



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina de Administración y
Transformación de los Recursos Humanos
del Gobierno de Puerto Rico

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1-2020

**PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS
HUMANOS DURANTE EL PERIODO PRE Y POST
ELECCIONARIO AÑO 2020-2021**

Número: 9204

Fecha: 24 de junio de 2020

***Aprobado:* Lcda. María Marcano de León
Subsecretaria de Estado**

Firma: *María O. Marcano de León*

**Departamento de Estado
Gobierno de Puerto Rico**

ÍNDICE

| TEMAS | PÁGINA |
|--|--------|
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. BASE LEGAL | 3 |
| III. APLICABILIDAD..... | 4 |
| IV. ALCANCES DE LA PROHIBICIÓN PRE Y POST ELECCIONARIA | 4 |
| V. EXCEPCIONES A LA PROHIBICIÓN ELECCIONARIA SUSTENTADAS EN NECESIDADES EXTRAORDINARIAS, URGENTES E INAPLAZABLES DEL SERVICIO; SOLICITUDES DE DISPENSA | 6 |
| VI. INFORMACIÓN A INCLUIRSE EN SOLICITUDES DE DISPENSA Y TÉRMINO PARA SOMETERLAS A LA OATRH..... | 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 | 25 |
| X. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD | 27 |
| XI. INTERPRETACIÓN | 27 |
| XII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN | 27 |
| XIII. VIGENCIA | 28 |
| XIV. APROBACIÓN..... | 28 |

Gobierno de Puerto Rico
**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

22 de junio de 2020

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1 – 2020

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial

~~Leda~~ Sandra E. Torres López
Directora

PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS DURANTE EL PERIODO PRE Y POST ELECCIONARIO AÑO 2020-2021

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*” (en adelante, Ley Núm. 8) y la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como la “*Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico*” (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. 8 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 2020 las elecciones generales se celebrarán el martes, 3 de noviembre. Por ende, la prohibición electoral comprenderá el periodo desde el jueves, 3 de septiembre de 2020 hasta el sábado, 2 de enero de 2021, ambas fechas incluidas. En los gobiernos municipales esta prohibición comenzará en la misma fecha y se extenderá hasta el lunes, 11 de enero de 2021, inclusive, correspondiente al segundo lunes del mes de enero siguiente a las elecciones generales.

Cabe destacar que el Artículo 2.2 de la Ley Núm. 197-2002, según enmendada, "*Ley del Proceso de la Transición del Gobierno*", establece que los secretarios, jefes de agencias o jefes de departamentos o corporaciones públicas no podrán realizar transacciones de personal que envuelvan las áreas esenciales al principio de mérito durante el periodo de transición que regula el citado estatuto. Nótese que dicho periodo incide¹ sobre la prohibición aquí dispuesta pero no la modifica.

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) es el organismo gubernamental sobre el cual descansa

¹ A tenor con el Artículo 4 de la Ley Núm. 197, *supra*, el proceso de transición transcurre del cuarto día después de celebradas las elecciones generales al 31 de diciembre del año eleccionario.

la confianza del Pueblo y el Gobierno 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 del 2020-2021, según es requerido por las leyes anteriormente citadas. La OATRH no cobrará por la revisión de solicitudes de dispensa. Esta Carta Normativa Especial va dirigida a evitar que las transacciones de recursos humanos en este periodo pre y post eleccionario sean afectadas por criterios ajenos al principio de mérito.

II. BASE LEGAL

La OATRH 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. 8, 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) (c) y (d) y la Sección 4.3 (2) (l) de la Ley Núm. 8. Así también, de conformidad con el Artículo 6, Sección 6.9 de la Ley Núm. 8 y el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81. Sus disposiciones responden, igualmente, a la facultad delegada a la OATRH a tenor con lo establecido en la Ley Núm. 197-2002, según enmendada.

Se emite esta Carta Normativa Especial al amparo de la Sección 2.1 de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*" y del Artículo 12.001 de la Ley Núm. 78-2011, según enmendada, conocida como "*Código Electoral de Puerto Rico para el Siglo XXI*".

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 Agencias e Instrumentalidades, las cuales componen el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, según lo dispuesto en la Ley Núm. 8.
2. Las corporaciones públicas y público privadas que, a tenor con el Artículo 5, sección 5.2, de la Ley Núm. 8 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. 8 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 Gobierno de Puerto Rico como “*Entidades Gubernamentales*”.

IV. ALCANCE 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 Mérito². Estas son:

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

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

1. Cambios o Acciones de Retribución³.
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.
4. No se utilizará la movilidad durante la prohibición estatuida.
5. No se realizarán designaciones administrativas, ni cambios o destacados de empleados intra o interagenciales.

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

² Las Áreas Esenciales al principio de mérito no aplican al Servicio de Confianza. No obstante, deben cumplir con las normas fiscales vigentes.

³ 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 Ley Núm. 81, Artículo 11.015 (m).

expedientes de personal, refiérase a la Parte VIII (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 de la Directora de la OATRH, 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 E INAPLAZABLES DEL SERVICIO; SOLICITUDES DE DISPENSA

A. La Sección 6.9 de la Ley Núm. 8 y el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81 establecen que, previa aprobación de la Directora de la OATRH, 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 a la Directora de la OATRH, 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 a:
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:
- 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 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 la Directora de la OATRH determine dispensar.

- E. Reiteramos que, durante el periodo de prohibición eleccionaria, las Entidades Gubernamentales deberán **solicitar a la OATRH 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 incluidas en la prohibición electoral por disposiciones de las Leyes Núm. 8 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 OATRH

- A. Las solicitudes de dispensa requeridas aplicarán 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 la Directora de la OATRH.
- 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. 3-2017, según enmendada, conocida como la *“Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico”* (en adelante, Ley Núm. 3)⁴.
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 estas y de todo acuerdo formal o contrato relacionado con la solicitud de dispensa.
7. Cualquier otra información o documentación que la Directora de la OATRH considere necesaria para poder evaluar la solicitud de dispensa.

⁴ Véase Carta Circular Núm. 144 – 17, emitida por la OGP el 10 de marzo de 2017, intitulada *“DISPOSICIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN INMEDIATA DE LA LEY NÚM. 3-2017 CONOCIDA COMO “LEY PARA ATENDER LA CRISIS ECONÓMICA, FISCAL Y PRESUPUESTARIA PARA GARANTIZAR EL FUNCIONAMIENTO DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO”*, o cualquier otra normativa emitida a esos efectos.

C. Normas generales sobre solicitudes de dispensa:

1. Las solicitudes de dispensas tendrán que ser remitidas por las Autoridades Nominadoras, o su representante expresamente autorizado para tal gestión⁵, 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**. Este periodo será de estricto cumplimiento. Toda solicitud de dispensa presentada fuera del término prescrito será devuelta por la OATRH sin tomarse determinación alguna sobre ella, entendiéndose que la solicitud fue denegada.
2. La cantidad de días antes indicados no implica que la OATRH 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 OATRH 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

⁵ En los casos en que la Autoridad Nominadora delegue su representación, **cada** solicitud de dispensa debe contener una certificación escrita de dicha autoridad con la notificación de que expresamente ha autorizado la dispensa petitionada y ha facultado al funcionario solicitante para tal gestión ante la OATRH. Cada delegación escrita será individual y, por no sustituirla, deberá complementarse con las disposiciones de la Parte IX (D).

requeridos e indispensables (no incluidos en su origen), representa el comienzo del proceso evaluativo de estas por parte de la OATRH.

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 OATRH 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 OATRH, de lo contrario carecerá de validez.
7. En el ejercicio de las funciones inherentes, necesarias y convenientes que se le han delegado para la debida administración de la Ley Núm. 8 y todo lo relativo a la prohibición electoral aquí prescrita, la Directora de la OATRH podrá, a su discreción, emitir directrices para la presentación alterna de las solicitudes de dispensa ante la agencia, en caso de que así se requiera.

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

A. Área de Adiestramiento

1. Se requerirá solicitar dispensa a la OATRH para 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 de la Directora de la OATRH.
 - i. En estos casos, juntamente con la solicitud de dispensa, tendrán que someter el programa completo de la convención o asamblea para la evaluación correspondiente. Asimismo, deberán incluir certificación suscrita por la Autoridad Nominadora en la cual se detallen 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 OATRH ni por las alianzas que esta Oficina

realice para atender necesidades particulares y específicas de las Entidades Gubernamentales.

- c. Para la participación de los empleados en actividades de capacitación con costo o libres de costo (aun cuando no estén incluidas en sus Planes de Necesidades de Adiestramiento) auspiciadas por otras entidades públicas o privadas.
- d. Además, se mantendrá en vigor lo establecido en el Artículo 6, Sección 6.5 de la Ley Núm. 8 y el Reglamento 8534 de la EEC⁶, 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 OATRH no pueda satisfacer o suplir los mismos. Así también, permanece vigente lo estatuido en el Artículo 8.016, inciso (a) de la Ley Núm. 81⁷.
- e. Requerirán dispensa los Cursos de Educación Continua que no puedan ser brindados por la OATRH a través del Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del

⁶ 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 (OCALARH)". Ahora conocida como Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA), en virtud de la Ley Núm. 8.

⁷ 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 de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico], que puedan ofrecer los servicios requeridos".

Gobierno de Puerto Rico (IDEA) y sean costeados por la Entidad Gubernamental.

f. Los viajes fuera de Puerto Rico para fines de adiestramiento requerirán la dispensa de la Directora de la OATRH.

i. Los mismos solo podrán efectuarse por necesidades extraordinarias, urgentes e inaplazables del servicio.

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 Gobernación⁸.

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

a. No requerirán dispensa los adiestramientos, asambleas, congresos, conferencias, seminarios, simposios, talleres, cursos, entre otros, **ofrecidos por la OATRH** a través de IDEA para atender las necesidades, tanto generales y comunes, como las particulares y específicas, contenidas en los Planes de Necesidades de Adiestramiento para el Año Fiscal 2020-2021, aprobados por las Autoridades Nominadoras de las Entidades

⁸ Véase Boletín Administrativo Núm. OE-2019-002 del 15 de enero de 2019, según enmendado, titulado “Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Ricardo A. Roselló Nevares, para derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2017-19 y disponer las funciones, deberes y responsabilidades del Secretario de la Gobernación y del Subsecretario de la Gobernación”.

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 esta.
- c. Los cursos que se ofrecen mediante la alianza entre IDEA y la Universidad de Puerto Rico (ALI-UPR).

B. Área de Retención

- 1. Se requerirán dispensas de parte de la Directora de la OATRH 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 OATRH:**
 - 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 estatus transitorio antes de expirar el término de su nombramiento.
- 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, en cuanto aplique, a 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 7.2 y 8.2 de la Ley Núm. 8 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 Confianza⁹.

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 estatus 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 se reinstalará 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 y trámites de rigor estatuidos.

ii. La reinstalación, además, es aplicable a todo empleado que tenga estatus regular en el Servicio de Carrera en una Agencia 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 cargo público, el empleado se

⁹ En el caso de las corporaciones públicas y público privadas, según dispuesto en el Artículo 5, Sección 5.2 de la Ley Núm. 8; y de las Agencias excluidas de la Ley Núm. 8, 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.

reinstalará 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 impropia que hubiera conducido a la remoción o el residenciamiento.

3. A tenor con lo dispuesto en la Sección 7.2, inciso (12), de la Ley Núm. 8 y el Artículo 11.015, inciso (m), de la Ley Núm. 81, los empleados del Servicio de Confianza de las Agencias 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. En el caso de los empleados municipales, a tenor con el Artículo 11.015 (m) de la Ley Núm. 81, 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 Municipal 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 expediente de recursos humanos una evaluación que justifique la concesión del**

incremento. A su vez, la Autoridad Nominadora Municipal podrá autorizarles 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 reconocimiento, será necesario **evidenciar la ejecutoria excelente del empleado.**

4. Las Autoridades Nominadoras de las Agencias e Instrumentalidades, las cuales componen el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos y las de los Municipios, también, podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario **sin que se requiera la autorización previa de la Directora de la OATRH.**
 - a. Nombramientos en el Servicio de Confianza.
 - b. Ascenso, Traslado y Descenso en el Servicio de Confianza.
 - c. Adiestramientos en el Servicio de Confianza, sujeto a la normativa vigente.
 - d. Destituciones o Separaciones del Servicio de Confianza.

- e. Acciones de Clasificación de Puestos en el Servicio de Confianza, sujeto a la normativa vigente.
- 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. 8 y de la Ley Núm. 81 ya se trate de nombramientos de confianza en la propia Agencia o Municipios, nombramientos de confianza en otra Agencia o Municipio o nombramientos de confianza en otra Agencia o entidad, por virtud de la aprobación de una licencia sin sueldo.
- h. Reinstalaciones de empleados con estatus 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 estatus 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.
- 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 auspiciados por el Gobierno.

- 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 de la Directora de la OATRH:**

- 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 eleccionaria, cuando la capacidad económica del municipio lo permita¹⁰.
- b. Conforme a lo dispuesto en la Sección 7.2 (10) de la Ley Núm. 8 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 eleccionaria tendrá derecho a que se le reconozcan todos los aumentos que

¹⁰ Estos aumentos se concederán en virtud de lo estatuido en el Artículo 11.015 (c) de la Ley Núm. 81.

haya recibido la clase y los otorgados vía legislativa, los cuales no se le 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 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.
- e. Cambio como resultado de haber completado el periodo probatorio. Véase parte B inciso (e) de esta sección.

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 estos no le son aplicables las disposiciones de la prohibición electoral contenidas en las Leyes Núm. 8 ni en 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 Áreas Esenciales al Principio de Mérito, por lo cual, no requieren 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 OATRH.
- D. 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 1ro. de julio siguiente a haber completado los requisitos para dicho cambio de categoría.
- Cuando las Entidades Municipales, 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 de la Directora de la OATRH para efectuar tales cambios con retroactividad.
- E. Cuando las Entidades Gubernamentales tengan 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 requerirá la previa autorización de la Directora de la OATRH.
- 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 de la Directora de la OATRH.

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 esta.
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. 3, tiene supremacía sobre otras leyes y su Artículo 8 dispone que los convenios colectivos expirados a la fecha del comienzo de la vigencia de dicha Ley o que expiren durante la vigencia de la misma, serán extendidos en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por dicha Ley, hasta el 30 de junio de 2021. Por tanto, las uniones no podrán negociar convenios colectivos en el 2020.

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 nula¹¹.
- 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 OATRH. 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 de tales disposiciones, para la acción correspondiente.
- D. Las Autoridades Nominadoras de las Entidades Gubernamentales deben asegurarse que las personas que sean sus representantes autorizados que puedan solicitar 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 Internet¹². Deberán informar a la OATRH el nombre, título y firma de los funcionarios y empleados autorizados para solicitar dispensas para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario. Véase Parte VI (C)(1).

¹¹ 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.

¹² Véase Memorando Especial Núm. 22-2018.

X. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte de la presente Carta Normativa Especial fuese declarada nula o inconstitucional por un tribunal competente, tal declaración o dictamen 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 esta Carta Normativa Especial se interpretarán según el contexto y significado aceptado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo 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 la distinción de sexos sea relevante en el contexto¹³.

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. 8 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. 8 y la Ley Núm. 81.

XII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

¹³ Refiérase al libro *Nueva gramática de la lengua española*. Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. Madrid: Espasa Libros, S. L., 2011.

La presente Carta Normativa Especial deroga la Carta Normativa Especial Núm. 1-2015, sobre la “*Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos Durante el Periodo Pre y Post Eleccionario Año 2016-2017*”, Reglamento Núm. 8681 de 24 de diciembre de 2015, 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. 38-2017, según enmendada, conocida como la “*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*”. (3 L.P.R.A. sec. 9601 *et seq.*)

XIV. APROBACIÓN

Se aprueba este Reglamento a los 22 días del mes de junio de 2020.