GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE GERENCIA DE PERMISOS
SAN JUAN, PUERTO RICO

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. OA-OGPE-2012-12

PARA ADOPTAR LAS NORMAS INTERNAS QUE REGIRÁN EN EL TRÁMITE DE ACCIONES RETRIBUTIVAS EN EL CASO DE EMPLEADOS DE CONFIANZA CON DERECHO A REINSTALACIÓN A PUESTOS DE CARRERA EN LA OFICINA DE GERENCIA DE PERMISOS

POR CUANTO: La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la Ley para la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público" faculta a los administradores individuales a adoptar reglamentación en cuanto a las Áreas Esenciales al Principio de Mérito y que incluya además todas aquellas áreas de personal necesarias para lograr que el Sistema de Administración de Recursos Humanos sea uno moderno y equitativo, que facilite la aplicación del principio de mérito.

POR CUANTO: Debido a que la nueva reglamentación sobre los aspectos de retribución aún no ha sido adoptada, es necesario adoptar la presente para poder facilitar la uniformidad sobre las transacciones retributivas relacionadas con empleados de confianza que tienen derecho a reinstalación a puestos de carrera, conforme a la Sección 9.2 de la Ley Núm. 184, supra.

POR TANTO: Yo, Edwin A. Irizarry Lugo, Director Ejecutivo, en virtud de los poderes que me confiere la Ley Núm. 161 del 1 de diciembre de 2009, según enmendada, **ADOPTO** la presente Orden Administrativa. A tenor con lo anterior, se **DISPONE** lo siguiente:

PRIMERO: Los empleados de confianza que hayan ocupado un puesto de carrera con carácter regular inmediatamente antes del nombramiento de confianza, y que no hayan sido removidos mediante formulación de cargos, o por conducta impropia o residenciamiento en el caso de cargos públicos electivos, conforme con la Sección 9.2 de la Ley Núm. 184, supra, tendrán derecho a:

a. Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba, durante el término que sirvió en el Servicio de Confianza;

b. todos los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa;

c. un incremento de sueldo de hasta un diez por ciento (10%) del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. Para otorgar este reconocimiento, será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. Es obligación que se conceda este incremento, lo discrecional es la cuantía del mismo. A esos efectos el Director Ejecutivo podrá determinar que por ciento (%) le va a otorgar al empleado. En el expediente del empleado se debe incluir una evaluación que justifique la concesión del incremento a ser concedido. Se podrán utilizar o considerar los siguientes factores o criterios, entre otros, al momento de la Autoridad Nominadora hacer su evaluación:

1. asistencia;
2. confiabilidad;
3. cooperación;
4. sociabilidad;
5. ejecución;
6 planificación;
7. tiempo rendido en el servicio de confianza;
8. número de veces que el empleado se ha beneficiado del por ciento en reinstalaciones a través del tiempo;
9. y cualquier otro factor o criterio que la Autoridad Nominadora entienda necesario al momento de hacer la evaluación y que justifique o no la concesión del por ciento.

d. Cuando el empleado con derecho a reinstalación haya ocupado el puesto por un período no menor de tres (3) años, el Director Ejecutivo, 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.

e. Al momento de conceder el por ciento y la diferencia en sueldo, el Director Ejecutivo debe velar porque se mantenga la jerarquía retributiva y por que los servicios prestados hayan sido excelentes según conste en las evaluaciones del empleado.

f. El sueldo resultante de la reinstalación no será igual o mayor que el sueldo que el empleado tenía en el puesto que ocupaba en el servicio de confianza. En caso de que, al aplicar el incremento salarial determinado

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 Oficina de Gerencia de Permisos.

g. Al ejercer su discreción el Director Ejecutivo lo hará en forma juiciosa debiendo considerar, además, que el presupuesto de la Oficina de Gerencia de Permisos no se vea afectado por la transacción.

SEGUNDO: En caso de un empleado que pase a ocupar un puesto de confianza mediante una licencia sin sueldo la retribución se determinará de acuerdo con las disposiciones de los incisos (a) al (g) 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 Oficina de Gerencia de Permisos cuando lo reinstale que, a tenor con su política administrativa y capacidad fiscal le otorgue el incremento salarial correspondiente.

TERCERO: El Director Ejecutivo podrá hacer ajustes a escala sujeto a lo dispuesto en el expositivo PRIMERO y conforme se dispone a continuación:

1. Si luego de otorgar el por ciento únicamente o el por ciento y la diferencia en sueldo, en casos en que aplique además la diferencia, y el sueldo del empleado no coincidiese con alguno de los tipos retributivos de la escala correspondiente, el Director Ejecutivo podrá a su discreción ajustar a escala al próximo tipo superior el salario del empleado de confianza reinstalado en su puesto de carrera.

2. Si luego de otorgar el por ciento únicamente o el por ciento y la diferencia en sueldo, en casos en que aplique además la diferencia, y el sueldo del empleado estuviere en el máximo de la escala o sobrepasare el mismo, el Director Ejecutivo podrá a su discreción ajustar en factor del correspondiente incremento porcentual que conlleva la escala el salario del empleado de confianza reinstalado en su puesto de carrera.

Al ejercer su discreción en los ajustes anteriormente mencionados el Director Ejecutivo lo hará en forma juiciosa debiendo considerar, además, que se mantenga la jerarquía retributiva, que el sueldo resultante no sea

igual o mayor al que el empleado tenía en el servicio de confianza, salvo que a modo de excepción se justifique por las situaciones dispuestas en el expositivo PRIMERO de la presente Orden, y que el presupuesto de la Oficina de Gerencia de Permisos no se vea afectado por la transacción.

CUARTO: Esta Orden Administrativa no tiene como propósito crear derechos sustantivos o procesales a favor de terceros, exigibles ante foros judiciales, administrativos o de cualquier otra índole, contra el Gobierno de Puerto Rico o sus agencias, oficiales, funcionarios o empleados.

QUINTO: Esta Orden entrará en vigor inmediatamente. Las disposiciones de esta Orden Administrativa son independientes y separadas una de otras y si un tribunal con jurisdicción y competencia declarase inconstitucional, nula o inválida cualquier parte, sección, disposición u oración de esa Orden Administrativa, la determinación a tales efectos no afectará la validez de las disposiciones restantes, las cuales permanecen en pleno vigor.

SEXTO: Se mantendrá copia fiel y exacta de esta Orden Administrativa en el portal de la Oficina de Gerencia de Permisos mientras la misma esté vigente.

SÉPTIMO: Se notificará copia fiel y exacta de la presente Orden Administrativa mediante correo electrónico a todos los empleados de la Oficina de Gerencia de Permisos y a la Oficina de Recursos Humanos del Centro de Servicios Compartidos de la Junta de Planificación. Inmediatamente la vigencia de esta orden la Oficina de Recursos Humanos comenzará a realizar las transacciones de reinstalación de empleados de confianza con derecho a puestos a de carrera de conformidad con la presente.

POR TODO LO CUAL, suscribo y expido la presente Orden Administrativa, **OA-OGPE-2012-12**, estampando en ella mi firma, en San Juan, Puerto Rico, hoy, 30 de noviembre de 2012.

Lcdo. Edwin A. Irizarry Lugo
Director Ejecutivo
Oficina de Gerencia de Permisos