

Núm. 2484

Fecha 8 de marzo de 1979 1:15 p.m.

Aprobado: Pedro R. Vázquez

REGLAMENTO DE PERSONAL: AREAS ESENCIALES AL PRINCIPIO DE MERITO

Secretario de Estado  
Por: Ramón de la Piedra

Secretaria Auxiliar de Estado

Enmiendas a las Secciones 5.3; 5.4 y 7.8, inciso 11 del Reglamento de Personal: Areas Esenciales al Principio de Mérito

Se enmiendan las Secciones 5.3; 5.4 y 7.8, inciso 11 del Reglamento de Personal: Areas Esenciales al Principio de Mérito para que lean como sigue:

"Sección 5.3 - NUMERO DE EMPLEADOS DE CONFIANZA

1. El número total de empleados de confianza a tenor con los incisos (1) y (2) de la Sección 5.2 que antecede no excederá de veinticinco (25). No obstante, la Oficina Central podrá aprobar más de veinticinco puestos de confianza cuando el tamaño, complejidad u organización de una agencia requieran un número mayor de puestos de confianza para su funcionamiento eficiente. En la designación de puestos de confianza las autoridades nominadoras harán uso juicioso y restringido de la facultad que a esos efectos les confiere la ley.
2. Las autoridades nominadoras presentarán, para la aprobación de la Oficina Central, un plan que contenga los puestos designados de confianza bajo los

referidos incisos (1) y (2) con que interesen funcionar.

En el caso de los Municipios las Asambleas Municipales emitirán una ordenanza o resolución aprobando el plan de puestos de confianza sometido por el Alcalde. Dicha ordenanza se remitirá a la Oficina Central a los efectos de ésta cotejar que se haya cumplido con las disposiciones de la Sección 5.10 de la Ley.

Los cambios que luego hubiere en dichos planes se informarán a la Oficina Central a fin de que ésta determine que tales cambios están en armonía con la Ley.

"Sección 5.4 - ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE CONFIANZA

El Director emitirá las normas generales que regirán la administración de personal en el servicio de confianza en todo el Sistema de Personal.

La Oficina, en el caso de la Administración Central, y cada Administrador Individual establecerá planes de clasificación y de retribución uniformes para los puestos y personal de confianza con funciones de formulación de política pública según el inciso 1 de la Sección 5.2 que antecede y para aquellos con

funciones de servicios directos al jefe de la agencia, y que requieren confianza personal en alto grado, según el inciso 2 de la Sección 5.2 que antecede. Para dichos puestos se desarrollarán, en forma escrita, conceptos de clases y se les aplicará, además, las técnicas y principios básicos de la clasificación de puestos, pero tomando en consideración las exigencias peculiares del servicio de confianza.

La Oficina, en el caso de la Administración Central, y cada Administrador Individual adoptarán la reglamentación relativa al reclutamiento y selección; ascensos, traslados y descensos; adiestramientos; y otras áreas inherentes a la administración de personal en este servicio.

Los planes de clasificación y de retribución así como la reglamentación que adopten los Administradores Individuales para el personal de confianza requerirán la previa aprobación del Director. Estos deberán adoptarse en un período no mayor de seis meses a partir de la efectividad de estas enmiendas.

En el caso de los Municipios, los planes de clasificación y retribución deberán ser sometidos a la Asamblea Municipal para su aprobación final.

La administración del personal que esté comprendido en el servicio de confianza por disposiciones estatutarias especiales se atenderá a lo dispuesto en dichos estatutos especiales.

Los empleados de confianza serán de libre selección y remoción. En aquellos casos en que hayan sido nombrados por leyes especiales que requieran la formulación de cargos, se procederá de conformidad.

Sección 7.8 - PERIODO DE TRABAJO PROBATORIO

11. Cualquier empleado que fracase en su período de trabajo probatorio podrá solicitar revisión ante la Junta de Apelaciones en los casos donde se alegue discriminación por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, o por ideas políticas o religiosas como motivo de su separación. Se requerirá que de la faz del escrito de apelación aparezca claramente los hechos específicos en que basan sus alegaciones.

Vigencia

Esta enmienda, por ser de carácter urgente, será efectiva el día 23 de febrero de 1979 a tenor con lo dispuesto en la Ley de Reglamentos (3 LPRA Sec. 1051) según consta en la certificación firmada a esos efectos por el Gobernador.

APROBADO



Carlos Romero Barceló



Departamento  
de Estado de  
Puerto Rico  
PRESENTE

Marzo 8, 1979  
11:15 p.m.  
2784

*Oficina del Gobernador*  
*La Fortaleza, San Juan, Puerto Rico, 00901*

CERTIFICACION

Apruebo con fecha 23 de febrero de 1979-----  
las enmiendas a las Secciones 5.3; 5.4 y 7.8, inciso 11 del Regla-  
mento de Personal: Areas Esenciales al Principio de Mérito y  
certifico que las mismas son de emergencia por lo que entrarán en  
vigor sin el requisito de publicación previa a tenor con lo dispuesto en  
la Ley de Reglamento (3 LPRA Sec. 1051) a la fecha de la firma del  
mismo por el suscribiente y para que así conste firmo la presente.  
En San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de febrero ----- de 1979.

Carlos Romero Barceló  
Gobernador



OFICINA CENTRAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL  
El Principio de Mérito al Servicio del Pueblo.

Departamento  
de Recursos  
Humanos  
Puerto Rico

RECEBIDO

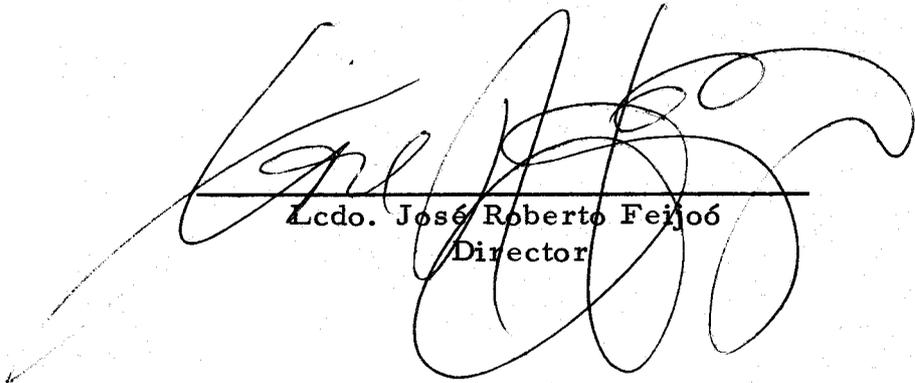
May 8, 1979

1:15 p.m.

2484

CERTIFICACION

CERTIFICO que son copias fieles y exactas de las enmiendas efectuadas a las Secciones 5.3, 5.4 y 7.8, Inciso II del Reglamento de Personal: Areas Esenciales al Principio de Mérito, según refrendadas por el Honorable Gobernador y que se encuentran en los archivos de la Oficina Central de Administración de Personal.




---

Lcdo. José Roberto Feijóo  
Director

23 de febrero de 1979