

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Oficina de Recursos Humanos  
del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA)

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**

Núm. Reglamento **7518**

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

Aprobado: Hon. Fernando J. Bonilla  
Secretario de Estado

Por: 

**Francisco José Martín Caso**  
Secretario Auxiliar de Servicios

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM 1-2008:

PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS  
DURANTE EL PERIODO PRE Y POST ELECCIONARIO AÑO 2008-2009.

Junio 2008

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO (ORHELA)

**CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM 1-2008:**

**PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS  
DURANTE EL PERIODO PRE Y POST ELECCIONARIO AÑO 2008-2009**

**INDICE**

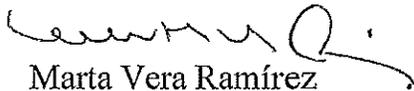
	<b>Tema</b>	<b>Página</b>
I.	Introducción	1
II.	Base Legal	2
III.	Aplicabilidad	2
IV.	Alcances de la Prohibición Eleccionaria	3
V.	Excepciones a la Prohibición Eleccionaria Fundadas en la Naturaleza de la Necesidad Pública; Solicitudes de Dispensa	4
VI.	Acciones Exceptuadas del Alcance de la Prohibición	6
	A. Área de Adiestramiento	6
	B. Área de Retención	8
	C. Servicio de Confianza	9
	D. Servicio de Carrera	12
VII.	Prohibición de Llevar a Cabo Negociaciones Bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada	13
VIII.	Otros Asuntos Relacionados con la Veda Eleccionaria	13
IX.	Disposición General	13
X.	Información Adicional	14
XI.	Cláusula de Separabilidad	14
XII.	Cláusula de Derogación	14
XIII.	Vigencia	14

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
Apartado 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

6 de junio de 2008

**CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM: 1 -2008**

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



Marta Vera Ramírez  
Directora

**PROHIBICIÓN DE EFECTUAR ACCIONES DE RECURSOS  
HUMANOS DURANTE EL PERIODO PRE Y POST ELECCIONARIO  
AÑO 2008-2009**

**I. INTRODUCCIÓN**

A los fines de salvaguardar y cumplir con la aplicación del Principio de Mérito en el Servicio Público durante el periodo pre y post eleccionario, 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) y la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*" (en adelante, Ley Núm. 81) respectivamente, disponen que las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier acción de recursos humanos que incluya las áreas esenciales al Principio de Mérito, cambios o acciones de retribución y cambios en categoría de puestos, dos (2) meses antes y dos (2) meses después de las elecciones generales.

**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.

En este año, las Elecciones Generales se celebrarán el martes, 4 de noviembre de 2008. Razón por la cual, para las agencias e instrumentalidades gubernamentales **la prohibición electoral comprenderá el periodo del viernes, 5 de septiembre de 2008 hasta el sábado, 3 de enero de 2009**, ambas fechas incluidas. Para los municipios dicha prohibición electoral comenzará en la misma fecha y se extenderá hasta el lunes, 12 de enero de 2009, inclusive.

## **II. BASE LEGAL**

Esta Carta Normativa Especial se adopta en observancia de lo estatuido en el Artículo 4, Sección 4.3 (2) (a) y (q) que ordena a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) promulgar la normativa de aplicación general al Sistema de Recursos Humanos para que se cumpla eficazmente con el Principio de Mérito y reglamentar las disposiciones relacionadas con la prohibición de acciones de recursos humanos durante la veda electoral; de conformidad con el Artículo 6, Sección 6.9 de la Ley Núm. 184, el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81, y el Artículo 5, Sección 5.5 de la Ley Núm. 45 sobre periodo de prohibición; y al amparo del Artículo 22 de la Ley Núm. 197 de 18 de agosto de 2002, según enmendada, conocida como "*Ley para Regular el Proceso de Transición del Gobierno de Puerto Rico*".

Como también, a tenor con la facultad de la ORHELA de asesorar a las Agencias de la Rama Ejecutiva regidas por la Ley Núm. 45, en todo lo relacionado a negociación y administración de convenios colectivos bajo el Artículo 4.3 (2) (e) de la Ley Núm. 184; y el deber de asesorar a agencias y municipios en materias especializadas de recursos humanos y relaciones laborales dispuesto en el Artículo 4.3 (2) (m) de la Ley Num. 184 y el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81.

La presente normativa asimismo, está conforme a la Parte VI de la Carta Normativa Especial de la ORHELA Núm. 1-2007, "Normas que regirán las acciones de personal en las que apliquen las Áreas Esenciales al Principio de Mérito", y con la Carta Normativa Especial Núm. 6-2004, "Normas y Aspectos Retributivos en la Reinstalación de Empleados de Confianza y otros asuntos relacionados a la Veda Electoral".

## **III. APLICABILIDAD**

Esta Normativa será aplicable a las Agencias que constituyen Administradores Individuales, las cuales componen el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público; a las corporaciones públicas y público privadas que hayan incorporado el Principio de Mérito como parte de sus

respectivos reglamentos de personal a tenor con el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184, y a las Agencias Excluidas de la Ley Núm. 184 que por disposición de su ley habilitadora u orgánica, o discrecionalmente, hayan incorporado el Principio de Mérito como parte de su reglamentación interna. Así como a los municipios, según lo dispuesto en el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81.

#### **IV. ALCANCES DE LA PROHIBICIÓN ELECCIONARIA**

En estricta observancia de las disposiciones de las leyes y normativa antes citadas, de acuerdo a lo establecido como prohibición en la aludida Sección 6.9 de la Ley Núm. 184, dentro del periodo pre y post eleccionario las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar acciones de personal que comprendan las Áreas Esenciales al Principio de Mérito. Son éstas:

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

Las Agencias de la Rama Ejecutiva tampoco podrán efectuar las siguientes acciones durante el período de prohibición:

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

En cuanto a los municipios, a tenor con el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81, asimismo se incluyen dentro del alcance de la prohibición las siguientes acciones:

1. Cambios en sueldo
2. Cambios de categoría de puestos y empleados, del Servicio de Confianza al Servicio de Carrera y viceversa
3. Nombramientos de empleados<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Toda vez que, al Servicio de Confianza no le aplican las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, estarán exceptuados de la veda los nombramientos de empleados en puestos de confianza.

<sup>2</sup> Se podrán efectuar cambios en sueldo de empleados de confianza con derecho absoluto a reinstalación en puestos de carrera, al ser éstos reinstalados. Los mismos se tramitarán conforme lo establece la Sección 9.2 y la Sección 8.2, inciso (12) de la Ley Núm. 184, a tenor con lo dispuesto en la Carta Normativa Especial de la ORHELA Núm. 6-2004 y en la presente normativa.

<sup>3</sup> Todas las acciones de recursos humanos deberán haberse tramitado y registrado en los expedientes de los empleados y completado de forma final previo al comienzo de la prohibición electoral.

<sup>4</sup> Los nombramientos y extensiones de nombramientos de empleados irregulares y transitorios para cubrir funciones imprevistas, temporeras o intermitentes, como también los nombramientos y extensiones de nombramientos para empleados transitorios que ocupan puestos de

No obstante, constituyen excepciones a la veda las acciones correspondientes a la terminación del periodo probatorio,<sup>5</sup> la imposición de medidas disciplinarias y el ejercicio del derecho absoluto a reinstalación de los empleados con status regular de carrera que pasaron al servicio de confianza. Como también, las acciones de personal previamente dispensadas por la Directora de la ORHELA que respondan a necesidades urgentes e inaplazables del servicio, según se describe a continuación.

## **V. EXCEPCIONES A LA PROHIBICIÓN ELECCIONARIA FUNDADAS EN LA NATURALEZA DE LA NECESIDAD PÚBLICA; SOLICITUDES DE DISPENSA**

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

A tenor con lo anterior y sujeto a la obtención de la necesaria dispensa, se exceptúan de la prohibición las siguientes áreas de servicios o programas:

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

Nombramientos de:

- Maestros
- Trabajadores de Comedores Escolares
- Bibliotecario

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

- Oficiales de Custodia
- Academias de Policías
- Bomberos

---

duración fija en el servicio de carrera o confianza conforme lo establecen los Artículos 11.003 y 11.004 de la Ley Núm. 81, podrán efectuarse durante el periodo de la prohibición electoral, previa autorización de esta Oficina.

<sup>5</sup> Nos referimos a las transacciones como resultado del empleado haber completado satisfactoriamente el periodo probatorio, a través de cuyo cambio de status éste pasa a ser un empleado regular de carrera, y a las separaciones o reinstalaciones por no haber aprobado el periodo probatorio. Tales cambios pueden hacerse efectivos durante el periodo de prohibición eleccionaria.

- d. Programas diseñados para combatir directamente el desempleo cuando la posposición de acciones de recursos humanos pueda afectar adversamente el servicio que se presta.
- e. Programas y proyectos financiados total o parcialmente con fondos federales o con otros recursos de fuentes externas del Gobierno 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 cambios de recursos humanos pueda malograr el programa o proyecto o resultar en la pérdida de recursos en cantidad sustancial.
- f. Cualquier otra área de servicio o programa que en el ejercicio de su discreción la Directora de la ORHELA determine dispensar.

Si por necesidades urgentes e inaplazables del servicio se requiriera efectuar acciones de recursos humanos en las mencionadas áreas durante el periodo de prohibición electoral, las autoridades nominadoras **solicitarán la autorización previa, a través de una solicitud de dispensa** a la Directora de la ORHELA dentro del término de tiempo que se dispone más adelante.

Las agencias y municipios que soliciten de esta Oficina autorizaciones para efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo de prohibición deberán circunscribir sus peticiones a las acciones que correspondan a necesidades urgentes del servicio. Para estos propósitos, se considerarán **necesidades urgentes del servicio** aquellas acciones esenciales o absolutamente indispensables que es menester efectuar en forma apremiante a los fines de cumplir con las funciones de las agencias, municipios o sus respectivos programas. No se incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas para las agencias, municipios o sus empleados, cuya solución pueda aplazarse hasta que finalice el periodo de prohibición electoral.

Las solicitudes de dispensa a presentarse ante la ORHELA, tanto para acciones de recursos humanos concernientes a las áreas de prestación de servicios y programas expresamente comprendidos, como para aquellas excepciones adicionales que razonablemente determine la Directora, **deberán contener la siguiente información**, según aplique:

1. Identificar la acción de recursos humanos a realizar.
2. Identificar cada puesto afectado y el servicio a que pertenece, si el puesto es de duración fija o se trata de nombramiento irregular.
3. Identificar la procedencia, fecha de asignación y expiración de los fondos con que se sufraga el puesto o servicio afectado.<sup>6</sup>
4. Justificar en forma detallada y específica las necesidades urgentes e inaplazables del servicio que dan base a la solicitud y los efectos adversos que se evitarán con la autorización de la dispensa solicitada.
5. En caso de propuestas federales, incluir copia del acuerdo formal o contrato.

Las solicitudes de dispensa a la prohibición tendrán que ser sometidas a esta Oficina **con no menos de siete (7) días laborables de antelación a la fecha de efectividad de la acción que se interese realizar.** De esta forma podremos evaluar las mismas adecuadamente y agilizar los trámites de rigor.

Las dispensas a autorizarse se basarán estrictamente en los datos y documentos requeridos y sometidos ante nuestra consideración. **Las solicitudes que carezcan o no incluyan toda la información y los documentos necesarios para su evaluación serán devueltas por la ORHELA sin tomar determinación sobre la autorización solicitada.**

**Ninguna acción de recursos humanos que requiera ser dispensada podrá efectuarse a menos que cuente con la previa autorización de la ORHELA, de lo contrario carecerá de validez.** De omitirse hechos materiales o documentos pertinentes y no poder éstos ser tomados en consideración, la autorización concedida será nula.

## **VI. ACCIONES EXCEPTUADAS DEL ALCANCE DE LA PROHIBICIÓN**

### **A. Área de Adiestramiento**

1. Durante el periodo de prohibición las agencias y municipios podrán efectuar las acciones de adiestramiento que se detallan a continuación sin necesidad de obtener la previa

---

<sup>6</sup> Nada de lo anterior se entenderá limitativo de los enunciados de control de gastos de la legislación de Reforma Fiscal, ni de los requisitos de autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto para cubrir los puestos y nombramientos con cargo al Fondo General regulados en la Orden Ejecutiva Num. OE 2006-27 de 21 de agosto de 2006, la Carta Circular interpretativa de la OGP Núm. 82-07 de 30 de agosto de 2006, y su reglamentación sucesora.

autorización de esta Oficina, **excepto los subincisos 2 y 3** de esta parte.

- a) Pagos de matrícula y adiestramientos para atender sus necesidades particulares, siempre que dichas actividades estén contenidas en los Planes de Adiestramiento para el Año Fiscal 2008-2009 aprobados por las Autoridades Nominadoras de los Administradores Individuales, de agencias excluidas de las disposiciones de la Ley Núm. 184 y de municipios.
- b) Seminarios y adiestramientos de capacitación para que los empleados puedan atender necesidades particulares de las agencias o municipios o autorizaciones para la participación de éstos en actividades auspiciadas por otras entidades públicas o privadas, aún cuando no estén incluidas en sus Planes de Adiestramientos, si dichas actividades son libres de costo. Las agencias y municipios serán responsables de determinar la necesidad de autorizar la participación de sus empleados en dichas actividades.
- c) Adiestramientos de corta duración para atender necesidades generales y comunes del servicio que ofrece la ORHELA, a través de su División para el Desarrollo del Capital Humano.
- d) Actividad de capacitación profesional *Congreso Laboral* organizado y celebrado por la ORHELA.
- e) Las actividades de adiestramiento y capacitación auspiciadas por organizaciones profesionales tales como el Consejo para la Gerencia de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Inc.; la Asociación para la Gerencia de los Recursos Humanos (SHRM) y la Asociación Internacional de Administración de Personal (IPMA), Capítulo de Puerto Rico.
- f) Adiestramientos para los cursos de Educación Continuada para aquellas clases que requieren licencia o colegiación.

2. Como norma general, no se autorizarán los adiestramientos que se ofrezcan como parte de convenciones o asambleas anuales. No obstante, si por necesidades urgentes del servicio se requiriera la participación de los empleados en dichos adiestramientos, las agencias y municipios deberán solicitar la aprobación previa de la Directora de la ORHELA. Conjuntamente con la solicitud de dispensa a la prohibición para estos casos, deberán someter el programa completo de la convención o asamblea para la evaluación correspondiente y Hoja de Deberes del puesto o una breve descripción de cómo se beneficiaría la agencia con la asistencia de dicho empleado. De justificarse la asistencia de los empleados a estas actividades, se podrá autorizar exclusivamente la parte proporcional del tiempo en que dicha actividad sea afín a las funciones del empleado y el respectivo costo proporcional de esta participación.
3. La concesión de becas o licencias con sueldo para estudios y los viajes al exterior para fines de adiestramiento continúan requiriendo la aprobación previa de la Directora de la ORHELA. Los mismos sólo podrán efectuarse por necesidades urgentes del servicio.

## **B. Área de Retención**

1. Existe un interés público apremiante en que los empleados satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, orden y disciplina que deben prevalecer en el servicio público. Posponer las medidas correctivas necesarias para que los empleados mejoren aspectos de su conducta que resulten lesivos a la agencia o municipio, o las sanciones disciplinarias a empleados que incurran en infracciones a las normas de conducta establecidas, resultaría adverso al servicio público. Por tanto, al amparo de la Sección 6.9 de la Ley Núm. 184 se autoriza a las Autoridades Nominadoras a iniciar y completar las medidas 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.

2. Se podrá separar del servicio por justa causa y conforme al debido procedimiento de ley a cualquier empleado con status transitorio antes de expirar el plazo de duración de su nombramiento.
3. Se autoriza además, a las Autoridades Nominadoras a 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.
4. Por disposición de la Sección 6.9 de la Ley Núm. 184, se exceptúan de la prohibición los cambios como resultado de la terminación del periodo probatorio. Nos referimos a las acciones como resultado del empleado haber completado satisfactoriamente el periodo probatorio, a través de cuyo cambio de status éste pasa a ser un empleado regular de carrera, y a las separaciones o reinstalaciones por no haber aprobado el periodo probatorio. Tales cambios pueden hacerse efectivos durante el periodo de prohibición eleccionaria.
5. Se advierte que las cesantías por falta de trabajo o de fondos en periodo de veda eleccionaria requerirán la autorización previa de la Directora de la ORHELA.

### **C. Servicio de Confianza**

1. La Sección 6.1 de la Ley Núm. 184 enumera las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, con excepción del Servicio de Confianza. Disposiciones similares están contenidas en la Ley Núm. 81. Debido a que los empleados del Servicio de Confianza no se rigen por el Principio de Mérito, **la prohibición eleccionaria no se hace extensiva a acciones de recursos humanos concernientes a estos servidores públicos.**<sup>7</sup>
2. Las Secciones 9.2 y 8.2 (12) de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.004 de la Ley Núm. 81 establecen las normas

---

<sup>7</sup> Véase, Carta Normativa Especial de la ORHELA Núm. 6-2004, "Normas y Aspectos Retributivos en la Reinstalación de Empleados de Confianza y otros asuntos relacionados a la Veda Electoral".

con relación a las reinstalaciones de los empleados del Servicio de Confianza. Los empleados que se mencionan a continuación tendrán derecho absoluto a ser reinstalados, por lo que podrán reinstalarse en cualquier momento sin tomar en consideración el periodo de veda electoral.

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

Al reinstalársele, estos empleados tendrán 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.

3. A tenor con lo dispuesto en la Sección 8.2, inciso (12) de la Ley Núm. 184, los empleados del Servicio de Confianza de Administradores Individuales<sup>8</sup> con derecho absoluto a reinstalación a puestos de carrera, tendrán además los siguientes beneficios:
  - a. Derecho a un incremento de hasta un 10% del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. Es deber de la Autoridad Nominadora el conceder este incremento, aunque será discrecional determinar el por ciento a otorgar a cada empleado, el cual no excederá del 10%

---

<sup>8</sup> La Ley Núm. 81 en su Artículo 11.004 (a) (2), no estatuye ni contempla expresamente los incrementos porcentuales objeto de la Sección 8.2 (12) de la Ley Núm. 184. Sin embargo, la ORHELA ha interpretado que en estos casos, “[La] retribución al momento de la reinstalación se fijará conforme a las normas reglamentarias aplicables en cada jurisdicción.” Esto es, en la respectiva jurisdicción municipal.

antes aludido. Para otorgar el mismo, es necesario que se evidencie la ejecutoria 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 propia sección indica que a aquellos empleados que hayan ocupado un puesto en el Servicio de Confianza por un período no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizarle cualquier aumento que surja de la diferencia entre el último sueldo devengado en el Servicio de Carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación. La discreción de la Autoridad Nominadora radica tanto en otorgarlo, como en determinar la cuantía a conceder.

- b. Derecho a todos los aumentos que haya recibido la clase, los otorgados vía legislativa y/o aquellos que le asistan por convenio colectivo, según aplique.
4. Los municipios podrán otorgar aumento(s) de sueldo a un empleado del Servicio de Confianza que se reinstale al puesto correspondiente en el Servicio de Carrera, siempre que tal retribución se fije de manera uniforme mediante reglamento y/u ordenanza municipal.
5. Las Autoridades Nominadoras podrán efectuar las siguientes acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario **sin que se requiera la autorización previa** de la Directora de la ORHELA:
- a. Nombramientos en el Servicio de Confianza.<sup>9</sup>
  - b. Otorgamiento de Licencias sin Sueldo para ocupar puestos en el Servicio de Confianza.
  - c. Reinstalaciones de empleados en el Servicio de Confianza con derecho absoluto a reinstalación a puestos de carrera al amparo de la Ley Núm.184, ya se trate de nombramientos de confianza en la propia Agencia o de nombramientos de confianza en otra

---

<sup>9</sup> Nada de lo anterior se entenderá limitativo de lo dispuesto en la Orden Ejecutiva Núm. OE 2006-27 de 21 de agosto de 2006 y la Carta Circular interpretativa de la OGP Núm. 82-07 de 30 de agosto de 2006, y su reglamentación sucesora.

Agencia, por virtud de la aprobación de una licencia sin sueldo.

- d. Reinstalaciones de empleados con status regular a los que se les haya concedido una licencia sin sueldo para prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa.
- e. Reinstalaciones de empleados con status regular a los que se les haya concedido una licencia sin sueldo por haber sido electos en las Elecciones Generales o que fueron seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde.
- f. Reinstalaciones de empleados como resultado de un reingreso por incapacidad luego de haber estado disfrutando de una pensión por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los Sistemas de Retiro auspiciado por el Gobierno.
- g. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido otras licencias sin sueldo.

#### **D. Servicio de Carrera**

1. Los Administradores Individuales y los Municipios podrán autorizar la concesión de aumentos por años de servicios (i.e., trienio o quinquenio) a los empleados que adquieran ese derecho durante el periodo de prohibición electoral.<sup>10</sup>
2. Conforme a lo dispuesto en la Sección 8.2 (10), el empleado acogido a cualquier licencia sin sueldo que se reinstale al servicio en periodo de veda 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. Como también, a aquellos aumentos que le asistan por disposición de convenio colectivo y que no se hubieren aplicado por dicha razón.

---

<sup>10</sup> Estos aumentos se concederán en virtud de lo estatuido en el Artículo 8, Sección 8.3 (3) de la Ley Núm. 184 y en el Artículo 11.015 de la Ley Núm. 81.

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

En el ejercicio de la función de la ORHELA de asesorar a las Agencias de la Rama Ejecutiva regidas por la Ley Núm. 45 en todo lo relacionado a negociación y administración de convenios colectivos, y de coordinar y supervisar el funcionamiento de los Comités de Negociación de las Agencias estatuido en la Sección 4.3 (2)(e) de la Ley Núm. 184, advertimos que la Sección 5.5 de la Ley Núm. 45 establece que durante la prohibición electoral no se podrán llevar a cabo negociaciones de convenios colectivos, ni de cláusulas pendiente a negociar bajo los términos de un convenio vigente.

El Artículo 3 inciso (y) de la Ley Núm. 45 dispone que la prohibición electoral será el “periodo comprendido entre los cuatro (4) meses anteriores a los dos (2) meses posteriores a las elecciones generales”. **Respecto a las Elecciones Generales del 4 de noviembre de 2008, el término de veda o prohibición de negociar convenios colectivos se extenderá desde el 7 de julio de 2008 hasta el 3 de enero de 2009.**

Las agencias que constituyen Administradores Individuales cuyos empleados estén organizados al amparo de la Ley Núm. 45 deberán dar fiel cumplimiento a las normas contenidas en esta Carta Normativa Especial sobre prohibición de realizar acciones de recursos humanos en periodo de veda eleccionaria.

## **VIII. OTROS ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PERIODO DE VEDA ELECCIONARIA**

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

## **IX. DISPOSICIÓN GENERAL**

A tenor con la legislación vigente, las Autoridades Nominadoras responderán por la necesidad, legalidad, exactitud, propiedad y corrección de todos los pagos que se emitan durante la prohibición pre y post eleccionaria como resultado de las acciones de recursos humanos contempladas.

## **X. INFORMACIÓN ADICIONAL**

A partir del mes de mayo del corriente, esta Oficina ofrecerá orientación(es) sobre la prohibición de efectuar acciones de recursos humanos durante la época pre y post eleccionaria año 2008-2009, su alcance y las normas que deben seguir. Oportunamente, se proveerá información al respecto.

## **XI. CLAUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, inciso, sección o parte de la presente normativa fuese declarada nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de esta Carta Normativa Especial, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, sección o parte específica objeto de la declarada invalidez.

## **XII. CLAUSULA DE DEROGACIÓN**

Esta Carta Normativa Especial deroga la Carta Normativa Especial de la Oficina Núm. 2-2004, sobre “Prohibición de Efectuar Acciones de Personal durante la Época Pre y Post Eleccionaria año 2004-2005”, Reglamento Núm. 6808 de 11 de mayo de 2004, 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 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.