GOBIERNO DE PUERTO RICO
COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO
PO BOX 41149
SAN JUAN, PUERTO RICO 00940-1149
TEL. (787) 723-4242/FAX (787) 723-4699

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. CASP OA-2012-1

A: TODO EL PERSONAL DE LA CASP

ASUNTO: NORMAS PARA LA OTORGACIÓN DE BONOS NO RECURRENTES A LOS EMPLEADOS ELEGIBLES EN LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO

I. Propósito

La Comisión Apelativa del Servicio Público (Comisión) es un organismo cuasi-judicial en la Rama Ejecutiva, especializado en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito para atender querellas, casos laborales y de administración de recursos humanos en el servicio público. La Comisión se creó en virtud del Plan de Reorganización Núm. 2-2010, al fusionar la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH) y la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (CRTSP).

Por consiguiente, la Comisión constituye un foro con jurisdicción apelativa primaria para atender querellas, casos laborales y de administración de recursos humanos de los empleados en el servicio público en los 78 municipios de Puerto Rico y en las agencias de la Rama Ejecutiva que no sean corporaciones públicas.

La Comisión comenzó sus operaciones el 24 de de noviembre de 2010, con poco presupuesto y recursos humanos para realizar una labor muy abarcadora, especializada y ardua. Actualmente contamos con un número limitado de recursos humanos para atender una cantidad excesiva de trabajo y apelaciones activas en el foro. Para ello, los oficiales examinadores, árbitros, investigadores, técnicos y el personal de apoyo de la Comisión han tenido que ejercer múltiples y variadas funciones para poder agilizar exitosamente el trabajo de los dos (2) foros que fueron fusionados.

En virtud de la Sección 8.3 (1) de la Ley Núm. 184, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" y con el Asesoramiento de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), se incorporó en los Reglamentos para los empleados de la Comisión en los Servicios de Carrera y de Confianza, la facultad para desarrollar e implantar métodos de retribución que reconozcan la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución son utilizados, entre otras cosas, para retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Entre los aludidos métodos de retribución se encuentran las bonificaciones. El Artículo 3 (12) del

"Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio de Carrera" de la Comisión, Número 8045 de 19 de julio de 2011, define el término "bonificaciones", como sigue: "compensación especial, no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión".

A su vez, la Sección 11.7 (2) del mencionado Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio de Carrera de la Comisión dispone que la Comisión podrá establecer, entre otros diversos tipos, las siguientes bonificaciones: (a) bonificación por productividad, cuya cuantía será representativa del veinte (20%) por ciento del sueldo quincenal del empleado. Dicha cuantía se computará a base del sueldo bruto que devenga el empleado; y (b) bonificaciones por el desempeño de un equipo de trabajo. Además, establece que la Comisión deberá preparar las normas para la concesión de cada tipo de bonificación que se proponga adoptar y someter las mismas a la Oficina de Gerencia y Presupuesto para su aprobación.

Por lo antedicho, a continuación se establecen las normas para la Comisión otorgar bonificaciones especiales **no recurrentes** a sus empleados de Carrera, de Confianza y Transitorios, que sean elegibles. Las mismas tienen el propósito de premiar a los empleados mediante la adopción de métodos alternos de compensación no recurrentes por servicios extraordinarios o de excelencia (Bono por Productividad) y por el desempeño o ejecutoria de equipo(s) de trabajo (Bono por División).

II. Base Legal

Se adoptan las presentes NORMAS PARA LA OTORGACIÓN DE BONOS NO RECURRENTES A LOS EMPLEADOS ELEGIBLES EN LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO, conforme a:

1. La facultad que le confiere el Artículo 9 (e) del Plan de Reorganización Núm. 2-2010 al Presidente de la Comisión para aprobar la reglamentación administrativa necesaria para viabilizar un eficaz y adecuado funcionamiento de la Comisión;

2. las disposiciones sobre métodos alternos de compensación en la Sección 8.3 de la Ley Núm. 184-2004; y

3. la Sección 11.7 (2) del "Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio de Carrera" de la Comisión, Número 8045 de 19 de julio de 2011, así como la Sección 11.1 (5) del "Reglamento de Personal del Servicio de Confianza" de la Comisión, aprobado el 19 de agosto de 2011.

III. Concepto

Estas Normas constituyen en la Comisión, dos (2) métodos complementarios de compensación no recurrente, a saber: una bonificación no recurrente por servicios extraordinarios o de excelencia que se denominará "Bono por Productividad", y otra

bonificación por el desempeño o las ejecutorias extraordinarias de un(os) equipo(s) de trabajo(s) que se denominará "Bono por División".

Estas bonificaciones especiales no recurrentes no constituyen en forma alguna un sustituto al aumento de sueldo por servicios meritorios, sino, que son un instrumento adicional a la disposición de la Autoridad Nominadora para estimular, motivar e incentivar a los empleados de la Comisión a un mayor compromiso con el servicio público, así como para premiarlos por la excelencia en la labor rendida. Estas bonificaciones no tendrán el efecto de interrumpir ningún período de tiempo que se haya establecido para determinar la elegibilidad de los empleados a cualquier aumento de sueldo por otros conceptos, como son los aumentos por años de servicio o los aumentos por servicios meritorios, en aquellos casos en que aplique.

La otorgación de las bonificaciones objeto de estas Normas estarán sujetas a la capacidad fiscal o disponibilidad de fondos de la Comisión para el año fiscal en el cual se concede.

IV. Aplicabilidad

1. Serán elegibles para recibir las bonificaciones especiales no recurrentes de "Bono por Productividad" y "Bono por División", los empleados en el Servicio de Carrera con status regular, los empleados en el Servicio de Confianza y los empleados Transitorios que sean elegibles.

    a. Para ser elegibles, los empleados deben haber prestado servicios en la Comisión, como mínimo, durante el período comprendido del 1 de julio al 31 de mayo del año fiscal objeto de la otorgación de las bonificaciones.

    b. En los casos en que el empleado se encuentre disfrutando de una licencia sin paga durante el período comprendido en la bonificación especial no recurrente, éste tiene que haber rendido servicios para la Comisión, como mínimo, por un período de seis (6) meses o ciento ochenta (180) días calendario al 31 de mayo del año fiscal en que se concede dicha bonificación especial no recurrente.

    c. Para ser elegibles, los empleados deben reunir los criterios establecidos en estas Normas.

2. No serán elegibles para recibir las bonificaciones, el personal irregular, por contrato y aquellos empleados a quienes se les hayan aplicado medidas disciplinarias durante el año fiscal a considerar para las bonificaciones. También se excluyen a los Comisionados Asociados y al Presidente de la Comisión.

V. Cuantía y Fecha

1. La cuantía de las bonificaciones se determinará anualmente por la Autoridad Nominadora, cónsono con estas Normas y dependiendo de los recursos disponibles para estos propósitos.

2. Para cada año fiscal en el cual se otorguen bonificaciones, la cuantía de la bonificación no recurrente por productividad podrá ser representativo de hasta el veinte (20%) por ciento del sueldo quincenal del empleado.

3. La cuantía de la bonificación no recurrente por la ejecución de un Equipo de Trabajo que podrá concederse, será determinada por la Autoridad Nominadora a base de la disponibilidad de fondos para esos fines durante el año fiscal en cuestión.

4. Los bonos estarán sujetos a los descuentos aplicables por Ley.

VI. Criterios

A. Bono por Productividad

La Autoridad Nominadora o los supervisores, según sea el caso, evaluarán la productividad de los empleados conforme a los criterios establecidos en estas Normas. Los supervisores someterán recomendaciones a la Autoridad Nominadora para que determine quién(es) será(n) acreedor(es) de las bonificaciones por Productividad. En el caso de que la propia Autoridad Nominadora conceda el bono, no será necesaria recomendación previa.

En la evaluación deben utilizarse los criterios que se detallan a continuación y cualquier otro que se entienda necesario:

1. Productividad

Laboriosidad del empleado que se manifiesta en la rapidez, cantidad y calidad de trabajo que realiza y cómo impacta dicha laboriosidad en la eficiencia de su unidad de trabajo. Para ser acreedor al bono, la productividad debe exceder a la que razonablemente se espera de un empleado de su nivel.

2. Visión y Cultura

Tiene visión a largo plazo del equipo de trabajo, comunica la visión del grupo de forma que inspira a los demás, ayuda al grupo a entender cómo sus trabajos contribuyen a la visión general y al éxito de la agencia y sabe trabajar con efectividad y lograr resultados dentro de la cultura organizacional.

3. Control del Trabajo

Determina prioridades y las atiende en el tiempo necesario. Genera resultados, busca recursos y lleva a cabo lo designado. Mantiene las citas y llega a tiempo a las reuniones. Hace todo el esfuerzo para determinar a tiempo los trabajos y cumplir con las fechas límites. Se propone consistentemente completar el trabajo correctamente de la primera vez.

4. Actitud y Cooperación

Disposición para ir más allá de lo normalmente requerido, colaborando para lograr los objetivos trazados. Estar en disposición de realizar labores que no le pertenecen directamente, pero que son esenciales para el buen funcionamiento de su unidad de trabajo o para cualquier otra en particular. Estar en disposición de trabajar fuera de su horario regular cuando la necesidad del servicio así lo requiera.

5. Compromiso

Preocuparse por realizar las tareas en el menor tiempo posible y poseer un gran sentido de urgencia, el cual debe demostrar cada día de su labor.

6. Iniciativa

Anticipar posibles problemas y utilizar correctamente los poderes y facultades que se le han delegado ("empowerment") para resolver los mismos.

7. Puntualidad y Disciplina

Regularidad con que se cumple con el horario de trabajo establecido en la agencia y la habilidad para seguir órdenes y normas de la institución.

8. Autocontrol

Habilidad para resistir presión y mantenerse lo más ecuánime posible para la solución de problemas en momentos de crisis o situaciones difíciles.

B. Bono por División

La autoridad nominadora determinará cuál o cuáles Divisiones son acreedoras a esta bonificación. Este bono se distribuirá equitativamente entre todos los integrantes de la División o Divisiones que sean acreedores al mismo.

Para determinar cuál o cuáles Divisiones son acreedoras a este bono se considerará la productividad de dicha División, el trabajo en equipo de los integrantes de la misma, la cooperación y disposición de los integrantes de la misma para realizar labores que no le pertenecen directamente a la División, pero que son esenciales para el buen funcionamiento de la Comisión.

1. Productividad

Laboriosidad de los empleados de la División que se manifiesta en la rapidez, cantidad y calidad de trabajo que realiza la División. Para ser acreedor a este bono, la División debe haber cumplido con todos los compromisos programáticos que le corresponden.

2. Trabajo en Equipo

Los integrantes de la División trabajan en equipo y están dispuestos a realizar trabajos de otros empleados de la División cuando estos están ausentes o muy ocupados con otras labores asignadas. Se ofrecen a realizar trabajo de otros empleados.

3. Cooperación

Los integrantes de la División realizan trabajos de otras Divisiones para que la Comisión pueda cumplir con sus compromisos programáticos. Trabajan fuera de su horario regular, cuando la necesidad del servicio así lo requiere.

VII. Disposiciones Generales

1. Las bonificaciones especiales no recurrentes estarán sujetas a los descuentos aplicables de Ley.

2. Por tratarse de una compensación especial, no recurrente y separada del sueldo, la Autoridad Nominadora tiene la facultad estrictamente discrecional para otorgar o no el Bono por Productividad y/o el Bono por División.

3. La concesión de las bonificaciones especiales no recurrentes estará sujeta a la disponibilidad de fondos durante cada año fiscal. Si la Comisión no contara con fondos disponibles para conceder uno o ambos bonos no recurrentes durante un año fiscal, este (estos) bono(s) no se concederá(n), sin que ello pueda generar reclamación alguna contra la Comisión.

4. La Autoridad Nominadora podrá otorgar las bonificaciones especiales no recurrentes, sin que ello tenga el efecto de interrumpir cualquier período de tiempo que se haya establecido para determinar la elegibilidad de los empleados a cualquier aumento de sueldo o por otros conceptos.

5. La Autoridad Nominadora podrá otorgar las bonificaciones especiales no recurrentes aún a aquellos empleados que devenguen un sueldo equivalente o superior al tipo máximo de la escala.

6. Las concesiones de estas bonificaciones especiales no recurrentes no conllevarán ajustes en el sueldo ni afectarán el margen retributivo que tienen disponibles los (las) empleados(as).

7. En lo pertinente a su concesión, las bonificaciones especiales no recurrentes serán efectivas conforme a la capacidad presupuestaria de la Comisión, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

8. La Autoridad Nominadora, conforme a las disposiciones de estas Normas sobre las recomendaciones y los recursos, hará las determinaciones finales para la concesión de las bonificaciones especiales no recurrentes.

9. Luego que la Autoridad Nominadora haya determinado conceder las bonificaciones especiales no recurrentes para un año fiscal, el monto de las mismas que éste haya determinado que le correspondan a cualquier empleado(a) conforme a las disposiciones de estas Normas, será otorgado por la Comisión aunque el (la) empleado(a) cese de funciones antes de que se emita el pago correspondiente, sujeto a lo siguiente:

   a. El motivo por el cual el (la) empleado(a) haya cesado sus funciones no sea por suspensión o despido, ni que haya incurrido en conducta que ameriten medidas disciplinarias.

   b. En caso de la defunción del empleado(a) con derecho al aludido pago, el mismo podrá ser solicitado por sus dependientes.

VIII. Vigencia

Las disposiciones de estas Normas tendrán vigencia a la fecha de su aprobación y regirán hasta que las mismas sean derogadas por la Autoridad Nominadora o por el foro autorizado para derogar las mismas.

Las bonificaciones especiales no recurrentes que estas Normas establecen en la Comisión serán aplicadas por primera vez para el año fiscal 2011-2012.

IX. Aprobación

Aprobabo hoy, 23 de mayo de 2012.

Laudelino F. Mulero Clas
Presidente