

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Núm. 7020
Fecha 12 de agosto de 2005
Aprobado Fernando S. Braila
Por: [Signature] Secretario de Estado
Secretaría Auxiliar de Servicios

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina de Recursos Humanos
del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
(ORHELA)**

**REGLAMENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DE
OPORTUNIDADES DE HORARIO REDUCIDO PARA LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS**

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1
I. ARTÍCULO 1 BASE LEGAL	1
II. ARTÍCULO 2 APLICABILIDAD	1
III. ARTÍCULO 3 DEFINICIONES	2
IV. ARTÍCULO 4 RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD NOMINADORA	3
V. ARTÍCULO 5 ALTERNATIVAS DE REDUCCIÓN DE DE JORNADA	3-4
VI. ARTÍCULO 6 DISPOSICIONES GENERALES	4-10
VII. ARTÍCULO 7 EXCLUSIONES	10-11
VIII. ARTÍCULO 8 INFORMES	11
IX. ARTÍCULO 9 OTRAS DISPOSICIONES.....	11
X. ARTÍCULO 10 VIGENCIA.....	11

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

**REGLAMENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DE
OPORTUNIDADES DE HORARIO REDUCIDO PARA LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS**

INTRODUCCIÓN

A tono con las tendencias modernas en la administración de los recursos humanos a nivel mundial e integrando la flexibilidad y conveniencia que se le ofrece a los empleados en los distintos mercados laborales, en un movimiento de avanzada hacia el futuro, se ha determinado ofrecer a nuestros empleados públicos una nueva opción en su jornada de trabajo.

A esos efectos, conscientes de la realidad fiscal que enfrenta el País y en aras de reducir a un mínimo el gasto gubernamental, evitar la posible cesantía de empleados públicos y mantener la necesaria prestación de servicios, se promulgó la Orden Ejecutiva Núm. 2005-55 para proveer a los empleados públicos nuevas alternativas en relación con la jornada de trabajo, en virtud del denominado "Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos".

ARTÍCULO 1 – BASE LEGAL

Boletín Administrativo Núm. OE-2005-55 de 3 de agosto de 2005, según enmendado.

Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para Establecer el Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos.

ARTÍCULO 2 – APLICABILIDAD

Este Reglamento es de aplicabilidad a todas las Agencias dentro de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a excepción de la Universidad de Puerto Rico, la Comisión Estatal de Elecciones y las Corporaciones Públicas.

ARTÍCULO 3 – DEFINICIONES

1. **Administrador Individual** - agencia u organismo comprendido dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos cuyo personal se rige por el Principio de Mérito y se administra en forma autónoma con el asesoramiento, seguimiento y ayuda técnica de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA).
2. **Agencia** – conjunto de funciones, cargos y puestos de una autoridad nominadora; llámese departamento, oficina, administración, comisión, junta, cuerpo o consejo.
3. **Autoridad Nominadora** – todo jefe de agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno.
4. **Mitad de jornada regular** – equivaldrá a tres punto setenta y cinco (3.75)¹ horas de una jornada diaria de siete y media (7.5) horas, ó cuatro (4) horas de una jornada diaria de ocho (8) horas; dieciocho punto setenta y cinco (18.75)² horas de una jornada semanal de treinta y siete y media (37.5) horas ó veinte (20) horas de una jornada regular de cuarenta (40) horas semanales.
5. **Pensión máxima** - pensión a la que puede acogerse el empleado luego de haber completado treinta (30) años de servicio y haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad.
6. **Programa** - Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos.
7. **Servicios esenciales directos** - significará aquellas funciones asignadas a ciertos puestos, las cuales a juicio de la Autoridad Nominadora sean de carácter imprescindible, indelegable e impostergable.

¹ Equivale a tres horas y cuarenta y cinco minutos (3h 45m)

² Equivale a dieciocho horas y cuarenta y cinco minutos (18h 45m)

ARTÍCULO 4 - RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD NOMINADORA

Al implantar y administrar el Programa, cada Autoridad Nominadora deberá evaluar la viabilidad de aplicar las diversas alternativas voluntarias de jornada de trabajo reducida, ponderando cada solicitud de ingreso al Programa a la luz de la situación fiscal y la necesidad del servicio del organismo bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 5- ALTERNATIVAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA

Las alternativas voluntarias establecidas para los empleados públicos en la Orden Ejecutiva son las siguientes:

- a. Trabajar en cada jornada semanal un (1) día menos, independientemente de los días feriados oficiales o concedidos con cargo a alguna licencia en dicha semana.

Aquellos empleados que se acojan a la jornada laboral semanal de cuatro (4) días, devengarán un ochenta y cinco por ciento (85%) de su retribución bruta, aún cuando su jornada laboral sea reducida en un veinte por ciento (20%). En estos casos se le concede un beneficio de cinco por ciento (5%).

- b. Trabajar la mitad de su jornada regular de trabajo.

Si el empleado se acoge a esta alternativa, será igual a la mitad o al cincuenta por ciento (50%) de su jornada regular semanal actual. La remuneración será a base del sesenta y cinco por ciento (65%) de su salario antes de la reducción. En estos casos se le concede al empleado un beneficio de quince por ciento (15%).

- c. Aquellos empleados que le falten cinco (5) años o menos para acogerse a una pensión máxima de retiro sólo trabajarán el cincuenta por ciento (50%) de su jornada regular.

Al momento de solicitar esta alternativa, el candidato deberá haber alcanzado la edad mínima de cincuenta (50) años y tener acreditado veinticinco (25) años de servicios cotizados al sistema de retiro.

Los empleados que se acojan a la alternativa "c" trabajarán el cincuenta por ciento (50%) de su jornada regular semanal actual y se les remunerará por el setenta y cinco por ciento (75%) del salario, lo que equivale a un incentivo de un veinticinco por ciento (25%). Estos empleados podrán continuar con este arreglo por el tiempo que les reste para cumplir con los requisitos para acogerse a la pensión máxima de retiro.

La Autoridad Nominadora podrá, sin afectar el servicio, autorizar cualquier opción de jornada de trabajo solicitada por el empleado, siempre y cuando la jornada diaria sea uniforme y se ajuste al total de horas semanales requeridas en la alternativa correspondiente dispuesta en la Orden Ejecutiva.

ARTÍCULO 6 -DISPOSICIONES GENERALES

El(la) Director(a) de Recursos Humanos de cada agencia creará un registro de inscripción continua, a tono con las disposiciones del presente Reglamento, el cual incluirá el nombre del empleado que desee acogerse voluntariamente al Programa, área de trabajo y la alternativa seleccionada.

Podrán acogerse al Programa los empleados en el Servicio de Carrera con status regular, empleados transitorios y empleados en el Servicio de Confianza.

Al implantar el Programa de reducir la jornada de trabajo semanal, deberán observarse fielmente las normas que a continuación se detallan:

1. Al empleado que ingrese al registro se le entregará el formulario ***Solicitud de Ingreso al Programa Voluntario de Reducción de Jornada de Trabajo***, el cual radicará en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia. La Autoridad Nominadora le notificará al empleado la acción tomada en un término no mayor de quince (15) días calendario a partir de la fecha de radicación de la solicitud. Este formulario incluirá el tiempo por el cual el empleado interese pertenecer al Programa.
2. En caso de ser acogida la petición, se le enviará una comunicación al empleado la cual deberá informar la alternativa seleccionada y aprobada, días y horario en que trabajará, sueldo mensual, fecha de comienzo y una nota aclaratoria a los efectos del tiempo administrativo que necesita la Agencia para devolver al empleado a su anterior jornada regular, de éste requerir la salida del Programa antes del término inicialmente solicitado. Este tiempo nunca será mayor de dos periodos de pago de su nómina. A

dicha comunicación, se le anejará el *Informe de Cambio Especial* oficializando la acción de personal correspondiente, copia de la Orden Ejecutiva de referencia y del presente Reglamento.

3. El horario y día autorizado no podrá ser alterado con excepción de lo dispuesto en el inciso once (11) de este Artículo.
4. El empleado deberá solicitar por escrito la renovación o cancelación de su participación en el Programa, con treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento del término inicialmente solicitado por el empleado. Al renovar podrá solicitar otra alternativa de jornada reducida para la que cualifique. Aquel empleado que no exprese por escrito su intención de renovar o cancelar su participación en el Programa, se entenderá que continuará en éste bajo los mismos términos y condiciones.
5. Cada Autoridad Nominadora velará por el fiel cumplimiento del horario requerido en la jornada de trabajo semanal autorizada.
6. La Autoridad Nominadora en cualquier momento, por necesidades del servicio, podrá suspender la participación del empleado en el Programa. A estos efectos, le notificará al empleado con treinta (30) días de antelación de la fecha de terminación. La Autoridad Nominadora no podrá impedir que el empleado participante regrese a su jornada regular de trabajo de este así solicitarlo. El empleado tendrá que someter por escrito su intención de regresar a su jornada regular de trabajo y la Autoridad Nominadora le autorizará el regreso a su jornada regular de trabajo, según lo estipulado en el inciso 2 de este artículo.
7. La jornada que se le autorice al empleado será su jornada regular de trabajo semanal. Al implantarse la reducción en el horario de trabajo se ajustará el sueldo del empleado acogido al Programa conforme a la alternativa aprobada

Al hacer la determinación sobre el nuevo sueldo que corresponda al empleado que se acoja voluntariamente al Programa, si éste percibiére un diferencial, el mismo permanecerá inalterado, ya que el diferencial

constituye una compensación especial adicional y separada del sueldo regular³.

8. Los empleados acogidos voluntariamente al Programa acumularán licencia de vacaciones a razón de dos y medio (2½) días y un día y medio (1½) por enfermedad por cada mes de servicio, sobre la base de su nueva jornada de trabajo.

(a) Ejemplo Reducción de Jornada a cuatro (4) días

(1) Si al empleado se le reduce la jornada de trabajo semanal a cuatro (4) días de 7.5 horas cada uno, acumularía 2.5 días de licencia de vacaciones de 7.5 horas diarias ó el equivalente a 18.75 horas mensuales.

(2) Si al empleado se le reduce la jornada de trabajo semanal a cuatro (4) días de 7.5 horas cada uno, acumularía 1.5 días de licencia por enfermedad de 7.5 horas diarias ó el equivalente a 11.25 horas mensuales.

(b) Ejemplo Reducción de Jornada a la mitad

(1) Para efectos de licencia de vacaciones, si el empleado trabaja cinco (5) días de 3.75 horas acumularía 2.5 días de licencia regular de 3.75 horas diarias ó el equivalente a 9.38 horas mensuales.

(2) Para efectos de licencia por enfermedad, si el empleado trabaja cinco (5) días de 3.75 horas acumulará 1.5 días de licencia por enfermedad de 3.75 horas diarias ó el equivalente a 5.63 horas mensuales.

9. La licencia acumulada previa a la reducción de jornada de trabajo se acreditará conforme a la jornada prevaleciente en el momento de la acumulación. No obstante, si al momento de un empleado disfrutar de algún tipo de licencia fuese necesario hacer uso de la licencia acumulada con anterioridad a la reducción de jornada, se procederá entonces a convertir al nuevo horario los días que vaya a utilizar de la acumulación anterior. A estos fines, se procederá a dividir el total de horas que

³ Los tipos de diferenciales a ser concedidos serán los establecidos por la Ley Núm.184, *supra*, por Condiciones Extraordinarias o por Interinatos.

represente el número de días de la acumulación anterior entre el horario diario bajo el cual se va a disfrutar la licencia. El resultado de esta operación dará el total de días de licencias bajo el nuevo horario, conforme a la jornada autorizada.

Tanto la acumulación como el disfrute de las licencias se harán conforme a la jornada diaria de trabajo autorizada.

a. Ejemplo Reducción de Jornada a cuatro (4) días

Un empleado tiene un balance de vacaciones igual a 45 horas. Tiene una jornada semanal de cuatro días, de lunes a jueves, a razón de 7.5 horas diarias. Solicita cinco (5) días de vacaciones; disfrutará las mismas de esta manera:

$$45 \div 7.5 = 6 \text{ días de vacaciones totales de su jornada laboral}$$

Como solicitó 5 días, le quedará un balance de 1 día.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1 Disfrute licencia vacaciones	2 Disfrute licencia vacaciones	3 Disfrute licencia vacaciones	4 Disfrute licencia vacaciones	5 Día Libre por Reducción de Jornada
6 Disfrute licencia vacaciones	7	8	9	10
11	12	13	14	15

b. Ejemplo Reducción de Jornada a la mitad

Un empleado tiene un balance de vacaciones igual a 30 horas. Tiene una jornada semanal de cinco (5) días a razón de 3.75 horas diarias. Solicita cinco (5) días de vacaciones; disfrutará las mismas de esta manera:

$$30 \div 3.75 = 8 \text{ días de vacaciones totales de su jornada laboral}$$

Como solicitó 5 días, le quedará un balance de 3 días.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1 Disfrute licencia vacaciones	2 Disfrute licencia vacaciones	3 Disfrute licencia vacaciones	4 Disfrute licencia vacaciones	5 Disfrute licencia vacaciones
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15

10. Cuando se vaya a efectuar el pago global de licencias acumuladas a empleados acogidos al Programa, se pagarán los días acumulados de la siguiente manera:

- a. Días acumulados previos a la reducción se pagarán conforme al último sueldo devengado antes de acogerse al Programa.
- b. Días acumulados con posterioridad a su ingreso al Programa se pagarán conforme al sueldo que devengue el empleado al momento del pago.

11. Si el día objeto de la reducción de la jornada de trabajo coincide con un día feriado, el empleado deberá disfrutar el mismo el próximo día laborable.

12. Cuando se efectúe cualquier transacción de personal que conlleve un aumento de sueldo, éste se ajustará a base de la alternativa de jornada de trabajo reducida autorizada. A estos efectos, se realizará el cómputo de acuerdo a las normas retributivas aplicables a la transacción como si el empleado tuviese una jornada de trabajo completa y, a este resultado, se le aplicará el por ciento de retribución correspondiente a la alternativa de jornada reducida en cuestión.

Ej. Si un empleado, que se acogió a la alternativa (a), ganaba antes de la reducción tres mil dólares (\$3,000) mensuales y éste recibe un aumento de cien dólares (\$100). El aumento se suma al sueldo de tres mil dólares (\$3,000), previo a la reducción, y el resultado final será tres mil cien dólares al cual se le aplica el porciento retributivo correspondiente.

	<u>Antes de la reducción</u>	<u>Después de la reducción</u>
Sueldo	\$3,000.00	\$3,100.00
Aumento	<u>100.00</u>	<u>.85</u> % aplicable
Total	\$3,100.00	\$2,550.00 Aumento Ajustado

13. Al efectuarse un traslado o descenso, se procederá a base de la alternativa de jornada de trabajo reducida autorizada. A esos efectos, se realizará el cómputo de acuerdo a las normas retributivas aplicables a la transacción como si el empleado tuviese una jornada de trabajo completa y, a este resultado, se le aplicará el por ciento de retribución correspondiente a la alternativa de jornada reducida en cuestión.
14. La compensación por tiempo extra dependerá de la jornada diaria autorizada al empleado. Las Autoridades Nominadoras deberán observar, con estricto rigor, el que cada empleado cumpla con su jornada diaria y no se exceda de la misma a los fines de evitar la compensación por trabajo realizado sobre la jornada autorizada.
15. Los descuentos de sueldo autorizados por ley se efectuarán conforme al sueldo que devengue el empleado por efecto del ajuste, excepto el descuento por concepto de retiro, el cual se computará utilizando el sueldo anterior a la reducción. Todo empleado que participe del Programa continuará cotizando sus años de servicio como si trabajara la jornada regular de su empleo.
16. A aquellos empleados que le falten cinco (5) años o menos para acogerse a una pensión máxima de retiro y que ingresen al Programa se les exhorta a continuar con este arreglo por el tiempo que le reste para reunir los requisitos para acogerse a la misma. No obstante, si el empleado así lo desea podrá cancelar su participación del Programa. Una vez el empleado cumpla con los requisitos para acogerse a la pensión máxima de retiro, no podrá continuar en el Programa.
17. Los empleados que cualifiquen para acogerse a la alternativa "c", según descrita en el Artículo 5 de este Reglamento, también podrán optar por cualquiera de las otras dos (2) alternativas del Programa. Entendiéndose, que el empleado sólo se podrá acoger a una (1) de las respectivas alternativas bajo la solicitud que presente.
18. Al igual que las licencias mencionadas en el Artículo 6 de este Reglamento, las demás licencias a las que tiene derecho el empleado

serán disfrutadas de acuerdo al término que la licencia establezca y compensadas de acuerdo al tipo de jornada que el empleado haya seleccionado y la Autoridad Nominadora le haya autorizado.

19. Será responsabilidad de las autoridades nominadoras la administración de todos los asuntos relacionados con jornada de trabajo, horario y asistencia de sus empleados. Por lo que, a los efectos de lo dispuesto en la Orden Ejecutiva de referencia y en este Reglamento, deberán adoptar los procedimientos internos correspondientes.

ARTÍCULO 7 - EXCLUSIONES

1. Los empleados que reúnan los requisitos de edad y años de servicio para acogerse a la pensión máxima de retiro (55 años de edad y 30 años de servicio).
2. Aquellos empleados pertenecientes al Programa de Horario Extendido.
3. Policías activos en labores de patrullaje y que presten servicios de vigilancia y seguridad.
4. Maestros que activamente impartan clases durante el semestre escolar corriente.
5. Médicos y enfermeras.
6. Otros empleados públicos que rindan servicios esenciales directos a la ciudadanía.⁴
7. Empleados adscritos a programas de duración determinada sufragados en su totalidad con fondos federales.
8. Empleados de agencias cuyo funcionamiento y programas son sufragados en su totalidad con fondos federales.
9. Empleados irregulares⁵.

⁴ Será responsabilidad de cada Autoridad Nominadora identificar los puestos que presten servicios esenciales directos a la ciudadanía, conforme a lo definido en el Artículo 3 de este Reglamento.

⁵ Toda vez que ellos son contratados por las horas que sean necesarias.

10. Todo empleado que advenga u ostente status probatorio no podrá acogerse al Programa hasta tanto adquiriera el status regular.

11. Empleados de la Comisión Estatal de Elecciones.

12. Empleados de la Universidad de Puerto Rico.

ARTÍCULO 8 - INFORMES

1. Cada Autoridad Nominadora deberá someter, en o antes del quinto día de cada mes, al Secretario de la Gobernación, a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, un informe que contenga la cantidad de empleados acogidos a cada una de las alternativas del Programa y el impacto presupuestario que representa dicha acción.

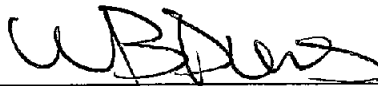
ARTÍCULO 9 - OTRAS DISPOSICIONES

1. Aquellos Municipios y Corporaciones Públicas que por razones de necesidad y conveniencia deseen implantar el Programa podrán adoptar el presente Reglamento, previa consideración y aprobación de la Legislatura Municipal y la Junta de Directores, según sea el caso.
2. Se instruye a los Jefes de Agencia a que establezcan un diálogo con los representantes exclusivos de cada Agencia, de suerte que se implante efectivamente la política pública aquí enunciada en la Orden Ejecutiva de referencia.

ARTÍCULO 10 - VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

11 de agosto de 2005
Fecha de Aprobación.



Lcda. Marta T. Beltrán Dones
Directora