



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

21 de marzo de 2023

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 6 – 2023

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico

Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

REQUERIMIENTO EN CUANTO A LOS PROCESOS RELATIVOS A LOS EMPLEADOS UNIONADOS HASTA QUE LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO PROMULGUE LA CLARIFICACIÓN DE LA UNIDAD APROPIADA CORRESPONDIENTE

A tenor con la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”, Artículo 4¹, Sección 4.3 (1) (h), le corresponde a la Directora de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) implementar la política pública del Gobierno Central como Empleador Único en todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico.

En cumplimiento con la ejecución del Plan de Clasificación y Retribución Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, piedra angular del concepto de Empleador Único, la OATRH inició la implementación del citado instrumento en todas las agencias a las que aplica la Ley Núm. 8-2017. A esos efectos, cada Autoridad Nominadora emitió las consabidas notificaciones e informes de cambios a sus respectivos empleados, unionados o no sindicados, para informales de cómo los referidos Planes impactaron el puesto que habían ocupado previo a dicha implementación. A este respecto, la referida acción puede implicar o no que el puesto se haya transformado, afectando su inclusión o exclusión en la unidad apropiada determinada en cada organismo, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “*Ley de Relaciones de Trabajo en el Servicio Público de Puerto Rico*”.

Es importante que las Autoridades Nominadoras observen y cumplan con las disposiciones contenidas en la Carta Normativa Núm. 1-2023² de la OATRH. Remitimos de manera particular a la Sección VII, Procedimiento de Revisión Administrativa, en cuya parte (A), Empleados Unionados, declara que del empleado no estar de acuerdo con la acción que se le notificó por

¹ Funciones y Facultades de la Oficina y del (de la) Director(a).

² Intitulada, “*NORMAS PARA CULMINAR EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO DE CARRERA DE GOBIERNO CENTRAL, EFECTIVO EL 1 DE JULIO DE 2019 Y LA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL QUE REGIRÁ PARA EL SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO CENTRAL EFECTIVA EL 1 DE ENERO DE 2023*” Calle Vela Núm. 6, Hato Rey, P.R. 00918 | Apartado 8476, San Juan, P.R. 00910-8476



escrito a éste y a su representante exclusivo, de surgir tal deber en el convenio colectivo vigente, se le apercibirá su derecho a presentar una solicitud de revisión administrativa a la Autoridad Nominadora de la agencia a la que pertenece. Dicha solicitud deberá ser presentada a la Autoridad Nominadora dentro del término de treinta (30) días calendario, contados a partir de antedicho recibo de la comunicación.

Sobre lo antes mencionado, destacamos que el ejercicio de la facultad que nos asigna la Ley Núm. 8-2017, ocurre en el marco de consideraciones y deferencia que se pueda proveer en un ambiente sindicado para promover la paz laboral y que el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público se administre, en cuanto aplique, de forma compatible con la sindicación y la negociación colectiva³. Siendo ello así, es vital que las Autoridades Nominadoras se abstengan de tomar decisiones relativas al nuevo perfil de los puestos unionados, hasta que la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), como foro con jurisdicción sobre esta materia, emita, a solicitud de la agencia o de la organización obrera, una Clarificación de la Unidad Apropriada⁴ en virtud de las nuevas características y clasificación de los puestos unionados. En ese contexto, mientras ello no ocurra, cada Autoridad Nominadora deberá considerar cada puesto y sus asuntos relativos a los procesos de la representación sindical y cuotas, entre otros, como si el puesto se mantuviera incluido o excluido en la unidad apropiada, según establecido en la(s) Determinación(es) de Unidad(es) Apropriada(s) vigente(s) emitida(s) por la CASP. Ello implica que las agencias no deberán realizar o promover acciones que alteren la composición de la unidad apropiada hasta que la CASP emita la(s) Clarificación(es) de Unidad(es) Apropriada(s) correspondientes, estableciendo la nueva composición de la unidad apropiada y el estatus de cada puesto, a tenor con el Plan de Clasificación Uniforme y su impacto en la estructura de la agencia.

Para permitir que cada representante exclusivo de sus respectivas Unidades Apropriadas cuente con la información concerniente al Plan de Clasificación Uniforme del Gobierno Central y la nueva estructura salarial que complementa el mismo, las Autoridades Nominadoras concernidas deben remitir a la unión de su organismo una lista con los empleados unionados que contenga los siguientes datos: Nombre Completo del Empleado; Clasificación Previa al Plan; Sueldo Mensual Previo a la Revisión; Clasificación Actual; Sueldo Mensual Posterior a la Revisión; y Número de Puesto del Empleado. Nótese que la aludida información impartirá agilidad a los procesos ulteriores, en cuanto sea aplicable, que puedan gestionarse entre las partes contratantes en la negociación colectiva, así como ante la CASP, para el proceso de Clarificación de la Unidad Apropriada. Para diligenciar esta responsabilidad, incluimos una tabla que pueden utilizar a su mejor conveniencia. Solicitamos que a través del correo electrónico: asuntoslaborales@oatr.pr.gov remitan a la OATRH copia de la tabla que entreguen a cada representante exclusivo, así como el convenio colectivo vigente o el último que estuvo vigente.

Exhortamos a las Autoridades Nominadoras a que notifiquen a sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos, Asuntos Laborales, de Presupuesto y de Finanzas sobre esta directriz, al igual que a los representantes exclusivos y a los empleados comprendidos en las unidades apropiadas de sus respectivas agencias.

Anejo

³ Ley Núm. 8-2017, Artículo 2, Sección 2.1 (8).

⁴ Ley Núm. 45-1998, Artículo 4, y el Reglamento Núm. 6385, de la CASP.