Planes de Adiestramiento para el Año Fiscal 2012-2013; aprobados por las autoridades nominadoras de: los administradores individuales; las corporaciones públicas y público privadas; las agencias excluidas de la Ley Núm. 184; así como los municipios. Esto, incluye el correspondiente proceso y pago de matrícula.

    b) Requerirán dispensa los adiestramientos, asambleas, congresos, conferencias, seminarios, simposios, talleres, cursos, entre otros, que no puedan ser ofrecidos por OCALARH, para atender necesidades particulares y específicas de las agencias o municipios. Asimismo, será necesaria la solicitud de dispensa para la participación de los empleados en actividades de capacitación (aún cuando no estén incluidas en sus Planes de Adiestramientos) auspiciadas por otras entidades públicas o privadas, sean éstas libres o no de costo.

    Además, se mantendrá en vigor lo establecido en el Artículo 6, Sección 6.5[5] de la Ley Núm. 184, en lo

[5] El Artículo 6, Sección 6.5 de la Ley Núm. 184, establece lo siguiente:

> *"Artículo 6.-ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO PÚBLICO*
> *Sección 6.5.-Disposiciones Sobre Adiestramiento*
> *Las disposiciones específicas que regirán el adiestramiento y la capacitación de personal serán las siguientes:*
>
> *1. ....*
>
> *4. Las necesidades de adiestramiento, tanto generales y comunes, como las particulares y específicas de todas las agencias, se canalizarán a través de la Oficina, y sólo se podrá contratar de forma directa estos servicios con otras entidades, mediante la previa otorgación de una dispensa de parte de la Oficina, a esos efectos".*

pertinente a la ordinaria solicitud de dispensa para contratar los servicios de capacitación necesarios con otra entidad en aquellos casos que OCALARH no pueda satisfacer o suplir los mismos. Así también, permanece vigente lo estatuido en el Artículo 8.016[6], inciso (a) de la Ley Núm. 81.

c) No requerirán dispensa los adiestramientos para atender necesidades generales y comunes del servicio que ofrece OCALARH, a través de la EEC.

d) No requerirá dispensa la actividad de capacitación profesional "*Congreso Laboral"*, organizada y celebrada por OCALARH.

e) No requerirán dispensa las actividades de adiestramiento y capacitación ofrecidas en Puerto Rico, y auspiciadas por organizaciones profesionales, tales como: la Asociación para la Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Puerto Rico (ARHRL), la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos (SHRM) y otras.

f) No requerirán dispensa los Cursos de Educación Continua ofrecidos por OCALARH a través de la EEC y costeados por la agencia o municipio, para aquellos empleados que ocupan clases de puestos que requieren licencia, colegiación o certificación.

g) Requerirán dispensa los Cursos de Educación Continua que no puedan ser brindados por OCALARH a través de la EEC y sean costeados por la agencia o municipio.

2. Si por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio las agencias y municipios requirieran la participación de los empleados en adiestramientos que se ofrezcan como parte de convenciones o asambleas anuales auspiciadas por otras

---

[6] El Artículo 8.016, inciso (a) de la Ley Núm. 81, dispone:

…

"Asimismo, será nulo todo contrato que se ejecute o suscriba en contravención a las disposiciones especiales siguientes:

(*a) Contratos para servicios de adiestramiento*
No se suscribirán contratos con entidades privadas para la ejecución de servicios de adiestramiento hasta tanto la autoridad competente municipal certifique por escrito que no existen empleados o funcionarios del municipio competentes y calificados ni agencias o entidades gubernamentales de las que se dedican a suministrar adiestramientos bajos en costo, tales como la Universidad de Puerto Rico o la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos, que puedan ofrecer los servicios requeridos."

entidades públicas o privadas, deberán solicitar la dispensa del Director de OCALARH.

En estos casos, conjuntamente con la solicitud de dispensa, tendrán que someter el programa completo de la convención o asamblea para la evaluación correspondiente. Además, deberán incluir certificación suscrita por la Autoridad Nominadora o el representante autorizado, en la cual se detallen las funciones realizadas por el (los) empleado(s) que se recomienda(n) asista(n) a la actividad, y una breve descripción de cómo se beneficiaría la agencia o municipio con la participación del personal en dicha actividad.

La dispensa estará condicionada a que la agencia o municipio pueda demostrar que la participación del empleado se relaciona estrechamente con las funciones que desempeña en el puesto que ocupa.

3. La concesión de becas o licencias con sueldo para estudios y los viajes fuera de Puerto Rico, para fines de adiestramiento, requerirán la dispensa del Director de OCALARH. Los mismos, sólo podrán efectuarse por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio.

El Memorando Especial Núm. 7-2011[7] de 11 de marzo de 2011, dispone que están exceptuadas de dispensa las actividades de adiestramiento que se lleven a cabo fuera de Puerto Rico[8], indistintamente de como se denominen, que sean necesarias para cumplir con las funciones, objetivos y compromisos programáticos asignados a las agencias, según establecidos en sus respectivas leyes orgánicas y que, a su vez, respondan a requerimientos o regulaciones estatales o federales.

No obstante lo anterior, las actividades de adiestramiento que se lleven a cabo fuera de Puerto Rico cuya celebración coincida con el periodo de prohibición eleccionaria requerirán dispensa de parte del Director de OCALARH.

En lo que respecta a los municipios, las actividades de adiestramiento que se lleven a cabo fuera de Puerto Rico requerirán la ordinaria solicitud de dispensa al Director de OCALARH.

---

[7] Referente a ***"SOLICITUD DE DISPENSAS PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE ADIESTRAMIENTO CONFORME A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚM. 6 DE 4 DE ENERO DE 2010"***.

[8] Sobre este particular, es preciso observar lo dispuesto en las comunicaciones emitidas por la Oficina del Secretario de la Gobernación, el Departamento de Hacienda y la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

B. Área de Retención

1. El Artículo 6, Sección 6.6 de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.010 de la Ley Núm. 81, establecen disposiciones concernientes al área esencial de Retención[9]. Durante el periodo de prohibición eleccionaria las agencias y municipios podrán efectuar las acciones de recursos humanos relacionadas con dicha área esencial sin necesidad de obtener la previa dispensa de esta Oficina, salvo la excepción indicada en el inciso (e).

    a. Iniciar y completar las medidas cautelares, correctivas y/o acciones disciplinarias constitutivas de amonestaciones verbales o escritas, reprimendas escritas, suspensiones sumarias, suspensiones de empleo y sueldo, y destituciones conforme al debido procedimiento de ley aplicable en cada caso. Ello, debido a que posponer dichas medidas o acciones resultaría adverso al servicio público.

    b. Separar del servicio por justa causa y conforme al debido procedimiento de ley a cualquier empleado con status transitorio antes de expirar el término de su nombramiento.

    c. Decretar cesantías por incapacidad y separaciones del servicio de empleados convictos por delitos graves o que impliquen depravación moral o infracción de sus deberes oficiales.

    d. Los cambios o acciones como resultado de haber completado satisfactoriamente el periodo probatorio, y las separaciones o reinstalaciones durante o al final del periodo probatorio por no haber aprobado el mismo.

    e. Requerirán dispensa de parte del Director de OCALARH las cesantías por falta de trabajo o de fondos en periodo de prohibición eleccionaria.

C. Servicio de Confianza

La prohibición eleccionaria no se hace extensiva a las acciones de recursos humanos del Servicio de Confianza, debido a que dicho Servicio no se rige por el Principio de Mérito. Referente al Servicio de Confianza es imperativo considerar lo siguiente:

[9] Véase además, Artículos 11.011, 11.012 y 11.013 de la Ley Núm. 81.

1. Las Secciones 9.2 y 8.2 (12) de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.004 de la Ley Núm. 81, establecen las normas con relación a las reinstalaciones de los empleados del Servicio de Confianza[10]. Los empleados que se mencionan a continuación tendrán derecho absoluto a la reinstalación en cualquier momento durante el periodo de prohibición eleccionaria.

    a. Todo empleado que tenga status regular en el Servicio de Carrera y pase al Servicio de Confianza. La reinstalación se hará en un puesto igual o similar al último que ocupó en el Servicio de Carrera, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante formulación de cargos.

    b. Todo empleado que tenga status regular en el Servicio de Carrera y resulte electo o sea designado sustituto para ocupar un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa. La reinstalación se hará en un puesto igual o similar al último que ocupó en el Servicio de Carrera, a menos que haya sido removido del cargo electivo por conducta impropia o residenciamiento, o haya renunciado a su puesto debido a conducta ilegal o impropia que hubiese conducido a la remoción o el residenciamiento.

2. Además, a tenor con lo dispuesto en la Sección 8.2, inciso (12) de la Ley Núm. 184[11] y el Artículo 11.015, inciso (m) de la Ley Núm. 81, los empleados del Servicio de Confianza de las agencias que constituyen administradores individuales y de los municipios, con derecho absoluto a reinstalación a puestos de carrera, tendrán los siguientes derechos:

    a. Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaban durante el término en que sirvieron en el Servicio de Confianza.

    b. Derecho a un incremento de hasta un 10% del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. Es deber de la Autoridad Nominadora el conceder este incremento, aunque será discrecional determinar el por ciento a otorgar a cada empleado, el cual no excederá del 10% antes aludido. Para otorgar el mismo, es necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado y que

[10] En el caso de las corporaciones públicas y público privadas, según dispuesto en el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184; y de las agencias excluidas de la Ley Núm. 184, que por disposición de su ley habilitadora u orgánica hayan incorporado el Principio de Mérito; la reinstalación de los empleados del Servicio de Confianza se efectuará conforme a las normas internas establecidas por las mismas a esos fines.

[11] Véase Parte II (D) de la Carta Normativa Núm. 1-2008 de 2 de junio de 2008.

se incluya en el expediente de recursos humanos una evaluación que justifique la concesión del incremento.

A su vez, los respectivos estatutos previamente citados indican que a aquellos empleados que hayan ocupado un puesto en el Servicio de Confianza por un periodo no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizarle cualquier aumento que surja de la diferencia entre el último sueldo devengado en el Servicio de Carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación. La discreción de la Autoridad Nominadora radica tanto en otorgarlo, como en determinar la cuantía a conceder. La Ley Núm. 81, particularmente establece que, para otorgar este reconocimiento será necesario evidenciar la ejecutoria excelente del empleado.

c. Derecho a todos los aumentos que haya recibido la clase, los otorgados vía legislativa y/o aquellos que le asistan por convenio colectivo, según aplique.

2. Las autoridades nominadoras también podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario **sin que se requiera la autorización previa** del Director de OCALARH:

a. Nombramientos en el Servicio de Confianza.[12]

b. Otorgamiento de licencias sin sueldo para ocupar puestos en el Servicio de Confianza.

c. Reinstalaciones de empleados en el Servicio de Confianza con derecho absoluto a reinstalación a puestos de carrera al amparo de la Ley Núm.184, ya se trate de nombramientos de confianza en la propia agencia, nombramientos de confianza en otra agencia o nombramientos de confianza en otra agencia por virtud de la aprobación de una licencia sin sueldo[13].

---

[12] Véase Carta Circular Núm. 93-11 de 25 de octubre de 2011, sobre *"Normas sobre la Administración Presupuestaria y Aspectos Organizacionales de las Agencias de la Rama Ejecutiva"*, emitida por OGP. Además, conforme a la citada Ley Núm. 197, es permitido llevar a cabo nombramientos en el Servicio de Confianza durante el periodo de transición gubernamental.

[13] Conforme a la Carta Normativa Núm. 1-2007, la responsabilidad por la reinstalación del empleado será de la agencia en la que éste presta servicios, la cual deberá agotar todos los recursos para la reinstalación del empleado en cualquiera de sus programas, incluyendo la posibilidad de la creación de puesto, reclasificación de puesto y si esto no fuera factible, la ubicación en otra agencia del Sistema. Excepto, en el caso de los empleados a quienes se le concedió una licencia sin sueldo para prestar servicios en otra agencia, a estos les asiste el derecho absoluto a la reinstalación en la agencia de procedencia. En todo caso, la reinstalación del empleado en el Servicio de Carrera deberá efectuarse simultáneamente con la separación del puesto del Servicio de Confianza y no deberá resultar onerosa para el empleado.
Advertimos que de ser necesaria la creación de una clase o la reclasificación de un puesto para la reinstalación de empleados en el Servicio de Carrera, se requerirá dispensa del Director de OCALARH.

d. Reinstalaciones de empleados con status regular a los que se les haya concedido una licencia sin sueldo para prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa.

e. Reinstalaciones de empleados con status regular a los que se les haya concedido una licencia sin sueldo por haber sido electos en las Elecciones Generales o que fueron seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde.

f. Reinstalaciones de empleados como resultado de un reingreso por incapacidad luego de haber estado disfrutando de una pensión por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los Sistemas de Retiro auspiciado por el Gobierno.

g. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido otras licencias sin sueldo, según lo reglamentado por las instrumentalidades para los empleados en el Servicio de Confianza.

D. Servicio de Carrera

Las autoridades nominadoras podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario **sin que se requiera la autorización previa** del Director de OCALARH:

1. Los administradores individuales y los municipios podrán autorizar la concesión de aumentos por años de servicios (i.e., trienio o quinquenio) a los empleados que adquieran ese derecho durante el periodo de prohibición eleccionaria.[14]

2. Conforme a lo dispuesto en la Sección 8.2 (10) de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.015 (k) de la Ley Núm. 81, el empleado acogido a cualquier licencia sin sueldo que se reinstale al Servicio en el periodo de prohibición eleccionaria tendrá derecho a que se le reconozcan todos los aumentos que haya recibido la clase y los otorgados vía legislativa, los cuales no se hubieren aplicado por razón de tal licencia.

[14] Estos aumentos se concederán en virtud de lo estatuido en el Artículo 8, Sección 8.3 (3) de la Ley Núm. 184 y conforme a lo establecido en el Memorando Especial Núm. 39-2011 de 15 de diciembre de 2011, *"**AUMENTO POR AÑOS DE SERVICIOS – TRIENIO"***. En el caso de los municipios, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.015 de la Ley Núm. 81.

En el caso de las agencias administradores individuales que negocian bajo las disposiciones de la Ley Núm. 45, los empleados unionados tendrán derecho, además, a los aumentos que les correspondan de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo y que no se hubieren otorgado por razón de estos encontrarse en licencia sin sueldo.

3. Reinstalaciones como resultado del reingreso de personas que en el momento de concederles la pensión por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los Sistemas de Retiro, ocupaban un puesto en el Servicio de Carrera.

4. La concesión de licencias sin sueldo o la reinstalación como resultado de haber concluido las mismas.

VIII. PROHIBICIÓN DE LLEVAR A CABO NEGOCIACIONES BAJO LA LEY NÚM. 45 DE 25 DE FEBRERO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA, "LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO PARA EL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO" (LEY NÚM. 45)

A tenor con el deber de OCALARH de asesorar a las agencias de la Rama Ejecutiva regidas por la Ley Núm. 45, en todo lo concerniente a la negociación y administración de convenios colectivos; y en el ejercicio de la responsabilidad de coordinar y supervisar el funcionamiento de los Comités de Negociación de las agencias; advertimos que durante la prohibición electoral no se podrán llevar a cabo negociaciones de convenios colectivos, ni de cláusulas pendientes a negociar bajo los términos de un convenio vigente[15].

La Ley Núm. 45, en su Artículo 3, inciso (y), dispone que la prohibición electoral será el *"[p]eriodo comprendido entre los cuatro (4) meses anteriores a los dos (2) meses posteriores a la fecha de una elección general"*. Por ello, **el término de veda o prohibición de negociar convenios colectivos respecto a las Elecciones Generales del 6 de noviembre de 2012, se extenderá desde el 9 de julio de 2012 hasta el 5 de enero de 2013**.

Las agencias que constituyen administradores individuales cuyos empleados estén organizados al amparo de la Ley Núm. 45 deberán dar fiel cumplimiento a las normas contenidas en esta Carta Normativa Especial.

IX. OTROS ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PERIODO DE PROHIBICIÓN ELECCIONARIA

Las reposiciones en el empleo u otras acciones de recursos humanos que surjan de determinaciones o adjudicaciones de cualquier tribunal de justicia o foro administrativo competente, durante el periodo de prohibición eleccionaria, deberán ser acatadas por las autoridades nominadoras sin necesidad de que esta Oficina imparta su autorización.

[15] Véase la Sección 4.3 (2)(e) de la Ley Núm. 184 y la Sección 5.5 de la Ley Núm. 45.

X. DISPOSICIÓN GENERAL

Al amparo de la legislación vigente, las autoridades nominadoras responderán por la necesidad, legalidad, exactitud, propiedad y corrección de las acciones de recursos humanos consideradas o efectuadas, y por todos los pagos que se emitan como resultado de dichas acciones durante la prohibición pre y post eleccionaria.

XI. INFORMACIÓN ADICIONAL

Esta Oficina, en cumplimiento de su deber ministerial, ofrecerá orientación(es) a las autoridades nominadoras y al personal concernido sobre la prohibición de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario año 2012-2013, su alcance y las normas que regirán; ello a partir del mes de junio. Próximamente, bridaremos información precisa y detallada referente a las fechas en que se llevarán a cabo las mismas, además de otros datos de interés.

XII. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte de la presente Carta Normativa fuese declarada nula o inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Carta Normativa, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo o parte específica declarada inconstitucional o nula. Además, la nulidad o invalidez de cualquier palabra, oración, inciso o artículo o parte de este reglamento en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

XIII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

La presente Carta Normativa Especial deroga la Carta Normativa Especial Núm. 1-2008 de 6 de junio de 2008, sobre *"Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos Durante El Periodo Pre y Post Eleccionario Año 2008-2009"*, Reglamento Núm. 7518 de 6 de junio de 2008, y toda parte de cualquier otra comunicación normativa o informativa previamente emitida por esta Oficina incompatible con lo aquí establecido.

XIV. VIGENCIA

Las disposiciones de esta Carta Normativa Especial comenzarán a regir 30 días después de la fecha de su radicación en el Departamento de Estado, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme".*