



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

12 de mayo de 2023

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 11-2023

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 y Transformación de los Recursos Humanos

Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

PROCESO DE MOVILIDAD PARA EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA (AEE)

La Ley Núm. 120-2018, según enmendada, conocida como la “*Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico*”, establece que “[e]l personal que compone la AEE que opte por permanecer en el Gobierno de Puerto Rico será asignado de conformidad con los estatutos, reglamentos y normas administrativas aplicables a los mismos”. Indica además lo siguiente:

“Todo reglamento establecido dará fiel cumplimiento a las disposiciones de la Sección 5.2 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”. De igual forma, el concepto de la movilidad y el mecanismo establecido por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATR) para implementar el movimiento de los empleados públicos, según establecido en la Ley 8-2017, aplicará en la AEE de conformidad con dicha Ley. Los empleados regulares de la AEE que no pasen a trabajar para los Contratantes retendrán sus plazas, o serán transferidos a otras plazas dentro de la AEE u otras Entidades Gubernamentales. A estos efectos, la AEE en conjunto con la OATR realizará un estudio para identificar las plazas compatibles con la preparación de los empleados de la AEE, o en su defecto, establecerá planes de readiestramiento para ubicar a los empleados que no pasen a trabajar para los Contratantes de conformidad con lo establecido en la Ley 8-2017. [...]”.



Para atender la responsabilidad que nos asigna la referida ley, estamos estableciendo este procedimiento, a tenor con lo prescrito en 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*”, en su Artículo 4, Sección 6.4, Inciso (4) y su reglamento, “*Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017*”, según enmendada, en la Sección 6.4, Subsección 5, Inciso 1.

La referida ley convierte al Gobierno de Puerto Rico en un Empleador Único para que así los empleados pasen a ser empleados del Gobierno y no de sus diferentes entidades. Esto le permitirá al Gobierno¹: i) hacer mejor utilización de los recursos humanos donde exista una necesidad apremiante; ii) atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía; iii) propiciar la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

PROCEDIMIENTO:

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH), la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, OGP), la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (en adelante, AAFAF), conformarán el grupo de agencias que tendrán a su cargo el análisis, desarrollo, aprobación e implementación de los planes de movilidad, según les corresponda, conforme a las leyes aplicables y a este procedimiento. La OATRH será la encargada de poner en función cada plan de movilidad en la prestación de servicios y funciones en el Gobierno de Puerto Rico. A tenor con lo prescrito por la Ley Núm. 8-2017, los Planes de Movilidad se ejecutarán, en cuanto sea aplicable en cada organismo y conforme se disponga, de la siguiente manera:

A. Normas para el Plan de Movilidad para los Empleados de la AEE

1. La AEE le notificará a la OATRH la información de aquellos(as) empleados(as) que estarán sujetos a movilidad.
2. La implementación por parte de la AEE del Plan de Movilidad establecido por la OATRH, no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes ni constituirá una práctica ilícita.
3. Los empleados que como resultado de esta Ley sean transferidos bajo el concepto de movilidad a otra entidad gubernamental o pasen a ser empleados del o los Contratantes de las Transacciones de la AEE, conservarán todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas, convenios colectivos y reglamentos que les sean aplicables, así como los privilegios, obligaciones y estatus respecto a cualquier sistema existente de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo establecidos por ley, a los cuales estuvieren acogidos antes de la aprobación de

¹ Se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 8-2017, párrafo 8.

esta Ley y que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “*Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*”.

4. La movilidad no podrá ser utilizada como medida disciplinaria, no podrá ser onerosa para el empleado, no podrá hacerse arbitrariamente, ni podrá hacerse como acción dirigida a inducir la renuncia del empleado público de manera que se configuren los elementos constituyentes de un despido constructivo o tácito.
5. La movilidad del empleado público surtirá efecto una vez hayan transcurrido treinta (30) días calendario contados desde la fecha de notificación por escrito al empleado. Dicha notificación debe informar al empleado sobre el procedimiento a seguir en caso de no estar de acuerdo con la decisión, así como la fecha en que surtirá efecto la misma. En caso de que el empleado esté en desacuerdo, deberá presentar su reclamación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), a tenor con los procesos estatuidos por dicho foro.

B. Criterios de Evaluación

Para ejecutar este Plan de Movilidad, se tomarán en consideración los siguientes factores:

1. Clasificación del empleado y los requisitos mínimos del puesto
2. Años de servicio
3. Domicilio del empleado
4. Lugar geográfico dónde se encuentra el empleado prestando servicios
5. Lugar geográfico de la nueva prestación de servicios
6. Convenios colectivos
7. Disponibilidad del empleado
8. Clasificación del empleado
9. Si es unionado o no
10. Proveniencia de los fondos para cubrir salarios
11. Otros requisitos reglamentados por la OATRH²

C. Movilidad Voluntaria

Este tipo de movilidad se podrá utilizar de existir algún empleado que haya solicitado moverse de forma voluntaria. Los empleados de la AEE interesados en participar de la movilidad voluntaria, deberán someter el “*Formulario para la Movilidad Voluntaria*” que se acompaña como Anejo, a: movilidad@oatr.pr.gov, dentro del término de siete (7) días laborables, contados a partir de la notificación de este Memorando por parte de la AEE a sus empleados.

² Ley Núm. 8-2017, Artículo 6, Sección 6.4, Inciso 2, lee: “...entre otros requisitos a establecerse mediante reglamento por la Oficina para la implementación del mecanismo de movilidad...”.

Dicho formulario también se encuentra disponible en nuestra página web, www.oathr.pr.gov, en la Sección titulada “*Formularios*”.

En cuanto a esta oportunidad de movilidad voluntaria, si el empleado de la AEE sujeto al presente procedimiento, había radicado previamente una solicitud sobre dicho asunto, no se requiere que radique una nueva solicitud sobre dicho interés.

D. Movilidad Regular

Para la ubicación de aquellos empleados de la AEE que opten por permanecer en el Gobierno de Puerto Rico y que no soliciten o no puedan ser ubicados conforme al proceso de movilidad voluntaria, será objeto de una movilidad regular según dispuesta por la Ley Núm. 8-2017 y la Ley Núm. 120-2018. La OATR, establecerá las estrategias para desarrollar el plan de movilidad. De otra parte, se trabajará en coordinación con la OGP para cumplir con las asignaciones presupuestarias y la estructura organizacional aprobada por ésta para cada agencia o entidad gubernamental. A estos efectos, la OGP será responsable de cuantificar la cantidad de personal necesario para cumplir con el plan establecido.

La OATR revisará la radiografía de la agencia o las agencias que serán impactadas por el plan de movilidad. Ésta tendrá accesible la información sometida por las entidades gubernamentales, corporaciones o agencias excluidas sobre los puestos vacantes del servicio de carrera que existen en cada una de estas³, de manera tal que se puedan ubicar estos empleados en las diferentes entidades gubernamentales o corporaciones públicas en las cuales se identifiquen los puestos para los cuales reúnan los requisitos mínimos. En el proceso de identificación de los empleados se considerarán los criterios dispuestos en el Inciso B arriba indicado.

Una vez identificadas las entidades gubernamentales o corporaciones donde serán ubicados los empleados, se procederá de la siguiente forma:

1. Para efectuar esta movilidad, la AEE deberá someter una lista de los empleados que serán objeto de la movilización con los siguientes datos:
 - a. Puesto que ocupan
 - b. Preparación académica
 - c. Licencias y/o colegiaciones
 - d. Salario
 - e. Identificarlo como unionado o gerencial

³ Ver Memorando Especial Núm.23-2022, intitulado “*SOLICITUD DE INFORMACIÓN DE PUESTOS VACANTES EN EL SERVICIO DE CARRERA*”; el Memorando Especial 35 – 2020 del 13 de noviembre de 2020, intitulado “*Información de Puestos Vacantes*” y el Memorando Especial Núm. 7 – 2021 del 26 de febrero de 2021, intitulado “*Recordatorio sobre solicitud de Información de Puestos Vacantes del Servicio de Carrera*”.

2. Se evaluará la información suministrada por las entidades gubernamentales relacionadas a los puestos vacantes ante la OGP.
3. La OATRH analizará los aspectos distintivos, entre otros elementos, establecidos en las correspondientes especificaciones de clase, para determinar aquellas clases de puestos en las cuales podrán ser reubicados estos empleados.
4. La OATRH enviará a la AEE (agencia emisora) una lista de los empleados que se moverán a la(s) agencia(s) correspondiente(s) (en adelante, agencia(s) receptora(s)).
5. La OATRH enviará una comunicación a la agencia receptora indicándole los candidatos que serán ubicados en su Entidad con los siguientes datos:
 - a. Puesto que ocupan
 - b. Preparación académica
 - c. Licencias y/o colegiaciones
 - d. Salario
 - e. Identificarlo como unionado o gerencial
6. Al finalizar este proceso la OATRH o la agencia concernida —según la fase en que se encuentre el proceso de movilidad— procederá a enviar las comunicaciones escritas según establecido en la siguiente sección.

E. Comunicaciones Escritas

Se enviarán las comunicaciones o notificaciones correspondientes de la siguiente forma:

1. Carta de la Directora de la OATRH a la Autoridad Nominadora de la AEE, a los efectos de informarle la Entidad Gubernamental asignada a cada empleado(a) sujeto al proceso de movilidad.
2. La AEE les notificará a los empleados que han sido seleccionados para el proceso de movilidad hacia otra agencia. A su vez, remitirá copia de la carta enviada al empleado a la unión que lo representa, según aplique, notificando la movilidad del empleado.
3. La AEE transferirá a la(s) respectiva(s) agencia(s) receptora(s) el expediente de personal de los empleados concernidos, incluyendo sus balances acumulados de licencias de vacaciones y de enfermedad, debidamente certificados⁴, así como la información respecto a su estatus en el Sistema de Retiro de los Empleados de la AEE.

⁴ Refiérase al Artículo 2 de la Ley Núm. 12 de 5 de mayo de 1953, según enmendada, comúnmente conocida como “*Ley para Autorizar la Transferencia de Licencia por Vacaciones y por Enfermedad Acumulada por Funcionarios y Empleados Públicos*”.

4. La(s) agencia(s) receptora(s), emitirá(n) un comunicado para recibir al empleado en su agencia.

Además de lo anterior, las agencias receptoras deberán comunicarles a la AEE sobre el recibo del empleado en su agencia y serán responsables de efectuar una actividad de bienvenida para orientar a los empleados movilizados.

Los formatos de las comunicaciones que deberán ser utilizadas en este proceso serán provistas por la OATRH con el motivo de uniformar todo el proceso.

F. Cumplimiento

1. A tenor con la Ley Núm. 8-2017, los organismos que componen el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico⁵ están sujetos a esta normativa y es su responsabilidad diligenciar los procesos atinentes a la movilidad conforme sean notificados por la OATRH. Asimismo, las corporaciones públicas, de manera particular la AEE, deberán observar y cumplir con el mecanismo establecido por la OATRH para implementar el movimiento de los empleados públicos según resulte de la ejecución de este Plan de Movilidad⁶.

Anejo

⁵ Refiérase al Artículo 5, sección 5.1, de la Ley Núm. 8-2017.

⁶ Refiérase al Artículo 5, sección 5.2, de la Ley Núm. 8-2017.