



GOBIERNO DE PUERTO RICO

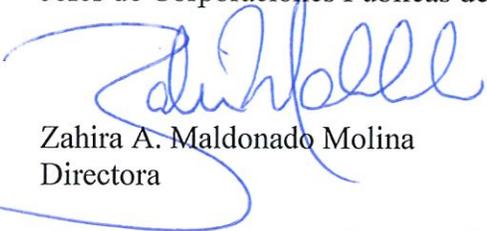
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

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

1 de marzo de 2022

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 6 – 2022

Jefes de Corporaciones Públicas del Gobierno de Puerto Rico


Zahira A. Maldonado Molina
Directora

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LOS PLANES DE CLASIFICACIÓN O VALORACIÓN DE PUESTOS Y DE RETRIBUCIÓN DE LAS CORPORACIONES PÚBLICAS PARA DILIGENCIAR EL MANDATO DE LA CARTA CIRCULAR NÚM. OSG-2022-002¹ DE LA SECRETARIA DE LA GOBERNACIÓN

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*”, confiere a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH) la facultad de realizar las funciones especiales asignadas, y todas aquellas funciones inherentes, necesarias o convenientes para lograr los propósitos de esta Ley.² Al amparo de lo anterior, la OATRH tiene la responsabilidad de brindar servicios de asesoramiento laboral y de administración de recursos humanos a las corporaciones públicas, previo a que éstas puedan contratar y utilizar recursos externos³.

Al respecto, denotamos que para atender una facultad puntual de la Ley Núm. 8-2017, la OATRH finalizó el desarrollo de los Planes de Clasificación de Puestos del Gobierno Central. Igualmente, conforme a los aludidos Planes de Clasificación de Puestos y a fin de garantizar a los empleados un trato justo y equitativo en la fijación de sueldos, la OATRH también desarrolló los correspondientes Planes de Retribución. Dicha información fue publicada recientemente en nuestra página electrónica de manera preliminar, toda vez que la misma pudiera estar sujeta a cambios.

A tenor con la referida gestión, conforme informó la Secretaria de la Gobernación, Sra. Noelia García Bardales, en la Carta Circular OSG-2022-002 del 27 de enero de 2022, la Junta de

¹ Intitulada: “*Procesos de Revisión y Actualización de los Planes de Clasificación de Puestos y Retribución en las Corporaciones Públicas*”, promulgada el 25 de febrero de 2022. Oficina de la Secretaria de la Gobernación, La Fortaleza.

² Ley Núm. 8-2017, Artículo 4, sección 4.2.

³ Véase Artículo 1 de la Ley Núm. 50-2011.

Supervisión Fiscal y Administración Financiera (“JSFA”), certificó el Plan Fiscal correspondiente al año fiscal 2022-2023. Dentro del referido Plan Fiscal se incluyó el establecimiento de los Planes de Clasificación y Retribución para el Gobierno Central (Empleador Único) que preparó la OATRH, por lo que su ejecución ha sido avalada por la JSFA y se contempla su implementación a inicios del próximo año natural.

Nótese que si bien el Artículo 5, Sección 5.2, de la Ley Núm. 8-2017 establece que las corporaciones públicas o aquellas entidades que funcionen como empresas o negocios privados no le serán de aplicación las disposiciones de dicho precepto, sí ordena que éstas deberán incorporar el Principio de Mérito en sus reglamentos de personal para la administración de sus recursos humanos. Destacamos que, a tenor con lo estatuido, mediante la Carta Circular OSG-2022-002, antes citada, la Secretaria de la Gobernación instruyó a las corporaciones públicas a que inicie a la mayor brevedad los procedimientos de actualización de sus respectivos planes de clasificación y retribución. Según declaró la Secretaria de la Gobernación y haciendo eco a expresiones previas del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro Pierluisi Urrutia, “[e]ste es el primer paso para comenzar a hacerle justicia salarial a nuestros servidores públicos que trabajan en las corporaciones públicas”⁴.

De conformidad con lo anterior, la carta circular promulgada distingue a la OATRH como la agencia con el peritaje en la administración de los recursos humanos del servicio público. Es por ello, y a tenor con la Ley Núm. 50-2011, que las corporaciones públicas deberán contar con los servicios y asesoramiento de la OATRH para la revisión y/o desarrollo de sus planes de clasificación y retribución. En fin, el propósito es que el servicio público de todo el Gobierno de Puerto Rico cuente con un sistema de recursos humanos integrado, balanceado y en armonía. Uno de los resultados que se lograrán con esta iniciativa es que la movilidad pueda gestionarse de manera más ágil, mediante la ejecución eficiente y coordinada de trámites que faciliten el análisis e interacción de los nuevos planes desarrollados.

Ante ello, según dispuesto por la Secretaria de la Gobernación, para garantizar el cumplimiento cabal con la responsabilidad fiscal en cada corporación pública, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (“OGP”) y la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (“AAFAF”) deberán formar parte del proceso para identificar los fondos que oportunamente permitan implementar las revisiones salariales en las corporaciones públicas.

En atención a lo antes expuesto, conforme a la responsabilidad asignada, requerimos nos remitan **copia de los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos vigentes para el Servicio de Carrera (Unionado y Gerencial) y el Servicio de Confianza; y de los Planes de Retribución para los mencionados servicios**. Esta información debe ser provista tanto de manera impresa como en modo digital (formato “word” no “pdf”). Con respecto a los Planes de Clasificación

⁴ Carta Circular OSG-2022-002. Véase, además, “*El gobernador llama a las corporaciones públicas a revisar sus planes de clasificación y retribución*”, Periódico El Vocero, publicado el 24 de febrero de 2022, recuperado el 28 de febrero de 2022. Disponible en: https://www.elvocero.com/gobierno/agencias/el-gobernador-llama-a-las-corporaciones-p-blicas-a-revisar-sus-planes-de-clasificaci-n/article_af93b7e4-95bf-11ec-a1a7-034b0090d456.html.

solicitamos que se provea la siguiente información básica de los tres (3) planes (confianza, carrera y unionados): i) fecha de vigencia de cada uno; ii) última revisión; y iii) cuál compañía o proveedor utilizaron para dicha revisión. La información debe representarse de manera individual para cada plan y sus respectivas clases, así como incluir la plantilla de los puestos que lo integran y proveer el “Roster”.

En cuanto al aspecto retributivo, cada corporación pública deberá enviar los planes de retribución correspondientes al respectivo plan de clasificación, así como la última revisión de las escalas retributivas. Deberán asegurarse de que la información esté atemperada a los cambios que han afectado el salario mínimo de diferentes clases profesionales.

La información requerida debe ser sometida en o antes del 15 de marzo de 2022 a la dirección de correo electrónico: planescorporaciones@oath.pr.gov.

Finalmente, para observar la política pública enunciada mediante la Carta Circular OSG-2021-008 de la Secretaria de la Gobernación⁵, y a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*”, la Secretaria de la Gobernación reitera la importancia de que las instrumentalidades corporativas del Gobierno de Puerto Rico cumplan con su obligación de negociar con los sindicatos, los términos y condiciones de empleo de los empleados que estos representan, tomando en cuenta las disposiciones de la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, así como de las demás disposiciones legales aplicables y las realidades de la situación económica y fiscal de cada corporación pública.⁶ Asimismo, declara que, ante dicha responsabilidad, deberán establecer mecanismos de comunicación adecuados con los representantes exclusivos de los empleados para discutir el proceso de revisión e implementación de los planes de clasificación y retribución.

Recabamos su compromiso y esfuerzo para cumplir el mandato de la Ley Núm. 8-2017, Ley Núm. 50-2011 y las directrices impartidas por la Secretaria de la Gobernación, a fin de lograr la transformación de la administración de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

Agradecemos se comparta este requerimiento con sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos y se le dé curso a lo petitionado a la brevedad posible.

⁵ Intitulada: “*POLÍTICA PÚBLICA DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO CON RESPECTO AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES ENTRE LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES DE LA RAMA EJECUTIVA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES*”, publicada el 26 de febrero de 2021.

⁶ Véase, además, la “*Ley para Garantizar la Negociación Colectiva*”, Ley Núm. 9-2021.