



Hon. Sila M. Calderón  
Gobernadora

Lcda. Melba Acosta  
Directora  
[acostamelba@ogp.gobierno.pr](mailto:acostamelba@ogp.gobierno.pr)

4 de agosto de 2004

## CARTA CIRCULAR NÚM. 76-05

Secretarios, Jefes de Agencia,  
Directores de Oficina y de Corporaciones Públicas

Melba Acosta  
Directora

### CONVERSIÓN DE PUESTOS TRANSITORIOS A REGULARES

La Ley Número 172 del 30 de julio de 2004 establece, entre otras cosas, los criterios mínimos para la conversión de los puestos transitorios a regulares en las agencias o instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Ello con el objetivo de reconocer como empleado de carrera permanente a todo empleado transitorio que haya ocupado un puesto de duración fija con funciones permanentes del servicio de carrera hasta el 30 de junio del 2004. Además, pretende restablecer el término de tres años para que los empleados transitorios que no puedan ser reconocidos como regulares compitan para ocupar un puesto permanente en el servicio de carrera.

Los requisitos para cumplir con las disposiciones de la citada ley son los siguientes:

1. El empleado transitorio debe haber ocupado hasta el 30 de junio de 2004 un puesto de duración fija con funciones permanentes por el periodo probatorio que establece la clase de puesto que pasará a ocupar o el tiempo establecido a través de la ley especial que da origen a la contratación de un puesto transitorio.
2. Los servicios deben haberse prestado en programas gubernamentales según se desglosan en el Presupuesto de Gastos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en el presupuesto de gastos de la agencia o instrumentalidad gubernamental correspondiente, independientemente de si se sufragan con fondos estatales, federales o combinados.
3. Poseer los requisitos mínimos de preparación y experiencia para la clase de puesto a la cual se asignan sus funciones.
4. Reunir las condiciones generales para ingreso en el servicio público.
5. El Jefe de la Agencia o instrumentalidad gubernamental realizará una evaluación del empleado transitorio para certificar que los servicios ofrecidos por éste han sido

5. El Jefe de la Agencia o instrumentalidad gubernamental realizará una evaluación del empleado transitorio para certificar que los servicios ofrecidos por éste han sido satisfactorios. Para esto considerará las evaluaciones del empleado y las acciones correctivas, si alguna, que surjan del expediente de éste.

Los nombramientos transitorios en puestos permanentes que no cualificarán para las disposiciones de la mencionada ley son los siguientes:

1. Cuando el empleado transitorio ocupe un puesto donde el incumbente del mismo se encuentre disfrutando de cualquier tipo de licencia.
2. Cuando exista una necesidad en la prestación de servicios que haga imposible o inconveniente la certificación de candidatos de un registro de elegibles en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis meses. Transcurrido dicho periodo si la autoridad nominadora entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original podrá extender dicho nombramiento por término adicional de seis meses.
3. Cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que requiera algún tipo de licencia y el candidato a nombrarse posea licencia provisional.
4. Cuando el empleado transitorio que ocupa el puesto pase a otro mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su anterior plaza.
5. Cuando el ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo.
6. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.
7. Cuando el ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.

Para la creación de puestos regulares, conforme propone esta ley, la Oficina de Gerencia y Presupuesto adoptó el formulario denominado "Formulario de Cambio de Estatus" mediante el cual las agencias suministrarán a la OGP la información relacionada con el nombre de empleado, clasificación y puesto a ocupar, impacto económico actual, proyectado y diferencia. Además, el Jefe de la agencia o instrumentalidad gubernamental será responsable de certificar la información suministrada mediante este formulario.

Es importante recordar que la OGP no aceptará peticiones para la creación de puestos que no cumplan con los requisitos antes descritos. Este formulario será utilizado por OGP para el cómputo de los fondos que se transferirán a su agencia como resultado de la aportación patronal a Retiro aplicable a los empleados regulares. La OGP reembolsará el impacto de la aportación a Retiro que corresponda a empleados que cobran del Fondo General. Dicho formulario deberá estar en nuestra Oficina antes del 20 de septiembre de 2004. Una vez recibido el referido formulario se procederá a emitir una notificación oficial a la agencia sobre la creación de estos puestos y el reembolso aplicable.

Las agencias y corporaciones públicas que no están incluidos en el Sistema de Personal del Servicio Público establecido mediante Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975 y no les aplique las disposiciones antes mencionadas, concederán a su personal irregular el estatus de regular a

aquellos que al 30 de junio de 2004 cuenten con tres años o más de servicios sin interrupción al momento de la aprobación de esta Ley sujeto a la disponibilidad de los fondos recurrentes.

Cualquier duda o información adicional sobre el particular, puede comunicarse con Waleska Rosario al (787) 725-9420, extensión 2572.

**FORMULARIO DE CAMBIO DE ESTATUS PERSONAL TRANSITORIO A REGULAR CONFORME A LA LEY NÚM. 172 DEL 30 DE JULIO DE 2004**

Agencia: \_\_\_\_\_

Fondo *	Empleado		Antes del Cambio		Después del Cambio		Aportación patronal a Retiro	Diferencia
	Nombre	Núm. Seg. Soc.	Clasif. Transitorio	Salario	Clasif. Regular	Salario		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
<b>Total:</b>								

\* Favor de enumerar los empleados por el tipo de fondo del que cobran. Ejemplo: Iniciar la lista por empleados que cobran del Fondo General, luego continuar con los empleados de otro tipo de fondos.

Certifico que \_\_\_\_\_ empleados incluidos en esta certificación cumplen con las disposiciones que establece la mencionada ley para adquirir el estatus de empleado regular.

\_\_\_\_\_  
Director de Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
Jefe de la Agencia

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha