

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL DEPARTAMENTO DE ESTADO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

PO Box 8476

San Juan, Puerto Rico 00910-8476

Núm. Reglamento **7519**

Fecha Rad: **6 de junio de 2008**

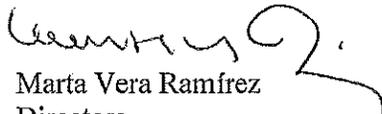
Aprobado: Hon. Fernando J. Bonilla
Secretario de Estado

Por: 
Francisco José Martín Caso
Secretario Auxiliar de Servicios

2 de junio de 2008

CARTA NORMATIVA NÚM. 1 - 2008

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Recursos Humanos


Marta Vera Ramírez
Directora

**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"**

Introducción

Por efecto de la aprobación de la ley habilitadora y orgánica de nuestra Agencia, 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 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (en adelante, Ley Núm. 184) se derogó la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, antes conocida como "Ley de Retribución Uniforme". Ello motivó que la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) adviniera en la necesidad de emitir directrices interpretativas en materia de retribución de empleados públicos bajo el actual estado de derecho¹.

En específico, la Carta Normativa de la ORHELA Núm. 1-2005 de 25 de enero de 2005, constituye la normativa que rige en el Sistema de Recursos Humanos en lo relativo a retribución. En su parte introductoria, la misma alude a que la Ley Núm. 184 persigue reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reafirmar el Principio del Mérito, conceder a los Administradores Individuales mayor autonomía en la gestión de sus programas de

¹ Véase la Carta Normativa Núm. 1-2005 "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", y la Carta Normativa Núm. 3-2005 "Normas sobre como proceder con Diferenciales en sueldo otorgados bajo la Derogada Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, según enmendada."

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones

Esta comunicación se emite al amparo de las Secciones 2.1 y 4.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conforme se detalla en la Certificación sometida por la ORHELA ante la Comisión Estatal de Elecciones el 19 de diciembre de 2007, bajo el número CEE-C-08-052, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 8 de enero de 2008, notificado el 11 de enero de 2008.

recursos humanos y reconocerles la necesaria flexibilidad en la administración de sus respectivos sistemas de retribución. De ahí que, la Carta Normativa de referencia haya prescrito las normas generales en torno a retribución de los servidores públicos aplicables a las Agencias Administradores Individuales.

Habida cuenta de las numerosas consultas recibidas por la ORHELA sobre diferenciales, interinatos, reinstalaciones, bonificaciones especiales, retribución adicional por habilidades, desarrollo de competencias y aumentos por años de servicios, entendemos necesario aclarar algunos aspectos relacionados con los temas antes aludidos. Es por ello, que a tenor con lo dispuesto en la Sección 4.3 incisos 1 (d) y 2 (a) de la Ley Núm. 184, se enmiendan las partes Número IV (Métodos de Compensación), Número VI (Normas Retributivas) y Número VII (Normas Retributivas Aplicables a Empleados que no ocupan puestos en Unidades Apropiadas) de la Carta Normativa 1-2005, “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”. La enmienda persigue aclarar algunos aspectos sobre los temas de referencia conforme a lo que a continuación se dispone:

I. Se enmienda la Parte Número IV de la Carta Normativa 1-2005, titulada Métodos de Compensación, para que lea:

Las agencias podrán utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal. Algunos de estos mecanismos son:

- A. Diferenciales - es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Sólo se podrán conceder por las siguientes razones:
 - 1. Condiciones extraordinarias - situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleve a cabo las funciones propias del puesto que ocupa. Esto puede incluir trabajo fuera de la jornada regular en el caso de empleados exentos de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.
 - 2. Interinato - situación de trabajo temporera en la que un empleado de carrera desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. Serán requisito para el otorgamiento de este diferencial las siguientes condiciones:
 - a. Que el empleado designado para el interinato ocupe un puesto de carrera. No es requisito que las funciones del puesto a ejercer interinamente también pertenezcan al Servicio de Carrera. Por tanto, puede designarse a un empleado de carrera para ejercer un interinato en un puesto de carrera o de confianza.

A tenor con lo anterior, no podrá otorgarse el diferencial por interinato a empleados de confianza que, por necesidades del servicio, ejerzan funciones de otro puesto no importa su clasificación.

- b. Ser designado oficialmente, y por escrito para ejercer las funciones interinas por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.
- c. Desempeñar interinamente las funciones de un puesto cuya clasificación sea superior a la del puesto para el cual el empleado designado tiene nombramiento oficial.
- d. Cumplir con los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente.
- e. Haber desempeñado las funciones interinas sin interrupción por treinta (30) días o más.

El derecho a recibir el diferencial por interinato surge a los treinta (30) días de haber desempeñado las funciones en tal capacidad y el pago se efectuará a partir del día treinta y uno (31) después de haber comenzado el interinato.

El empleado podrá ser relevado en cualquier momento del interinato, cuando así lo determine la Autoridad Nominadora. En este caso, el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando haya desempeñado las funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más en forma ininterrumpida, en cuyo caso se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo sobre su sueldo, o el por ciento correspondiente en el sistema de valoración.

- B. Como norma general, los diferenciales se concederán prospectivamente.
- C. Cada Autoridad Nominadora establecerá mediante reglamento la cuantía a conceder en concepto de diferenciales, la cual debe ser aplicada uniformemente.
- D. Ningún diferencial será considerado como parte integral del sueldo del empleado a los fines del cómputo para el pago de liquidación de licencias, para el pago de excesos de vacaciones, ni para el cómputo de la pensión de retiro.
- E. Por tratarse de una compensación adicional y separada del sueldo del empleado, cada Autoridad Nominadora será responsable de eliminar el diferencial una vez desaparezcan las condiciones que dieron base a su concesión. Previo a la eliminación del diferencial, la Autoridad

Nominadora será responsable de realizar un estudio de cada caso en sus méritos a los fines de demostrar que las circunstancias que ameritaron su concesión desaparecieron.

II. Se enmienda la Parte Número VI de la Carta Normativa 1-2005, titulada Normas Retributivas en Reinstalación, para que lea:

- A. Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el último sueldo devengado inmediatamente antes de pasar al puesto con status probatorio del cual se reinstale, más cualquier otro aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos² concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio.

Las agencias establecerán mediante reglamento si los sueldos resultantes se ajustarán o no a la escala conforme a su capacidad fiscal.

- B. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase y los aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.

Las agencias establecerán mediante reglamento si los sueldos resultantes se ajustarán o no a la escala conforme a su capacidad fiscal.

- C. Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación más los aumentos que haya recibido la clase y los aumentos legislativos concedidos durante el período que estuvo fuera del puesto.

Las agencias establecerán mediante reglamento si los sueldos resultantes se ajustarán o no a la escala conforme a su capacidad fiscal.

- D. Los empleados de confianza con derecho absoluto a reinstalación a puestos de carrera, conforme la Sección 9.2 y 8.2 (12) de la Ley Núm. 184, tendrán derecho a³:

1. Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba el empleado, durante el término que sirvió en el servicio de confianza.
2. Todos los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa que haya recibido el empleado.
3. A un incremento de hasta un 10 % del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. Es obligación que se conceda este incremento,

² Los aumentos legislativos se reconocerán conforme a las disposiciones de las leyes especiales que los conceden.

³ Recomendamos la lectura de la Carta Normativa Núm. 6-2004 de 3 de septiembre de 2004, en la cual se establecen normas relacionadas con la reinstalación de empleados de confianza.

lo discrecional es la cuantía del mismo. La Autoridad Nominadora determinará qué por ciento le va a otorgar al empleado a tenor con su política administrativa y capacidad fiscal. Un criterio a considerar al determinar el por ciento a otorgar deberá ser el tiempo rendido en el servicio de confianza, como también, las veces que el empleado se ha beneficiado del por ciento en reinstalación (es) a través del tiempo.

Para otorgar este reconocimiento es necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado.

4. En caso de empleados que hayan estado en el servicio de confianza por un período no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación.
5. El sueldo del empleado no debe ser igual o mayor al sueldo que tenía en el puesto que ocupaba en el Servicio de Confianza. En caso de que, al aplicar el incremento salarial determinado por la agencia al amparo de las disposiciones legales y políticas administrativas sobre reinstalación, surja que la retribución a otorgar iguala o supera el sueldo que devengaba el empleado en el servicio de confianza, el mismo sólo podrá otorgársele, a modo de excepción, si se evidencia que ello no desarticula o disloca la jerarquía retributiva entre los puestos de la unidad de trabajo, ni afecta el presupuesto de la dependencia concernida.
6. Al ejercer su discreción la Autoridad Nominadora lo hará en forma juiciosa. Deberá considerar además, que el presupuesto de la Agencia no se vea afectado por tales transacciones.
7. La retribución de un empleado que pase a ocupar un puesto de confianza mediante una licencia sin sueldo se determinará de acuerdo con las disposiciones de los incisos (1) al (6) que anteceden. Para efectos de reinstalación, la agencia donde laboró el empleado en el Servicio de Confianza evidenciará la ejecutoria excelente del empleado y recomendará a la agencia Administrador Individual que lo reinstala que, a tenor con su política administrativa y capacidad fiscal le otorgue el incremento salarial correspondiente.

III. Se enmienda la Parte Número VII de la Carta Normativa 1-2005, titulada Normas Retributivas Aplicables a Empleados que no ocupan puestos en Unidades Apropriadas⁴, en sus incisos (A), (B) y (C), para que lea:

⁴ Aún cuando las disposiciones estatuidas en la Sección 8.3 de la Ley Núm. 184 no sean de aplicación directa a puestos incluidos en las unidades apropiadas, ello no impide que puedan acordarse disposiciones iguales o similares vía convenio colectivo.

A. Cada Autoridad Nominadora con el asesoramiento y endoso de la Oficina, podrá desarrollar e incorporar a su reglamento métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para: retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado.⁵ Algunos de estos métodos, entre otros, son:

1. Certificados de reconocimiento por la labor realizada.
2. Bonificación por productividad, representativo del veinte (20) por ciento de una quincena. Se calcula a base del sueldo bruto que devenga el empleado.
3. Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.
4. Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.
5. Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.
6. Becas para estudios graduados y subgraduados.
7. Instalaciones de gimnasio, unidades de salud, cafeterías, cuidado de niños.
8. Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que realiza.
9. Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.
10. Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.
11. Días u horas concedidas sin cargo a licencia alguna.

B. Métodos retributivos que promueven el desarrollo profesional del empleado ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la agencia.

1. Retribución adicional por habilidades - En la medida en que los empleados desarrollen y apliquen habilidades alternas a su función principal, se podrá otorgar una retribución adicional que formará parte de su sueldo. El aumento por habilidades es una compensación adicional que será otorgada a todo empleado que

⁵ Véase, Ley Núm. 25 de 9 de marzo de 2007, enmendatoria de la Sección 8.3 de la Ley Núm. 184, y el Memorando Especial Núm. 22-2007 de 5 de septiembre de 2007, suscrito por la ORHELA y la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

adquiera y desarrolle por su propia iniciativa, habilidades y conocimientos que posteriormente utilizará para beneficio de la organización. Este aumento formará parte del sueldo del empleado.

2. Desarrollo de competencias - En la medida en que la agencia conozca cuáles son las competencias requeridas para obtener el rendimiento excelente de los empleados, podrá seleccionar y formar individuos que alcancen dicho nivel de rendimiento. Como resultado, cuando los empleados rinden a un óptimo nivel, el rendimiento global de la agencia se maximiza. Esta premisa implica que todo empleado que logre implantar los nuevos procesos de trabajo que interesa la agencia y que logre ser conductor de cambios, obtendrá una retribución por competencia. El aumento por competencias es una compensación adicional que será otorgada a todo empleado que muestre los comportamientos progresivos que la organización considere importantes. Para el desarrollo de estos comportamientos la organización promoverá adiestramientos dirigidos a satisfacer los mismos. Este aumento formará parte del sueldo del empleado.
3. Al momento de reclutar personal, se puede incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia.
4. Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

Al conceder aumentos por habilidades alternas, desarrollo de competencias o mérito de los empleados no se podrá utilizar una misma justificación para retribuir por más de uno de estos conceptos. Al ejercer su discreción la Autoridad Nominadora lo hará en forma juiciosa.

C. Aumento por Años de Servicio

Los empleados públicos no sindicados y gerenciales⁶ que hayan ocupado un puesto regular durante un período ininterrumpido de tres (3) años de servicios, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo recibirán un aumento de hasta un cinco (5) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos intermedios. Para esto, el empleado debe haber provisto servicios satisfactorios durante el período de tres (3) años según evidenciado en sus hojas de evaluaciones. La Autoridad Nominadora enviará una notificación escrita a todo empleado que no satisfaga esta consideración. La notificación incluirá las razones por las cuales no se le concede al empleado el referido aumento y le advertirá de su derecho de apelar

⁶ Nótese, que la Sección 8.3 de la Ley Núm. 184 "Normas Específicas Sobre Retribución" dispone que las normas esbozadas en esta sección sólo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico". La misma en su Sección 4.2 sobre "Inclusiones y Exclusiones", inciso (b) (1) define como empleados excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 45 a aquellos "empleados con nombramientos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales".

ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (CASARH).

Al determinar la elegibilidad del empleado al referido aumento no se considerarán los aumentos legislativos que haya recibido, a menos que la propia ley especial que los concede establezca que interrumpe el período de tres (3) años para ser acreedor a este aumento. Sin embargo, los aumentos concedidos como resultado de la implantación o modificación de Planes de Clasificación de Puestos o de Retribución sí interrumpen el período para los aumentos por años de servicio.

Si en el período de tres (3) años el empleado ha prestado servicios en más de una agencia corresponderá a la última agencia, en coordinación con las anteriores, determinar si los servicios del empleado han sido satisfactorios. Lo mismo aplicará en aquellos casos donde un empleado ha estado bajo la supervisión de distintos supervisores en una misma agencia.

El disfrute de las licencias con paga por enfermedad, vacaciones regulares, maternidad y paternidad no interrumpe el período para ser elegible a este aumento. De igual forma, la licencia deportiva especial⁷, la licencia militar para empleados públicos⁸ y los destakes (también conocidos como asignaciones administrativas)⁹, tampoco interrumpirán el término estatuido, así como cualquier otra licencia con paga establecida o reglamentada por la agencia.

De otra parte, la licencia militar sin paga amparada bajo la ley federal USERRA,¹⁰ no interrumpirá el período de elegibilidad para los aumentos por años de servicio¹¹. El resto de las licencias sin sueldo interrumpirán el término

⁷ Se trata de la licencia con paga para representar al País según lo establecido en la Ley Núm. 49 de 27 de junio de 1987, según enmendada, codificada en 15 LPRA sec. 1101.

⁸ La Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, codificada en 25 LPRA § 2082, dispone que: “[t]odos los funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico o sus subdivisiones políticas, agencias y corporaciones públicas que sean miembros de las Fuerzas Militares de Puerto Rico, tendrán derecho a licencia militar hasta un máximo de treinta (30) días al año para ausentarse de sus respectivos cargos sin pérdida de paga, tiempo o graduación de eficiencia durante el periodo en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Disponiéndose que, cuando dicho Servicio Militar Activo Federal o Estatal fuere en exceso de treinta (30) días, tal miembro de las Fuerzas Militares de Puerto Rico podrá completar tal período de entrenamiento anual o escuela militar con cargo a cualesquiera vacaciones con sueldo acumuladas o licencia sin sueldo a las que tenga derecho.”

⁹ Respecto a las designaciones, cambios o destakes en forma administrativa, véase, Sección 6.4 (4) de la Ley Núm. 184. A su vez, el término destake se usa en la práctica para referirse a la asignación temporera de un funcionario o empleado de una agencia para prestar servicios en otra; en cuyo caso, el empleado continúa ocupando el mismo puesto y recibiendo la misma remuneración de la agencia de donde proviene, por lo que conserva absolutamente todos sus derechos como empleado de la misma. Op. Srio. Just. Núm. 148-05-A de 19 de septiembre de 2005.

¹⁰ La ley federal titulada “Uniformed Services Reemployment Rights Act” (conocida por sus siglas como *USERRA*), (38 USCS § 4312), requiere a los patronos que reemplenen prontamente a los empleados que regresan del servicio militar. Dependiendo de la extensión de la ausencia militar el patrono tiene que reinstalar al empleado en el correspondiente trabajo, funciones o puesto con los mismos derechos y beneficios que el empleado hubiera tenido de no haber tomado la licencia militar. Los requisitos que debe cumplir el empleado son:

- a. El individuo debe estar en un trabajo civil al ser activado para un servicio militar a tiempo completo (*full time military duty*).
- b. El empleado debe dar un aviso adecuado al patrono sobre sus obligaciones militares y sus deberes como militar activado a tiempo completo.
- c. El empleado no debe ausentarse de su posición en el empleo debido a sus deberes militares por un periodo mayor de cinco años. Después de esos cinco años el empleado no será acreedor a su derecho de reinstalación. Sin embargo, este término no aplica a la vasta mayoría de servicio militar en que los reservistas son requeridos. Una de las excepciones más significantes al término de cinco años provisto por USERRA son los entrenamientos requeridos a los reservistas, como son los dos fines de semanas al mes y las dos semanas anuales. Además, cuando el Presidente de Estados Unidos o el Congreso ordena y activa a los reservistas a cumplir en servicio activo por guerra o emergencia nacional los periodos de ausencia de su trabajo no cuentan para el término de cinco años. Los soldados activados por la “Guerra de Irak” y sus sucesivas operaciones están excluidos de dicho término.
- d. El empleado tiene que haber sido activado para prestar servicios uniformados (*service in the uniformed services*).
- e. El servicio militar del empleado durante su activación tiene que ser bajo “condiciones honorables”, entendiéndose tiene que ser desactivado bajo un “*honorable discharge*”.
- f. El reservista-empleado es requerido a someter a su patrono una solicitud de reinstalación posterior a su desactivación.

¹¹ En el caso normativo de *Matos Nazario v. Autoridad de Carreteras*, 2001 TSPR 57 el Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó lo siguiente sobre las licencias sin sueldo: “[p]recisamente se distinguen por ser un beneficio marginal concedido a empleados permanentes o regulares por cierto y determinado tiempo, conservando el puesto donde prestan servicios regularmente hasta su retorno. La seguridad del retorno del empleado al puesto que ocupa es condición sine qua non para la concesión de dicha licencia sin sueldo, por lo que utilizar dicho permiso para brindar servicios temporeros en otros lugares de trabajo no equivale a una renuncia al puesto original ni conlleva la desvinculación del empleado del puesto que ocupa.

de años de servicio requerido para el aumento por trienio, el cual comenzará a decursar nuevamente a partir de la fecha de reinstalación en la agencia de procedencia del empleado.

IV. Cláusula de Salvedad

En cuanto no resulte incompatible con lo así enmendado, las restantes disposiciones de la Carta Normativa de la ORHELA Núm. 1-2005 continuarán inalteradas y en entera fuerza y vigor.

V. Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, sección o parte de la presente Carta Normativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de la misma, sino que su efecto se limitará a dicha palabra, inciso, oración, sección o parte específica.

VI. Vigencia

Las disposiciones de esta Carta Normativa entrarán en vigor a los treinta (30) días de haberse radicado en el Departamento de Estado conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.