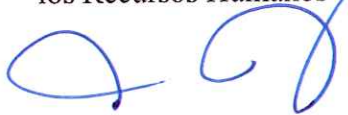


Gobierno de Puerto Rico
**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN
DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

9 de marzo de 2017

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 10 – 2017

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



Lcda. Nydza Irizarry Algarín
Directora Designada

GOBIERNO DE PUERTO RICO COMO EMPLEADOR ÚNICO Y EL NUEVO SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El 4 de febrero de 2017, entró en vigor la Ley Núm. 8-2017, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*” (en adelante, Ley Núm. 8). Para propósitos de esta ley, se establece al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único, lo que significa que los empleados públicos serán empleados del Gobierno Central y no de las agencias¹. Además, centraliza el sistema de administración de los recursos humanos, eliminando de la categoría de administradores individuales a todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico².

La Ley Núm. 8, crea el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual será administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH). El propósito principal de la Ley es aplicar, reforzar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público y formarán parte del sistema todas las agencias e instrumentalidades del gobierno de Puerto Rico, con las siguientes excepciones³:

¹ Ley Núm. 8, Artículo 2 Sección 2.1(1) y (3).

² Ley Núm. 8, Artículo 2, Sección 2.1(2), Artículo 4, Sección 4.3(2)(o).

³ Ley Núm. 8, Artículo 5 Sección 5.2.

1. Rama Legislativa
2. Rama Judicial
3. Corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados
4. Universidad de Puerto Rico
5. Oficina del Gobernador
6. Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico
7. Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico
8. Los Municipios

Al amparo de la Ley Núm. 8, desaparecen las agencias constituidas como administradores individuales y se centraliza la administración de los recursos humanos en la OATRH. No obstante, las autoridades nominadoras de cada agencia gubernamental conservan la autoridad legal para hacer nombramientos⁴.

La Ley Núm. 8, faculta a la Directora de la OATRH para aprobar, promulgar, enmendar o derogar los reglamentos necesarios para su adecuada administración y a su vez, para supervisar la administración y transformación de los recursos humanos, según la política pública enunciada en la Ley⁵. Además, se conceden las siguientes facultades y deberes a la OATRH, entre otras:

1. Centralizar aquellas funciones del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que sean compatibles con lo que se ordena en la Ley Núm. 8.
2. Implantar el funcionamiento del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
3. Requerir a todos los componentes gubernamentales de las tres Ramas de Gobierno la información necesaria para desarrollar y mantener actualizado un Sistema de Información sobre el estado del sistema de administración de recursos humanos y la composición de la fuerza laboral del sector público.
4. Administrar el directorio de ocupaciones y clases del Servicio Público.
5. Reglamentar e implantar las disposiciones relacionadas con la prohibición de acciones de recursos humanos durante la veda electoral.

⁴ Ley Núm. 8, Artículo 3(7).

⁵ Ley Núm. 8, Artículo 4, Sección 4.3 (1)(b)(d).

6. Administrar y mantener actualizado el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público.
7. Centralizar el sistema de administración de personal, eliminando de la categoría de administradores individuales a todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico.
8. Establecer un Sistema de Clasificación Uniforme, consolidando aquellas funciones iguales o similares.
9. Crear un sistema de entrevistas estructuradas que será utilizado por todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno y que se hará disponible para que sea utilizado por el restante de las agencias, instrumentalidades y municipios.
10. Mantener un registro mecanizado y actualizado de evaluaciones sobre desempeño.
11. Ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos.
12. Todas aquellas funciones que le hubiesen sido asignadas por leyes especiales a la OALARH y que no hayan sido derogadas por la Ley Núm. 8.

Cabe destacar que la Ley Núm. 8 integra la movilidad a la administración de los recursos humanos en el servicio público. Esta es definida como un proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos⁶. Para implementar los procedimientos de movilidad, la Ley le concede a la OATRH y a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, OGP) el término de un (1) año a partir de su aprobación para crear los planes de movilidad⁷. La OATRH es la encargada de poner en función estos planes⁸, mientras que le corresponde a la OGP cuantificar la cantidad de personal necesaria para cumplir con los planes establecidos⁹.

La propia Ley Núm. 8 establece que al implantarse dichos planes de movilidad, en primera instancia se deberá identificar empleados que deseen participar de manera voluntaria¹⁰. Además, dispone que el reglamento para la implementación de los planes de movilidad a ser promulgado por la OATRH, deberá tomar en consideración los siguientes criterios, entre otros: la necesidad de servicio, la preparación y experiencia del empleado, los años de servicio, el domicilio del empleado, el lugar geográfico de prestación de servicios, los

⁶ Ley Núm. 8, Artículo 3(30).

⁷ Ley Núm. 8, Artículo 6, Sección 6.4(4)(1).

⁸ Ley Núm. 8, Artículo 6, Sección 6.4(4)(2).

⁹ Ley Núm. 8, Artículo 6, Sección 6.4(3).

¹⁰ Ley Núm. 8, Artículo 6, Sección 6.4(4)(2).

convenios colectivos y la disponibilidad del empleado. Una vez implementados los planes de movilidad, *“todo movimiento de personal que se realice en incumplimiento con estas disposiciones será nulo”*¹¹.

Finalmente, enfatizamos que hasta que la OATRH apruebe la nueva reglamentación y emita sus memorandos de entendimiento al amparo de la Ley Núm. 8, se mantienen en vigor aquellos reglamentos y memorandos promulgados por la OALARH que estén vigentes a la fecha de aprobación de la presente Ley, en todo aquello que no sea incompatible con esta Ley¹².

Exhortamos a las agencias e instrumentalidades públicas a consultar con la OATRH sobre cualquier duda que puedan tener con la Ley Núm. 8 y con cualquier asunto relacionado a la administración de los recursos humanos y relaciones laborales.

¹¹ *Ibíd.*

¹² Ley Núm. 8, Artículo 15(4).