



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE ESTADO

13 de enero de 2016

Sr. Harry O. Vega Díaz
Director
Ofic. Cap. y Asesoramiento en Asuntos Laborales
P.O. Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

Estimado señor Vega:

Tenemos a bien informarle que el **24 de diciembre de 2015**, quedó radicado en este Departamento, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, el siguiente reglamento:

Número: **8681** **Carta Normativa Especial Núm. 1-2015: Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos durante el Periodo Pre y Post Eleccionario Año 2016-2017**

Conforme a la Ley 149 de 12 de diciembre de 2005, el Departamento de Estado radicará una copia a la Biblioteca Legislativa. Incluimos copia del reglamento numerado.

Cordialmente,

Francisco J. Rodríguez Bernier
Secretario Auxiliar de Servicios

Anejos

FRB/Inv



Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN
ASUNTOS LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

Número: 8681

Fecha: 24 de diciembre de 2015

Aprobado: Hon. Víctor A. Suárez Meléndez

Secretario de Estado

Por: Francisco J. Rodríguez Bernier

Secretario Auxiliar de Servicios

**CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1-2015:
PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE
RECURSOS HUMANOS DURANTE EL PERIODO PRE Y
POST ELECCIONARIO AÑO 2016-2017**

ÍNDICE

TEMAS	PÁGINA
I. INTRODUCCIÓN	1
II. BASE LEGAL	3
III. APLICABILIDAD.....	3
IV. ALCANCES DE LA PROHIBICIÓN PRE Y POST ELECCIONARIA	4
V. EXCEPCIONES A LA PROHIBICIÓN ELECCIONARIA SUSTENTADAS EN NECESIDADES EXTRAORDINARIAS, URGENTES INAPLAZABLES DEL SERVICIO; SOLICITUDES DE DISPENSA	6
VI. INFORMACIÓN A INCLUIRSE EN SOLICITUDES DE DISPENSA Y TÉRMINO PARA SOMETERLAS A LA OCLARH.....	9
VII. ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS EXCEPTUADAS DEL ALCANCE DE LA PROHIBICIÓN Y EXCEPCIONES RELACIONADAS	12
A. Área de Adiestramiento	12
B. Área de Retención.....	16
C. Servicio de Confianza	17
D. Servicio de Carrera	22
VIII. OTROS ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PERIODO DE PROHIBICIÓN PRE Y POST ELECCIONARIO	23
IX. CUMPLIMIENTO DE LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES	26
X. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD	27
XI. INTERPRETACIÓN	27
XII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN	28
XIII. VIGENCIA	28



Estado Libre Asociado 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

24 de diciembre de 2015

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1-2015

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial


Harry O. Vega Díaz
Director

PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS DURANTE EL PERIODO PRE Y POST ELECCIONARIO AÑO 2016-2017

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*" (en adelante, Ley Núm. 184) y la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como la "*Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991*" (en adelante, Ley Núm. 81) establecen el mérito como principio rector en todo el Servicio Público, específicamente en las diversas acciones que se llevan a cabo en el ámbito de los recursos humanos. Su protección, cabal cumplimiento y

cuidadosa aplicación cobran mayor relevancia durante el periodo previo y posterior a la celebración de las elecciones generales en Puerto Rico.

A los fines de asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito, las Leyes Núm. 184 y Núm. 81 disponen que las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar acciones de recursos humanos que incluyan las Áreas Esenciales al mencionado Principio, dos (2) meses antes y dos (2) meses después de las elecciones generales. Tampoco se podrán realizar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos ni empleados. En el caso de los Municipios, la Ley Núm. 81 extiende la prohibición hasta el segundo lunes del mes de enero siguiente a las elecciones generales.

En el año 2016, las elecciones generales se celebrarán el martes, 8 de noviembre. Por ende, la prohibición electoral comprenderá el periodo desde el viernes, 9 de septiembre de 2016 hasta el sábado, 7 de enero de 2017, ambas fechas incluidas. En los gobiernos municipales esta prohibición comenzará en la misma fecha y se extenderá hasta el lunes, 9 de enero de 2017, inclusive, correspondiente al segundo lunes del mes de enero siguiente a las elecciones generales.

La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) es el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para la aplicación correcta del Principio de Mérito. Esta Carta Normativa Especial establece las normas a seguir durante el periodo pre y post eleccionario de 2016-2017, según es requerido por las leyes anteriormente citadas. La OCALARH no cobrará por la revisión de solicitudes de dispensa. La Carta Normativa Especial va

dirigida a evitar que las transacciones de recursos humanos en este periodo pre y post eleccionario sean afectados por criterios ajenos al Principio de Mérito.

II. BASE LEGAL

La OCALARH emite la presente Carta Normativa Especial para promulgar las normas de aplicación general al Sistema de Recursos Humanos y a las Agencias y organismos excluidos de la Ley Núm. 184, de forma que se cumpla eficazmente con el Principio de Mérito y reglamentar las disposiciones relacionadas con la prohibición de efectuar acciones de recursos humanos durante la prohibición electoral. Esto, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 4, Sección 4.3 (1) (d), y Sección (2) (a) y (q) de la Ley Núm. 184. Así también, de conformidad con el Artículo 6, Sección 6.9 de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81.



III. APLICABILIDAD

A. Esta Carta Normativa Especial aplica a los empleados unionados y no unionados de las siguientes Entidades Gubernamentales:

1. Agencias de la Rama Ejecutiva que constituyen Administradores Individuales, las cuales componen el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, según la Ley Núm. 184.
2. Las Corporaciones Públicas y Públicas 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.

3. Las Agencias excluidas de la Ley Núm. 184 que por disposiciones de sus Leyes habilitadoras u orgánicas hayan incorporado el Principio de Mérito como parte de su reglamentación interna.
4. Gobiernos Municipales según dispone el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81.

B. En adelante, esta Carta Normativa Especial se referirá a los precitados organismos gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico como “*Entidades Gubernamentales*”.

IV. ALCANCES DE LA PROHIBICIÓN PRE Y POST ELECCIONARIA

 A. En el cabal cumplimiento con las disposiciones legales citadas, las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales se abstendrán de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario en las Áreas Esenciales al Principio de Mérito¹. Estas son:

1. Clasificación de Puestos.
2. Reclutamiento y Selección.
3. Ascensos, Traslados y Descensos - se incluyen las designaciones, cambios o destacados de empleados intra o inter Agenciales.
4. Adiestramiento.

¹ Las Áreas Esenciales al Principio de Mérito no aplican al Servicio de Confianza. No obstante, deben cumplir con las normas fiscales vigentes.

5. Retención.

B. Las Entidades Gubernamentales, tampoco, podrán efectuar las siguientes acciones durante el periodo de prohibición eleccionaria:

1. Cambios o Acciones de Retribución².
2. Cambios de Categoría de Puestos o Empleados.
3. Tramitación ni registro en los expedientes de personal de cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo.

C. Todas las acciones de recursos humanos deberán aprobarse, completarse de forma final y registrarse en los expedientes de los empleados, previo al comienzo de la prohibición eleccionaria. Para el archivo de documentos en los expedientes de personal, refiérase a la Parte IX (F) de esta Carta Normativa Especial.

D. En lo pertinente a los Municipios, de acuerdo con el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81, la prohibición eleccionaria también incluye las siguientes acciones:

1. Cambios de Sueldo.
2. Cambios de Categoría de Puestos y Empleados.

E. Los nombramientos de empleados irregulares para cubrir funciones imprevistas, temporeras o intermitentes, cuya naturaleza y duración no justifiquen la creación de puestos (según este término se define en la Ley Núm. 81) y cuya retribución sea conveniente pagar por hora o por día, podrán efectuarse durante la prohibición con la previa aprobación del Director de la

² Sin embargo, en cuanto a los empleados municipales, se podrán efectuar cambios en sueldo de empleados de confianza con derecho absoluto de reinstalación en puestos de carrera al ser estos reinstalados, durante el periodo de prohibición eleccionaria.

OCALARH, con las debidas justificaciones de las Autoridades Nominadoras Municipales. Esto, debido a que los empleados irregulares municipales forman parte del Servicio Público municipal, según dispuesto en los Artículos 11.003 y 11.004 de la Ley Núm. 81.

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

A. 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 la 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.

B. Se considerarán **necesidades urgentes e inaplazables 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 Entidades Gubernamentales o sus respectivos programas. **No se incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas** para las Entidades Gubernamentales o sus empleados, cuya solución pueda aplazarse hasta que finalice el periodo de prohibición eleccionaria.

C. Si por circunstancias extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio fuera necesario efectuar acciones de recursos humanos concernientes a las

Áreas Esenciales al Principio de Mérito, así como otras acciones de recursos humanos cuya naturaleza las excluye de las mencionadas Áreas Esenciales, se requerirá que las Autoridades Nominadoras soliciten autorización al Director de la OCALARH previo a llevar a cabo las mismas. Para ello, someterán una solicitud de dispensa dentro del término de tiempo que se dispone más adelante.

D. Lo antes señalado aplicará de igual manera a las áreas de servicios o programas, tales como, pero sin limitarse:

1. Servicios directos de salud, tales como:

- a. Médicos
- b. Paramédicos
- c. Enfermeras
- d. Técnicos de Laboratorio

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

- a. Maestros
- b. Trabajadores de Comedores Escolares
- c. Bibliotecarios
- d. Orientadores
- e. Trabajadores Sociales
- f. Personal que trabaja con estudiantes de educación especial

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

12

- a. Oficiales de Custodia
 - b. Academias de Policías
 - c. Bomberos
4. Programas diseñados para combatir directamente el desempleo cuando la posposición de acciones de recursos humanos pueda afectar adversamente el servicio que presta.
 5. Programas y proyectos financiados total o parcialmente con fondos federales o con otros recursos de fuentes externas del Gobierno del Estado Libre Asociado 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.
 6. 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 la OCALARH determine dispensar.
- E. Reiteramos que durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales deberán **solicitar a la OCALARH dispensas para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario** comprendidas en las Áreas Esenciales al Principio de Mérito u otras no cobijadas por dicho principio rector, pero que estén expresamente

112

incluidas en la prohibición electoral por disposiciones de las Leyes Núm. 184 y Núm. 81.

F. Dichas entidades deberán circunscribir sus peticiones exclusivamente a las acciones que correspondan por motivo de necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio, según este término se define en esta Carta Normativa Especial.

G. Tales peticiones deberán ser debidamente evidenciadas y certificadas por las Autoridades Nominadoras.

VI. INFORMACIÓN A INCLUIRSE EN SOLICITUDES DE DISPENSA Y TÉRMINO PARA SOMETERLAS A LA OCALARH

 A. Las solicitudes de dispensa 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 la OCALARH.

B. Las dispensas deberán contener la siguiente información, 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 municipal.
3. Identificar la procedencia, fecha de asignación y expiración de los fondos con que se sufraga el puesto o servicio afectado.

4. En los casos en que aplique, las Entidades Gubernamentales deberán presentar la debida autorización por parte de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), para la acción de recursos humanos que solicitan dispensar, de conformidad con lo establecido en la Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como la "*Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*"³.
5. 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.
6. En el 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 el Director de la OCLARH considere necesaria para poder evaluar la solicitud de dispensa.

C. Normas generales sobre solicitudes de dispensa:

1. Las solicitudes de dispensas tendrán que ser remitidas por las Autoridades Nominadoras y recibidas en esta Oficina, **con no menos**

³ Véase Carta Circular Núm. 121-15 emitida por la OGP el 3 de marzo de 2015, intitulada "DISPOSICIONES PARA REGIR EL PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN PREVIA PARA OCUPAR PUESTOS DE CONFIANZA, REGULARES O DE CARRERA, TRANSITORIOS O IRREGULARES EN LAS CORPORACIONES PÚBLICAS CUYOS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO NO SE SUFRAGAN TOTAL O PARCIALMENTE DEL FONDO GENERAL", o cualquier otra normativa emitida a esos efectos.

de diez (10) días laborables de antelación a la fecha de efectividad proyectada para la acción de recursos humanos que la instrumentalidad interese realizar. Este periodo será de estricto cumplimiento. Toda solicitud de dispensa presentada fuera del término prescrito será devuelta por la OICALARH sin tomarse determinación alguna sobre ella, entendiéndose que la solicitud fue denegada.

2. La cantidad de días antes indicados no implica que la OICALARH estará obligada a emitir la determinación que corresponda en ese mismo plazo de tiempo.
3. 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 la OICALARH sin tomar determinación alguna sobre ellas.
4. El que las Entidades Gubernamentales 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 estas de parte de la OICALARH.
5. 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 la

ps

OCCALARH tendrá el efecto de anular la autorización de dispensa concedida.

6. Reiteramos que toda acción de recursos humanos que requiera ser dispensada deberá contar con la previa autorización de la OCCALARH, de lo contrario carecerá de validez.

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

A. Área de Adiestramiento

1. Requerirán solicitar a la OCCALARH dispensa las siguientes actividades de adiestramiento:

a. Si por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio las Entidades Gubernamentales requieren la participación de los empleados en adiestramientos que se ofrezcan como parte de convenciones o asambleas anuales auspiciadas por otras entidades públicas o privadas, deberán solicitar la dispensa del Director de la OCCALARH.

- i. En estos casos, conjuntamente con la solicitud de dispensa, tendrán que someter el programa completo de la convención o asamblea para la evaluación correspondiente. Asimismo, deberán incluir la certificación suscrita por la Autoridad Nominadora en

la cual se detallan las funciones realizadas por el empleado que se recomienda asista a la actividad, y una breve descripción de cómo se beneficiaría la Entidad Gubernamental con la participación del personal en dicha actividad.

- ii. La dispensa estará condicionada a que las Entidades Gubernamentales puedan demostrar que la participación del empleado se relaciona estrechamente con las funciones que desempeña en el puesto que ocupa.
- b. Los adiestramientos, asambleas, congresos, conferencias, seminarios, simposios, talleres, cursos, entre otros, que no puedan ser ofrecidos por la OICALARH, para atender necesidades particulares y específicas de las Entidades Gubernamentales.
- c. Para la participación de los empleados en actividades de capacitación (aun cuando no estén incluidas en sus Planes de Adiestramientos) auspiciadas por otras entidades públicas o privadas, sean estas libres o no de costo.
- d. Además, se mantendrá en vigor lo establecido en el Artículo 6, Sección 6.5⁴ de la Ley Núm. 184 y el Reglamento de la

⁴ El Artículo 6, Sección 6.5, inciso 4 de la Ley Núm. 184 establece lo siguiente:

Escuela de Educación Continua (en adelante, la “EEC”⁵), en lo pertinente a la ordinaria solicitud de dispensa para contratar los servicios de capacitación necesarios con otra entidad en aquellos casos en los que la OICALARH no pueda satisfacer o suplir los mismos. Así también, permanece vigente lo estatuido en el Artículo 8.016⁶, inciso (a) de la Ley Núm. 81.

- 12
- e. Requerirán dispensa los Cursos de Educación Continua que no puedan ser brindados por la OICALARH a través de la EEC y sean costeados por la Entidad Gubernamental.
 - f. 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 la OICALARH.
 - i. Los mismos solo podrán efectuarse por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio.

“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 solo 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”.

⁵ Reglamento Núm. 8534 de 24 de noviembre de 2014, “Reglamento de la Escuela de Educación Continua de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OICALARH)”.

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 adiestramientos

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”.

ii. En los casos en que aplique, las solicitudes de dispensa para viajes fuera de Puerto Rico deberán incluir la autorización por parte del Secretario de la Gobernación⁷.

2. Durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales podrán efectuar las acciones de adiestramiento que se detallan a continuación **sin necesidades de obtener la previa dispensa de la OICALARH:**

- 12
- a. No requerirán dispensa los adiestramientos, asambleas, congresos, conferencias, seminarios, simposios, talleres, cursos, entre otros, **ofrecidos por la OICALARH** a través de su EEC para atender las necesidades, tanto generales y comunes, como las particulares y específicas, contenidas en los Planes de Adiestramiento para el Año Fiscal 2016-2017, aprobados por las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales. Esto incluye el correspondiente proceso y pago de matrícula.
 - b. Los cursos de educación continuada sobre ética, ofrecidos por la Oficina de Ética Gubernamental, para completar las veinte (20) horas requeridas por ésta.

⁷ Véase Boletín Administrativo Núm. OE-2013-003.

B. Área de Retención

1. Se requerirán dispensas de parte del Director de la OCALARH para efectuar cesantías por falta de trabajo o de fondos en periodo de prohibición eleccionaria.
2. Durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos relacionadas con retención, **sin necesidad de obtener la previa dispensa de la OCALARH:**
 - 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. Separaciones de empleados transitorios a las fechas de terminación de los nombramientos.
 - c. Separaciones 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.

W

- d. 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.
- e. 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.

C. Servicio de Confianza

- 1. La prohibición pre y post eleccionaria no es extensiva a las acciones de recursos humanos del Servicio de Confianza, a excepción de las transacciones de retribución, debido a que dicho Servicio no se rige por el Principio de Mérito.
- 2. Referente al Servicio de Confianza es imperativo considerar lo siguiente:
 - a. Las Secciones 8.2 y 9.2 de la Ley Núm. 184 y los Artículos 11.004 y 11.015(m) de la Ley Núm. 81, establecen las normas con relación a las reinstalaciones de los empleados del Servicio de Confianza⁸.

⁸ 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 Merito; la reinstalación de los empleados del Servicio de Confianza se efectuará conforme a las normas internas establecidas por las mismas a esos fines.

b. Los empleados que se mencionan a continuación tendrán derecho absoluto a la reinstalación en cualquier momento durante el periodo de prohibición eleccionaria.

i. La reinstalación aplica a todo empleado con status regular en el Servicio de Carrera y que pasó al Servicio de Confianza. Esto implica que luego de la desvinculación del Servicio de Confianza, el empleado ocupará en un puesto igual o similar al último ejercido en el Servicio de Carrera, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante formulación de cargos.

ii. La reinstalación, además, es aplicable a todo empleado que tenga status regular en el Servicio de Carrera en algún Administrador Individual o Municipio y resulte electo, o sea designado sustituto, para ocupar un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa. Esto implica que luego de la desvinculación del Servicio de Confianza, el empleado ocupará en un puesto igual o similar al último ejercido 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

pw

impropia que hubiera conducido a la remoción o el
residenciamiento.

3. A tenor con lo dispuesto en la Sección 8.2, inciso (12) de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.015, inciso (m) de la Ley Núm. 81, los empleados del Servicio de Confianza de los Administradores Individuales y los Municipios, con derecho absoluto a reinstalación a puestos de carrera, tendrán:

a. Derecho 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. Conforme al Artículo 11(b)(vi) de la Ley Núm. 66, *supra*,⁹ solamente los empleados municipales tendrán derecho a un incremento de hasta un diez por ciento (10%) del sueldo que devengaban en el puesto de confianza. Es deber de la Autoridad Nominadora conceder este incremento, aunque será discrecional determinar el por ciento (%) a otorgar a cada empleado, el cual no excederá del diez por ciento (10%) aludido. Para otorgar el mismo, es **necesario que se evidencie la ejecución excelente del empleado y que se incluya en el**

⁹ El inciso (b) (vi) del Artículo 11 de la Ley Núm. 66, *supra*, prohíbe a las Entidades de la Rama Ejecutiva, según dicho término es definido en ésta, conceder aumentos por reinstalación.

expediente de recursos humanos una evaluación que justifique la concesión del incremento.

- c. A su vez, conforme al Artículo 11(b)(vi) de la Ley Núm. 66, *supra*¹⁰ solamente la Autoridad Nominadora Municipal podrá autorizarle a aquellos empleados municipales que hayan ocupado un puesto en el Servicio de Confianza por un periodo no menor de tres (3) años, cualquier aumento que surja de la diferencia entre el último devengado en el Servicio de Carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación. La discreción de la Autoridad Nominadora Municipal radica tanto en otorgarlo, como en determinar la cuantía a conceder. La Ley Núm. 81, particularmente establece que, para otorgar este reconociendo será necesario **evidenciar la ejecutoria excelente del empleado.**

4. Las Autoridades Nominadoras de los Administradores Individuales y Municipios, 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 la OCLARH.**

- a. Nombramientos en el Servicio de Confianza.
- b. Ascenso, Traslado y Descenso en el Servicio de Confianza.
- c. Adiestramientos en el Servicio de Confianza.

¹⁰ El inciso (b) (vi) del Artículo 11 de la Ley Núm. 66, *supra*, prohíbe a las Entidades de la Rama Ejecutiva, según dicho término es definido en ésta, conceder aumentos por reinstalación.

- d. Destituciones o Separaciones del Servicio de Confianza.
- e. Acciones de Clasificación de Puestos en el Servicio de Confianza.
- f. Otorgamiento de licencias sin sueldo para ocupar puestos en el Servicio de Confianza.
- g. 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.
- h. 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.
- i. 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.

PP

- j. 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 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- k. 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

1. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales 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 la OCALARH:**

- a. Los Municipios podrán autorizar la concesión de aumentos por años de servicios (i.e. quinquenio) a los empleados que adquieran ese derecho durante el periodo de prohibición eleccionaria¹¹.
- b. 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 de Carrera en el periodo de prohibición

¹¹ Estos aumentos se concederán en virtud de lo estatuido en el Artículo 11.015 de la Ley Núm. 81.

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.

- c. 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 del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ocupaban un puesto en el Servicio de Carrera.
- d. La concesión de licencias sin sueldo o la reinstalación como resultado de haber concluido las mismas.

VIII. OTROS ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PERIODO DE PROHIBICIÓN PRE Y POST ELECCIONARIO

- A. La prohibición eleccionaria no es extensiva a la contratación de servicios profesionales y consultivos, toda vez que a éstos no le son aplicables las disposiciones de la prohibición electoral contenidas en las Leyes Núm. 184 ni la Núm. 81.
- B. La administración de los beneficios marginales, licencias (excepto aquellas relacionadas con el área de Adiestramiento), la implantación de jornadas y de horarios de trabajos no se afectan con la prohibición eleccionaria, por no

constituir un Áreas Esenciales al Principio de Mérito, por lo cual, no requiere dispensa.

C. 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 de las Entidades Gubernamentales sin necesidad de solicitar dispensa a la OICALARH.

D. La Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, enmendada, que rige el empleo irregular en las Agencias, en su Artículo 8 y en la Regla Núm. 17 del Reglamento Núm. 941 de 5 de noviembre de 1964, según enmendado, intitulado "*Reglamento para el Empleo de Personal Irregular*", así como la Ley Núm. 81 en su Artículo 11.004 (d), que a su vez regula el empleo irregular en los gobiernos municipales, dispone que los empleados irregulares cualificados advendrán a empleados regulares el 1^{ro} de julio siguiente a haber completado los requisitos para dicho cambio de categoría.

Cuando las Entidades Gubernamentales, por negligencia u olvido, no hayan realizado los trámites pertinentes a dichos cambios antes de comenzar la prohibición eleccionaria, una vez ésta entre en vigor, deberán obtener la previa autorización del Director de la OICALARH para efectuar tales cambios con retroactividad.

E. Si las Entidades Gubernamentales tienen que realizar correcciones o enmiendas a las acciones de recursos humanos ya efectuadas, cuya efectividad fue anterior al comienzo de la prohibición pre y post eleccionaria, se le requerirá la previa autorización del Director de la OICALRH.

F. El archivo de los documentos en los expedientes de personal, cuando ya se haya completado y sea efectiva y final la acción de recursos humanos, podrá efectuarse durante el periodo de prohibición eleccionario sin la previa autorización del Director de la OICALRH.

1. Adviértase que una acción de recursos humanos adviene final desde el momento en que surte efecto directo sobre el puesto y el empleado objeto de la misma.

2. Es importante hacer énfasis en que esto solo se permitirá cuando se trate simple y exclusivamente de guardar o archivar en los expedientes los documentos correspondientes a la acción de recursos humanos ya completada.

3. Las Autoridades Nominadoras serán responsables de velar por el fiel cumplimiento de esta norma.

G. La Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como la "*Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico*", 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". Sin embargo, la Ley

Núm. 66, *supra*, tiene la supremacía y su Artículo 12 dispone que los convenios que expiren durante su vigencia serán extendidos hasta el 1º de julio de 2017 o, si ocurre antes, se resuelva la crisis fiscal según los indicadores del Artículo 4. Por tanto, a menos que se resuelva la crisis fiscal conforme a la Ley Núm. 66, *supra*, las uniones no podrán negociar convenios en el 2016.

IX. CUMPLIMIENTO DE LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES

- A. Toda transacción de personal dentro del periodo de prohibición pre y post eleccionario hecha en violación a esta Carta Normativa Especial será nula¹².
- B. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales responderán por la necesidad, legalidad, exactitud, propiedad y corrección de las acciones de recursos humanos efectuadas, y por todos los pagos que se emitan como resultado de dichas acciones durante la prohibición pre y post eleccionaria.
- C. La Autoridad Nominadora, o el representante autorizado, de la Entidad Gubernamental que viole las disposiciones de las leyes aplicables y/o de esta Carta Normativa Especial, estará sujeta a señalamientos por parte de la OICALARH. Además, se procederá a notificar al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor las irregularidades e incumplimiento del mismo, para la acción correspondiente.

¹² Véase Reyes Coreano v. Director Ejecutivo, 110 D.P.R. 40, 57 (1980); Ortiz v. Alcalde de Aguadilla, 107 D.P.R. 819, 825 (1978); Op. Sec. Just. Núm. 10 de 2009.

D. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales deben asegurarse que las personas sean sus representante autorizado que soliciten las dispensas según dispone esta Carta Normativa Especial estén registradas en el formulario titulado "*Actualización de Certificación de Autoridad Delegada*", el cual se encuentra en nuestra página de Internet¹³. Deberán informar a la OICALARH el nombre, títulos y firmas de los funcionarios y empleados autorizados para solicitar dispensas para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario.

X. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Pa
Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte de la presente Carta Normativa Especial fuese declarada nula o inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones o partes de esta Carta Normativa Especial, 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 esta Carta Normativa Especial en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

XI. INTERPRETACIÓN

Las palabras o frases usadas en este documento se interpretarán según, el contexto y significado aceptado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo

¹³ Véase Memorando Especial Núm. 10-2013.

presente, incluyen también el futuro; las usadas en singular, incluyen el plural y el plural, incluye el singular; y las usadas en el género masculino, incluyen el femenino, salvo los casos en que tal interpretación resulte ilógica.

Esta Carta Normativa Especial se interpretará como un ente armónico, dándole sentido lógico a sus diferentes Partes, a tono con las disposiciones de la Ley Núm. 184 y la Ley Núm. 81. Todas las disposiciones de esta Carta Normativa Especial serán interpretadas con miras a lograr un resultado sensato, lógico y razonable que represente y salvaguarde la efectividad de la intención legislativa de la Ley Núm. 184 y la Ley Núm. 81.

XII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

La presente Carta Normativa Especial deroga la Carta Normativa Especial Núm. 1-2012, sobre la "*Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos Durante el Periodo Pre y Post Eleccionario Año 2012-2013*", Reglamento Núm. 8214 de 12 de junio de 2012, y toda parte de cualquier otra comunicación normativa o informativa previamente emitida por esta Oficina incompatible con lo aquí establecido.

XIII. VIGENCIA

Las disposiciones de esta Carta Normativa Especial comenzarán a regir treinta (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 la "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*".