

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

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: 8240

Fecha: 8 de agosto de 2012

Aprobado Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado

5 de julio de 2012



Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

CARTA NORMATIVA NÚM. 1 – 2012

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de Recursos Humanos

(firmado)

Samuel G. Dávila Cid
Director

ENMIENDAS A LA CARTA NORMATIVA NÚM. 1-2010 DE 2 DE AGOSTO DE 2010, REGLAMENTO NÚM. 7928, “DISPOSICIONES APLICABLES A LA EVALUACIÓN Y APROBACIÓN DE REGLAMENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PLANES DE CLASIFICACIÓN O VALORACIÓN DE PUESTOS Y RETRIBUCIÓN Y MODIFICACIONES A ÉSTOS CONFORME A LA LEY NÚM. 16 DE 17 DE FEBRERO DE 2010; ENMIENDAS A LA CARTA NORMATIVA NÚM. 1-2005 DE 25 DE ENERO DE 2005, REGLAMENTO NÚM. 6939 Y A LA CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1-2007 DE 26 DE DICIEMBRE DE 2007, REGLAMENTO NÚM. 7452”

I. Introducción

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), faculta a esta Oficina a promulgar, modificar, enmendar, derogar, o adoptar la normativa de aplicación general al sistema de administración de recursos humanos en el servicio público para que se cumpla eficazmente con el Principio de Mérito.

Efectivo el 17 de febrero de 2010, fue aprobada la Ley Núm. 16¹, la cual enmienda la Ley Núm. 184, a los efectos de que todo Administrador Individual que adopte la reglamentación para la administración de recursos humanos, y las enmiendas a ésta, los

¹ La referida Ley enmendó la Sección 2.1, inciso 4, la Sección 2.2, inciso 1, Artículo 3, incisos 2 y 39; Sección 5.4, inciso 1 y la Sección 6.2, incisos 10 y 16 de la Ley Núm. 184.

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones

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

planes de clasificación o valoración de puestos o modificaciones a éstos cuenten con la previa evaluación y aprobación de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos² (OCALARH), para la implantación de los mismos.

De otra parte, la Sección 8.2, inciso 1 de la Ley Núm. 184 dispone, entre otras cosas, que las agencias establecerán Planes de Retribución separados para los empleados de carrera sindicados, para los empleados excluidos de la sindicación y para los de confianza, conforme a su capacidad fiscal, realidad económica y con el método de análisis y evaluación de puestos seleccionado. Dispone además, que el sistema retributivo seleccionado deberá promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

La retribución es consustancial con la clasificación o valoración de puestos y dado que los objetivos de los planes de clasificación o valoración de puestos y de los planes de retribución son promover la uniformidad y brindar un trato justo y equitativo a los empleados, se hace necesario que la Oficina evalúe y apruebe los Planes de Retribución.

Además, el Artículo 3, *Facultades y Deberes de la Oficina de Gerencia y Presupuesto*, Sección (b), inciso 2, *Facultades Relacionadas con la Administración, Ejecución y Control del Presupuesto*, sub-inciso (F) de la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como “*Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto*”, dispone lo siguiente:

“(F) “Verificar la disponibilidad de fondos para cubrir las reasignaciones de personal, los aumentos de sueldo dentro del grado, y cualquier otra transacción de personal que conlleve efecto presupuestario, con carácter previo a la autorización final por la Oficina Central de Administración de Personal³ o por los Administradores Individuales cuyos gastos de funcionamiento dependen de asignaciones legislativas.”

A tenor con lo anterior y tomando en consideración la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, OGP) emitió la Carta Circular Núm. 93-11 de 25 de octubre de 2011, y dispuso las “*Normas sobre la Administración Presupuestaria y Aspectos Organizacionales de las Agencias de la Rama Ejecutiva*” (CC 93-11). La Guía Núm. 1, Sección 1.1.1, inciso 15 de la referida Carta, establece que la adopción de planes de clasificación de puestos y sus enmiendas son acciones que no pueden realizarse sin la previa autorización fiscal de la OGP.

II. Base Legal

Esta Carta Normativa se adopta al amparo de las facultades legales conferidas a la Oficina por la Sección 4.3 incisos 1 (d) y 2 (a) de la Ley Núm. 184, para establecer las normas de aplicación general al Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público.

² Ley Núm. 133 de 12 de julio de 2011.

³ Actualmente, Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), de conformidad con la Sección 4.1 de la Ley Núm. 184, *supra*.

III. Se enmienda la Parte Número III de la Carta Normativa Núm. 1-2010, titulada, “Definiciones”, se elimina el inciso 5 y se reenumeran los incisos a partir de éste para que lean como sigue:

“Los términos que a continuación se definen tendrán el significado que a su lado se expresa:

1. ...
3. *Comisión Apelativa - significa la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).*
4. *Director - significa el Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.*
5. *Modificaciones a los planes de clasificación o valoración de puestos y de retribución - significa la creación, eliminación, consolidación o segregación de clases; adopción de una estructura retributiva que suplanta la estructura retributiva vigente; el reajuste de la estructura retributiva vigente, añadiendo o eliminando escalas, y la reasignación de clases a escalas retributivas superiores.*
6. *Oficina - significa la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.”*
7. *Plan de clasificación o de valoración de puestos - significa el sistema mediante el cual se analizan, ordenan y valoran en forma sistemática los diferentes puestos que integran una organización, incluyendo sin limitarse, los establecidos a base de factores, puntos, etc.*
8. *Planes de Retribución - significará los sistemas adoptados mediante reglamento por los Administradores Individuales, según dispone la Ley Núm. 184, mediante los cuales se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, la reglamentación y los convenios colectivos acordados.*

IV. Se enmienda la Parte Número IV de la Carta Normativa 1-2010, titulada, “Normas que regirán la evaluación y aprobación de reglamentos para la administración de recursos humanos y sus enmiendas”, para que lea como sigue:

1. ...
4. *La Oficina determinará la fecha de efectividad de los reglamentos para la administración de recursos humanos y de las enmiendas a éstos, la cual será a partir de la fecha en que el Director de la Oficina apruebe los mismos.*
5. *Cuando hubiere diferencias de interpretación o aplicación de alguna disposición reglamentaria que un Administrador Individual se proponga adoptar, la Oficina declarará lo procedente. De no quedar conforme, el Administrador Individual podrá apelar a la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la notificación de la determinación o declaración efectuada por la Oficina.*

V. Se enmienda la Parte Número V de la Carta Normativa Núm. 1-2010, titulada, “Normas que regirán la evaluación y aprobación de planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución, y las modificaciones a éstos”, para que lea como sigue:

A. Evaluación a los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución:

1. ...
3. *Aquellos Administradores Individuales cuyo presupuesto funcional esté sujeto al control de la OGP deberán obtener la autorización fiscal de la OGP para los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución. Conjuntamente con éstos, someterán a la Oficina copia de dicha autorización fiscal.*
7. *De la Oficina aprobar los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución sometidos por aquellos Administradores Individuales, cuyo presupuesto está bajo el control de la OGP, la fecha de efectividad de éstos dependerá de la fecha de efectividad de la autorización fiscal que establezca la OGP.*

En cuanto a los Administradores Individuales que no reciben asignaciones legislativas y cuyas leyes orgánicas expresamente los eximan de cumplir con la Ley Orgánica de la OGP o le otorgue autonomía para realizar ciertas transacciones, la fecha de efectividad de los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución sometidos por éstos, estará sujeta a la disponibilidad de fondos a la fecha de su implantación. Para ello, deberán someter a la Oficina una certificación suscrita por la Autoridad Nominadora de que cuentan con los fondos para la implantación.

La excepción a esta norma la constituye una orden, resolución o sentencia emitida por un foro administrativo o Tribunal de Justicia que establezca lo contrario.

B. Evaluación de las modificaciones a los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución:

1. ...
3. *En caso de que las modificaciones propuestas conlleven efecto presupuestario, aquellos Administradores Individuales cuyo presupuesto funcional esté sujeto al control de la OGP deberán obtener la autorización fiscal de la OGP a estas modificaciones. Copia de dicha autorización fiscal acompañará la solicitud de modificación que las agencias interesen adoptar.*

Los Administradores Individuales cuyo presupuesto funcional no depende de asignaciones legislativas deberán someter a la Oficina, conjuntamente con la solicitud para modificar sus planes, una certificación suscrita por la Autoridad Nominadora de que cuentan con los fondos para implantar la modificación solicitada, si ésta conlleva efecto presupuestario.

VI. Cláusula de Salvedad

En cuanto no resulte incompatible con lo así enmendado, las restantes disposiciones de la Carta Normativa Núm. 1-2010 emitida por OICALRH continuarán inalteradas y en entera fuerza y vigor.

VII. Cláusula 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, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, sección o parte específica objeto de la declarada invalidez.

VIII. 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*".

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 5 de julio de 2012.