ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Número:** 8517
**Fecha:** 9 de septiembre de 2014
**Aprobado:** Hon. David E. Bernier Rivera
Secretario de Estado

**Por:** Francisco J. Rodríguez Bernier
Secretario Auxiliar de Servicios

# REGLAMENTO PARA LA PROHIBICIÓN Y REGULACIÓN DE BONOS EN EL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

**INDICE**


| | | Página |
|---|---|---|
| ARTÍCULO 1 | TÍTULO | 3 |
| ARTÍCULO 2 | BASE LEGAL | 3 |
| ARTÍCULO 3 | PROPÓSITO | 3 |
| ARTÍCULO 4 | APLICABILIDAD | 3 |
| ARTÍCULO 5 | DEFINICIONES | 3 |
| ARTÍCULO 6 | PROHIBICIÓN ABSOLUTA | 5 |
| ARTÍCULO 7 | PROHIBICIÓN CONDICIONADA | 6 |
| ARTÍCULO 8 | MONTO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD Y POR CUALQUIER OTRO CONCEPTO | 6 |
| ARTÍCULO 9 | GUÍAS QUE DEBERÁN SER CONSIDERADAS PARA EL DESARROLLO DE LAS NORMAS PARA LA OTORGACIÓN DE BONOS POR PRODUCTIVIDAD O POR CUALQUIER OTRO CONCEPTO | 7 |
| ARTÍCULO 10 | SOLICITUDES A LA OCALARH | 9 |
| ARTÍCULO 11 | CRITERIOS QUE SERÁN CONSIDERADOS POR LA OCALARH AL EVALUAR UNA SOLICITUD | 11 |
| ARTÍCULO 12 | CONVENIOS COLECTIVOS | 11 |
| ARTÍCULO 13 | NULIDAD | 11 |
| ARTÍCULO 14 | PENALIDADES | 12 |
| ARTÍCULO 15 | CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD | 12 |
| ARTÍCULO 16 | DEROGACIÓN | 12 |
| ARTÍCULO 17 | VIGENCIA | 12 |
| ARTÍCULO 18 | APROBACIÓN | 12 |

## INTRODUCCIÓN

"*El país quiere un gobierno de responsabilidad y transparencia, intolerante a la corrupción y respetuoso del mérito en sus acciones. Un gobierno con bases financieras sólidas, prudente en el manejo de sus finanzas, pero sensible socialmente, que es lo que lo hace democrático y lo distingue de los que sólo miran el lucro*". (Hon. Alejandro García Padilla, Gobernador del Estado Libre Asociado Puerto Rico).

Como parte de los esfuerzos, este gobierno, responsablemente, se ha dado a la tarea de implementar las medidas necesarias para mejorar nuestra capacidad financiera para subsanar la crisis fiscal por la que nos encontramos atravesando en nuestro país.

Los métodos alternos de retribución tienen el propósito de reconocer la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Es por ello que los mismos deben desarrollarse sobre una base medible de productividad y eficiencia.

Mediante las disposiciones de este Reglamento se procura balancear una de las crisis económicas más severas, en décadas, en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con los métodos alternos de retribución contemplados por nuestro ordenamiento jurídico, según los mismos quedaron restringidos por la Ley Núm. 66-2013.

La otorgación de bonos de productividad y otros conceptos, debe ser una realizada dentro de los mayores principios de equidad y justicia, basado en el Principio de Mérito.

## ARTÍCULO 1 – TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como **"REGLAMENTO PARA LA PROHIBICIÓN Y REGULACIÓN DE BONOS EN EL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO".**

## ARTÍCULO 2 – BASE LEGAL

Este Reglamento se promulga en virtud de la Ley Núm. 66-2013; las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*"; y a tenor con la Ley Núm. 170 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como "*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*".

## ARTÍCULO 3 – PROPÓSITO

La Ley Núm. 66, *supra*, prohíbe la otorgación de bonos de productividad, o bonos por cualquier otro concepto, a los Funcionarios y Contratistas de los Organismos Gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. También dispone que los Funcionarios sólo podrán recibir el Bono de Navidad hasta el límite de la cuantía legal y únicamente en los casos autorizados para esos fines. De otra parte, la Ley Núm. 66, *supra*, establece, en cuanto a los Empleados, que se necesitará la aprobación de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) para la concesión de bonos de productividad a éstos.

En cumplimiento con la Ley Núm. 66, *supra*, este Reglamento se adopta para establecer las guías que deberán ser consideradas por los Organismos Gubernamentales proponentes del bono de productividad, o por cualquier otro concepto, y para establecer los criterios que considerará la OCALARH al evaluar las solicitudes que presenten los Organismos Gubernamentales para otorgar bonos de productividad.

## ARTÍCULO 4 – APLICABILIDAD

Este Reglamento aplica a toda Agencia, Departamento, Comisión, Oficina, Corporación Pública, Administración, Autoridad, Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o que se denomine de cualquier otra forma, que preste servicios para el Pueblo de Puerto Rico a nombre del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sea como parte de la Rama Ejecutiva o como entidad jurídica independiente.

## ARTÍCULO 5 – DEFINICIONES

Para efectos de este Reglamento, los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresa:

a. Acuerdo: Convenio o negocio jurídico otorgado en común acuerdo por dos (2) o más personas naturales, jurídicas, o por una junta. Incluye, pero sin limitarse: contrato, contrato de servicios profesionales, convenio colectivo, orden,

resolución.

b. Adjudicación: Pronunciamiento mediante Orden o Resolución en el cual un Organismo Gubernamental determina los derechos, obligaciones o privilegios que correspondan a una parte.

c. Autoridad Nominadora: Significará todo jefe de un Organismo Gubernamental con facultad legal para hacer nombramientos de Empleados o Funcionarios en el Gobierno.

d. Bono: Toda remuneración pagada a un Funcionario o Empleado, fijada mediante acuerdo por cualquier otro concepto que no sea considerado como Bono de productividad. Incluirá, sin que se entienda como una limitación: bono de reclutamiento, bono de jubilación, bono de asistencia, bono por firma de convenio colectivo y bono de verano. Esta definición no aplica a aumentos de sueldo por servicios meritorios o aumentos de sueldo por cualquier otro concepto.

e. Bono de Productividad: Toda remuneración pagada a un Funcionario o Empleado, fijada mediante Acuerdo, cuyo cálculo depende de las ganancias netas o brutas, superávit o excedentes en efectivo del Organismo Gubernamental; incluirá también cualquier remuneración pagada a un Funcionario o Empleado mediante Acuerdo, cuyo calculo depende de ejecutorias, méritos, calidad, cantidad o grado de producción. Esta definición no aplica a aumentos de sueldo por servicios meritorios o aumentos de sueldo por cualquier otro concepto.

f. Contratista: Toda persona que preste servicios a un Organismo Gubernamental mediante contrato.

g. Director: Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.

h. Empleado: Personas que ocupan cargos o puestos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico que no están investidos de la soberanía del Estado. Incluye a los empleados del servicio de carrera, empleados irregulares, empleados que prestan servicios por contrato, los cuales equivalen a un puesto o cargo regular, los de nombramiento transitorio y los que se encuentren en período probatorio.

i. Funcionario: Personas que ocupan cargos o empleos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico que están investidos de la soberanía del Estado. Para propósitos de este Reglamento, el término Funcionario incluirá a los altos directivos, empleados de confianza y otros gerenciales de los Organismos Gubernamentales. Incluirán, pero no se limitarán, a los que ocupan cargos o empleos que se denominen como Secretarios, Subsecretarios, Directores y Subdirectores Ejecutivos, Administradores y Subadministradores, Presidentes Ejecutivos y Vicepresidentes Ejecutivos, o su equivalente.

j. Junta: Significará el cuerpo colegiado que funciona como organismo rector por el cual el Organismo Gubernamental ejerce su poder, ya sea que se le denomine Junta de Directores, Junta de Gobierno, Junta de Síndicos o de cualquier otra manera, según establecido por la ley habilitadora del Organismo Gubernamental de que se trate.

k. Miembro: Individuo que pertenece a la Junta que funciona como organismo rector por el cual el Organismo Gubernamental ejerce su poder.

l. OCALARH: Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.

m. Orden o Resolución: Cualquier decisión o acción de aplicación particular emitida por un Organismo Gubernamental que adjudique derechos u obligaciones de una o más personas específicas, o que imponga penalidades o sanciones administrativas, excluyendo órdenes ejecutivas emitidas por el Gobernador.

n. Organismo Gubernamental: Se refiere a toda Agencia, Departamento, Comisión, Oficina, Corporación Pública, Administración, Autoridad, Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o que se denomine de cualquier otra forma, que ofrece servicios para el Pueblo de Puerto Rico en nombre del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sea como parte de la Rama Ejecutiva o como entidad jurídica independiente.

o. Persona: Toda persona natural o jurídica de carácter público o privado que no sea un Organismo Gubernamental.

p. Salario: La remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, fijada por acuerdo o por legislación, y debida a un empleado o funcionario en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

q. Sistema de Evaluación de Desempeño: Conjunto de procedimientos y técnicas, que forman parte de la Administración de Recursos Humanos, mediante la cual el Organismo Gubernamental obtiene información válida y relevante sobre la calidad de las ejecutorias de los empleados para obtener su efectividad con relación a los objetivos establecidos.

## ARTÍCULO 6 – PROHIBICIÓN ABSOLUTA

Ningún Organismo Gubernamental podrá establecer, o de ninguna manera acordar, aprobar, adjudicar, autorizar, ordenar, pagar o conceder bono de productividad o bonos por cualquier otro concepto a ningún Funcionario o Contratista.

En específico, se prohíbe la otorgación de bonos de productividad a:

a. Toda persona que realice funciones u ocupe un cargo o puesto en un Organismo Gubernamental, igual o similar, independientemente de cómo se denomine, al de un Director o Subdirector, Jefe o Subjefe, Secretario y Subsecretario, Director Ejecutivo y Subdirector Ejecutivo, Administrador y Subadministrador, Presidente Ejecutivo y Vicepresidente Ejecutivo, o su equivalente.

b. Todo funcionario o contratista que preste servicios, mediante contrato de servicios profesionales, a un Organismo Gubernamental.

c. Toda persona que ocupe un cargo o puesto de confianza en un Organismo Gubernamental.

d. Toda persona que realice funciones, u ocupe un puesto de carrera en un Organismo Gubernamental, igual o similar al de un Gerente, Supervisor o Coordinador de una Oficina, División, Negociado, Área, Sección, o que se designe de cualquier otra forma, si dicha persona está investida de la Soberanía del Estado. Los criterios a considerar al determinarse si la persona está investida de la Soberanía del Estado son las siguientes:

   i) El puesto, o funciones primarias certificadas, conforme a la descripción de la clase, de acuerdo al Plan de Clasificación o Valoración de Puestos que establece la dirección de cualquier unidad de trabajo de un Organismo Gubernamental.

   ii) El puesto, o funciones primarias certificadas, conforme a la descripción de la clase, de acuerdo al Plan de Clasificación o Valoración de Puestos que se relacionan directamente a la gerencia o a las operaciones generales del Organismo Gubernamental que incluyen ejercer discreción y juicio independiente o criterio propio con respecto a asuntos de política pública en el Organismo Gubernamental.

## ARTÍCULO 7 - PROHIBICIÓN CONDICIONADA

Ningún Organismo Gubernamental podrá acordar, adjudicar, aprobar, autorizar, ordenar, pagar o de ninguna forma conceder un Bono de Productividad o por cualquier otro concepto a cualquier empleado sin la previa evaluación y autorización de la OCALARH.

## ARTÍCULO 8 - MONTO DEL BONO POR PRODUCTIVIDAD O POR CUALQUIER CONCEPTO

En ningún caso el Bono de productividad a concederse excederá de cuatro cientos ($400.00) dólares anuales por empleado. Los Bonos por cualquier otro concepto no excederán de doscientos ($200.00) dólares anuales por empleado.

## ARTÍCULO 9 - GUÍAS QUE DEBERÁN SER CONSIDERADAS PARA EL DESARROLLO DE LAS NORMAS PARA LA OTORGACIÓN DE BONOS POR PRODUCTIVIDAD O POR CUALQUIER OTRO CONCEPTO

La elegibilidad de un empleado al beneficio del Bono de productividad o por cualquier otro concepto se determinará a base de la evaluación de sus ejecutorias y comportamiento personal, entre otros, durante el período de tiempo cubierto, utilizando como guías los criterios medibles, pero sin limitarse a los mismos, que a continuación se establecen:

### I. Criterios de Ejecución

a. Productividad: Laboriosidad del empleado que se manifiesta en la rapidez, calidad, cantidad de trabajo que realiza conforme a las funciones de su puesto y como impacta dicha laboriosidad en el logro de los objetivos de la organización. Para ser acreedor al bono, la productividad debe exceder a la que razonablemente se espera de un empleado al nivel de clasificación del puesto que ocupa.

b. Calidad del Trabajo: Capacidad para realizar el trabajo de calidad excepcional con un mínimo de errores.

c. Utilización del Tiempo: Habilidad para realizar el trabajo en forma ordenada y sistemática, dándole prioridad a las tareas que verdaderamente la tienen, de acuerdo con el plan de trabajo del área donde presta servicios.

d. Iniciativa y Creatividad: Hacer uso de sus talentos y capacidades especiales, para buscar y desarrollar nuevos métodos para realizar sus labores y las del grupo de trabajo al cual pertenece.

e. Ecuanimidad: Capacidad para mantener su auto control y poder trabajar en forma efectiva, aunque se encuentre bajo situaciones de tensión (ejemplo: presión de tiempo, exceso de trabajo, emergencia, etc.)

f. Conocimiento del Trabajo: Capacidad para la comprensión, dominio y aplicación de los conocimientos del empleado para el desempeño de sus funciones.

g. Responsabilidad: Capacidad para aceptar las encomiendas de trabajo inherentes al desempeño de su puesto, así como asumir la responsabilidad de trabajos especiales e inesperados.

h. Expresión Oral: Habilidad para comunicar ideas claras.

i. Expresión Escrita: Capacidad para redactar informes, cartas y/o memorandos en forma clara, precisa y organizada.

## II. Criterios de Orden y Disciplina

a. Asistencia: Asistir al trabajo con regularidad de manera que los servicios no se vean afectados. Se considerará para estos fines el número de horas trabajada. Las ausencias esporádicas con cargos a licencia regular o de enfermedad se considerarán para la determinación a elegibilidad de este criterio.

b. Cumplimiento de Normas de Comportamiento: Capacidad del empleado para comportarse adecuadamente, observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo, clientela y demás personas con quienes se relaciona su trabajo. Su tacto, discreción y destrezas de comunicación, contribuyen significativamente a crear un ambiente positivo y saludable de trabajo. Mantener una conducta ética y profesional de su trabajo.

c. Seguir Instrucciones: Capacidad para realizar eficientemente y con diligencia las tareas asignadas a su puesto y otras compatibles que se le asignen. Asumir responsabilidades, seguir instrucciones y ejecutar las tareas con un mínimo de supervisión.

d. Cooperación: Consistentemente ir más allá de lo normalmente requerido, colaborando para lograr los objetivos del servicio. Estar en disposición de realizar labores que no le pertenecen directamente, pero que son esenciales para el buen funcionamiento de su unidad de trabajo. Estar en disposición de trabajar fuera de su horario regular cuando la necesidad del servicio así lo exija.

e. Integridad: Consistentemente se caracteriza por la adhesión sincera y evidente a altos valores morales y profesionales; y la estricta conformidad a los postulados de la política pública, la ley y la moral. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo. Vigilar, proteger y mantener documentos, bienes e intereses públicos bajo su custodia.

f. Puntualidad: Asistir a su trabajo de forma puntual, de manera que se cumpla con la jornada regular de trabajo a cabalidad.

g. Uso de Equipo y Materiales: Capacidad para el uso y manejo del equipo y materiales de trabajo en el desempeño de sus funciones.

h. Salud y Seguridad: Capacidad del empleado para ayudar a la salud y seguridad en la agencia.

Relacionado al criterio por concepto de asistencia deben considerarse los aspectos que se indican a continuación:

a. Ausencias que no serán consideradas para determinar la elegibilidad al Bono de Productividad:

1. El tiempo que utiliza el empleado con cargo a la licencia por enfermedad, si éste se ausenta por razones de enfermedad por un período consecutivo no mayor a los tres (3) días y presente la debida certificación médica al respecto.

2. El tiempo que utiliza el empleado con cargo a la licencia de vacaciones regulares, cuando el mismo esté conforme con lo autorizado en el plan de vacaciones.

3. El tiempo utilizado con cargo a la licencia por maternidad.

4. El tiempo utilizado con cargo a la licencia militar, que no exceda de treinta (30) días laborables al año de elegibilidad.

5. Días concedidos por el Gobernador con cargos a la licencia de vacaciones regulares.

6. Día de cumpleaños, que esté establecido por orden administrativa o convenio colectivo.

7. Ausencias previamente autorizadas por concepto de otras licencias establecidas por ley y/o autorizadas por otro concepto que no interrumpan la prestación de servicios del empleado por más de tres (3) días durante el período de evaluación.

b. Ausencias que serán consideradas para determinar la elegibilidad al bono.

1. Las ausencias y tardanzas esporádicas con cargo a la licencia de vacaciones regulares, independientemente de su justificación.

2. Las ausencias esporádicas con cargo a la licencia por enfermedad.

3. Las ausencias por enfermedad sobre los tres (3) días, excepto que las mismas sean por causa de hospitalización o por orden médicas.

Bajo ningún concepto se aprobarán y concederán bonos de productividad si no hay establecido en el Organismo Gubernamental un Sistema de Evaluación de Desempeño de empleados.

**ARTÍCULO 10 – SOLICITUDES A LA OCALARH**

Toda solicitud para otorgar bonos de productividad, o por cualquier otro concepto, que se presente ante la OCALARH, deberá cumplir los siguientes requisitos:

a. Carta suscrita por la Autoridad Nominadora justificando de manera detallada y específica el Bono de productividad o por cualquier otro concepto que se pretenda conceder.

b. Certificación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto indicando la disponibilidad de fondos para otorgar el Bono de productividad o por cualquier otro concepto.

c. En los casos de Organismos Gubernamentales que se rijan por una Junta de Directores, Síndicos o Gobierno, la Resolución de la misma impartiendo su visto bueno a la concesión del Bono de productividad, o por cualquier otro concepto.

d. Normas que serán utilizadas para la otorgación del Bono de productividad o por cualquier otro concepto. Tales normas deben contener aspectos tales como: Introducción (fundamento, propósito de la agencia al otorgar la bonificación); Base legal; Naturaleza o concepto del Bono a concederse; Aplicabilidad (incluyendo excepciones, si alguna); Requisitos de elegibilidad (por ej., status o categoría de puesto, tiempo de servicio en la agencia); Criterios o normas de selección de los empleados beneficiarios (asistencia, productividad, eficiencia, calidad, labor sobresaliente, etc.); Descripción de cada criterio; Cuantía a conceder; Vigencia o efectividad; Disposiciones generales o transitorias, entre otros.

e. Periodo de tiempo considerado para la concesión de tal Bono de productividad, o por cualquier otro concepto.

f. Sistema de Evaluación de Desempeño establecido en el Organismo Gubernamental.

g. Cualquier otra información o documentación que la OCALARH considere necesaria para poder evaluar la solicitud.

h. Las solicitudes tendrán que ser remitidas por los Organismos Gubernamentales y recibidas en la OCALARH, con no menos de cuarenta y cinco (45) días laborables previo a la fecha de efectividad para otorgar el Bono de productividad, o por cualquier otro concepto. La cantidad de días antes indicados no implica que la OCALARH estará obligada a emitir la determinación que corresponda en ese mismo plazo de tiempo.

Las solicitudes que carezcan o no incluyan toda la información y los documentos necesarios para su evaluación, según numerados en este artículo, serán devueltas por la OCALARH sin tomar determinación alguna sobre ellas.

Todo proyecto para considerar otorgar un Bono por cualquier otro concepto deberá contar con la aprobación previa de esta Oficina.

Bajo ninguna circunstancia se aprobarán Bonos de productividad o por cualquier otro concepto que no contengan claramente definidos los criterios o normas a considerar para su otorgación. Tampoco se considerarán solicitudes si no hay implantado un Sistema de Evaluación de Desempeño, según aplique.

## ARTÍCULO 11 - CRITERIOS QUE SERÁN CONSIDERADOS POR LA OCALARH AL EVALUAR UNA SOLICITUD

Al evaluar las solicitudes que presenten los Organismos Gubernamentales para otorgar bonos de productividad o por cualquier otro concepto, la OCALARH considerará los siguientes criterios:

a. Si el Bono de productividad o por cualquier otro concepto tiene como propósito el compensar y reconocer la ejecución extraordinaria de excelencia y el notable compromiso con el servicio público de los empleados.

b. Los aumentos de sueldo de los que se haya beneficiado el empleado al cual se le pretender conceder el bono de productividad o por cualquier otro concepto.

c. Si el Organismo Gubernamental ha implementado a cabalidad el Sistema de Evaluación de Desempeño.

d. Si el Organismo Gubernamental observó las guías establecidas por la OCALARH, que deben ser consideradas al momento de determinar la procedencia o no del bono de productividad o por cualquier otro concepto.

e. Los empleados elegibles para recibir un Bono de productividad, o por cualquier otro concepto, deberán haber prestado servicios en el Organismo Gubernamental para el que laboran por un término no menor de doce (12) meses con anterioridad a la fecha en que se otorgue el bono de productividad o por cualquier otro concepto, y que de conformidad con los criterios medibles de productividad y eficiencia que se establezcan, éstos sean de excelencia.

## ARTÍCULO 12 - CONVENIOS COLECTIVOS

Todo Organismo Gubernamental, cuyos empleados estén organizados al amparo de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*", la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*", o mediante cualquier otra disposición legal, deberán dar fiel cumplimiento a las normas contenidas la Ley Núm. 66, *supra*, y en este Reglamento.

Las disposiciones de la Ley y Reglamento mencionados serán vigentes a partir de la fecha de aprobación de los mismos.

## ARTÍCULO 13 – NULIDAD

Ningún Organismo Gubernamental podrá acordar, autorizar, contratar, ordenar, pagar o de forma alguna conceder a algún contratista o funcionario cualquier remuneración o Bono por concepto de productividad. Toda cláusula incorporada o un Acuerdo en contravención con lo aquí dispuesto, será nula.

## ARTÍCULO 14 – PENALIDADES

Las penalidades por violaciones a la Ley Núm. 66, *supra*, y a este Reglamento son las establecidas en el Artículo 6 de la misma.

## ARTÍCULO 15 – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte de este Reglamento fuese declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula, y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez de cualquier otro caso.

## ARTÍCULO 16 – DEROGACIÓN

Se deroga toda norma, regla o reglamento que esté en conflicto con este Reglamento o con la Ley Núm. 66, *supra*.

## ARTÍCULO 17 – VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 2.13 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". En cumplimiento con la citada disposición legal, el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, emitió certificación de que el interés público requiere la vigencia inmediata del "Reglamento para la Prohibición y Regulación de Bonos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", promulgado al amparo del Artículo 2 (a) de la Ley 66-2013, el cual faculta al Director de la OCALARH a adoptar el Reglamento necesario para poner en vigor las disposiciones incluidas en dicho estatuto.

## ARTÍCULO 18 – APROBACIÓN

En San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de julio de 2014.

Harry O. Vega Díaz
Director

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
GOBERNADOR
ALEJANDRO J. GARCÍA PADILLA

# CERTIFICACIÓN

El 22 de julio de 2013 entró en vigor la Ley 66-2013 la cual prohíbe la otorgación de bonos por concepto de productividad, o análogos, a los altos directivos (Secretario, Subsecretario, Director Ejecutivo, Subdirector Ejecutivo, Administrador, Subadministrador, Presidente Ejecutivo, Vicepresidente Ejecutivo, o su equivalente), empleados de confianza y otros gerenciales de las agencias, corporaciones o instrumentalidades públicas. De igual forma, dicha disposición legal establece que podrán recibir el Bono de Navidad hasta el límite de la cuantía legal, en los casos autorizados por ley para esos fines. El Artículo 2 (a) de la Ley 66-2013 autoriza a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos ("OCALARH") a redactar un reglamento estableciendo los criterios y guías generales que serán consideradas por las agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas proponentes, para el pago de bonos de productividad.

La Ley 66-2013 responde al interés de la Asamblea Legislativa de establecer una medida de control del gasto gubernamental, considerando la crisis fiscal por la que atraviesa el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En cumplimiento con la encomienda estatutaria de la Ley 66-2013, la OCALARH aprobó el "Reglamento para la Prohibición y Regulación de Bonos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (el "Reglamento"). Éste establece, entre otras cosas, los criterios y guías generales que serán consideradas por las agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas proponentes del pago de bonos de productividad.

La aprobación de la Ley 66-2013 circunscribe el pago de los bonos de productividad a los criterios de compensación o reconocimiento de una ejecución extraordinaria o de excelencia; al notable compromiso con el servicio público; los aumentos de sueldos recibidos; las evaluaciones de desempeño; el tiempo que lleva la persona trabajando en el organismo gubernamental, entre otras cosas. En fin, elimina la concesión automática de un bono de productividad. De seguirse el curso ordinario para la aprobación del Reglamento, se atrasaría la potestad de la OCALARH de conceder las autorizaciones del pago de bonos de productividad, ofendiendo así el sentido de la justicia. Las circunstancias expuestas requieren que las disposiciones del Reglamento tengan vigencia inmediata.

Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 2.13 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", por la presente certifico que el interés público requiere la vigencia inmediata del "Reglamento para la Prohibición y Regulación de Bonos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", promulgado al amparo del Artículo 2 (a) de la Ley 66-2013.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de agosto de 2014.

Alejandro J. García Padilla