



30 de agosto de 2016

CARTA CIRCULAR NÚM. 135-16

Secretarios, Directores, Jefes de Agencias, Departamentos y Dependencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Luis F. Cruz Batista
Director

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR LA CONVERSIÓN DE PUESTOS DISPUESTA EN LA LEY NÚM. 89-2016, CONOCIDA COMO LA "LEY DE EMPLEO TEMPORAL EN EL SERVICIO PÚBLICO"

Trasfondo:

La Ley Núm. 89-2016, conocida como "Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público", establece la política pública del Estado Libre Asociado en cuanto al uso de empleados temporales en el servicio público.¹ Así pues, se provee que el uso de empleados temporales será la excepción y no la norma en el servicio público, y se dispone que las agencias reducirán en lo posible la utilización de personal temporal para realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente. Como excepción, sólo procederá el uso de empleados temporales cuando surjan en las agencias necesidades temporeras, de emergencia, imprevistas o programas o proyectos bona fide de una duración determinada, financiados con fondos federales, estatales o combinados, por un periodo no mayor de doce (12) meses, pudiendo prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen al nombramiento. No obstante, la Ley permite la utilización de este tipo de empleado aun para cubrir necesidades permanentes, en ciertas circunstancias detalladas en el Artículo 4 de la misma.

La Ley Núm. 89, *supra*, reconoce una sola clasificación para los empleados que presten servicios por tiempo definido en el servicio público. Éstos serán clasificados como empleados transitorios y se regirán por las disposiciones estatuidas en esta Ley y aquellas dispuestas en la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", que no sean incompatibles con lo allí establecido.

¹ El inciso (d) del Artículo 3 de la Ley Núm. 89, *supra*, define el empleado temporal como el "empleado reclutado por un tiempo determinado para realizar funciones de duración determinable o cuando las condiciones o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto en el servicio de carrera."



Consecuentemente, la Ley establece que todo empleado que a la fecha de ésta entrar en vigor, tenga status irregular, por contrato, o algún otro nombre para referirse a un empleado que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Asimismo se dispone que si la entidad requiere la continuidad de estos servicios por un término fijo nuevamente, el empleado deberá ser contratado como empleado transitorio, sujeto a lo dispuesto en la propia Ley.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley Núm. 89, *supra*, todo empleado transitorio de una agencia, que no sea una corporación pública, tendrá derecho a que se le cambie su clasificación a empleado de carrera si concurren ciertos requisitos. Asimismo, el Artículo 11 provee que tendrá derecho a convertirse en empleado de carrera, cualquier empleado que al momento de aprobarse la ley esté ocupando un puesto con estatus transitorio en el servicio de carrera (excluyendo los de las corporaciones públicas), si éste cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 9. En ese ejercicio se debe conceder prioridad a las agencias destinadas a la prestación de servicios en las áreas esenciales de salud, seguridad, bienestar social y educación, considerando la situación fiscal por la que nos encontramos atravesando. En ambas situaciones resulta esencial la determinación previa en torno a la existencia de fondos recurrentes.

Objetivo:

Mediante esta Carta Circular, la Oficina de Gerencia y Presupuesto establece el procedimiento para la evaluación de las conversiones de puestos transitorios a puestos de carrera, de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 89, *supra*.

Base Legal:

Esta Carta Circular se emite al amparo de las siguientes leyes y normas de aplicación general:²

- a. Art. 9 de la Ley Núm. 89-2016, conocida como la “Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público”, que establece que “[l]os empleados transitorios adquirirán el estatus de empleados regulares el día primero de julio inmediatamente después de haber reunido los requisitos señalados anteriormente, sujeto a que el puesto sea sufragado con fondos recurrentes”.
- b. Artículo 11 de la Ley Núm. 89, *supra*, que establece que “[c]ualquier empleado que a la fecha de vigencia de esta Ley esté ocupando un puesto con estatus transitorio en el servicio de carrera en una agencia (excluyendo a las corporaciones públicas) y cumpla con todos los requisitos establecidos en el Artículo 9 de esta Ley, tendrá derecho a convertirse en empleado regular de carrera. Sin embargo, dada la emergencia fiscal por la cual atraviesa el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, mantendrá el mismo salario y los mismos beneficios marginales a los cuales era acreedor como empleado transitorio mientras esté en vigor la Ley 66-2014, según enmendada, mejor conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. En el proceso de conversión de estatus se dará

² Este resumen no pretende ser exhaustivo, y solamente se presenta para propósitos de fácil referencia.



prioridad a las agencias destinadas a brindar servicios de salud, seguridad, bienestar social y educación."

- c. Artículo 3 de la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia Presupuesto", que establece que: "[La OGP]...velará porque la ejecución y administración del presupuesto por parte de los organismos públicos se conduzca de acuerdo a las leyes y resoluciones de asignaciones, con las más sanas y adecuadas normas de administración fiscal y gerencial".
- d. Artículo 9 de la Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que establece lo siguiente: "[...] En todos los casos que se tratase de un nuevo nombramiento, inclusive aquellos sujetos a excepción, se requerirá la autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto previa a la ocupación del puesto. [...]"

Aplicabilidad:

Esta Carta Circular aplica a todas las Agencias, Departamentos y Dependencias de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Se excluye a las corporaciones públicas y municipios. Asimismo, se excluye a los empleados transitorios de la Comisión Estatal de Elecciones designados por los partidos políticos o por candidatos independientes a puestos electivos, y a los pensionados por edad o años de servicios de cualquier sistema de retiro subvencionado por el Gobierno de Puerto Rico, que ocupan puestos permanentes con estatus transitorio, de conformidad con la Ley Núm. 40 de 15 de junio de 1959, según enmendada y las normas emitidas por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) mediante la Carta Normativa Especial Núm. 3-2010.³

Disposiciones Normativas:

1. Cada agencia será responsable del cumplimiento con las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 89, *supra*, y la reglamentación emitida por la OCLARH al amparo de la misma, que no sea incompatible con lo aquí dispuesto. De conformidad con ello, todo planteamiento para solicitar la conversión de un puesto transitorio a uno de carrera deberá incluir una certificación firmada por la autoridad nominadora donde acredite que el nombramiento cumple con la Ley Núm. 89, *supra*, la reglamentación emitida por la OCLARH para su implementación, y cualquier otra que sea de aplicabilidad a la transacción. Véase modelo de certificación incluido como Anejo I de esta Carta Circular.
2. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley Núm. 89, *supra*, todo empleado transitorio de una agencia, **que no sea una corporación pública**, tendrá derecho a que se le cambie su clasificación a empleado de carrera si concurren los siguientes requisitos: (i) haber prestado

³ Ello a tenor con lo dispuesto por la OCLARH en su Reglamento para establecer las normas de cambio de estatus de empleados transitorios, emitido el 9 de agosto de 2016, al amparo de la Ley Núm. 89, *supra*.



servicios continuos o con una interrupción no mayor de quince (15) días, en una agencia dentro del servicio público, a tiempo completo y ocupando el mismo puesto, por dos (2) años o más; (ii) el empleado transitorio posee los requisitos mínimos de preparación y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual se asignen las funciones que venía desempeñando; (iii) la agencia para la cual presta servicio certifique a la OCLARH que la necesidad del puesto es permanente; (iv) que el jefe de la agencia en la cual presta sus servicios certifique al Director de OCLARH que ha prestado servicios satisfactorios, conforme a las normas de conducta de la agencia y las que se esperan de todo servidor; y (v) el puesto fue y será sufragado con fondos recurrentes.

3. La OGP no atenderá solicitudes de fondos para atender el impacto de la conversión de puestos dispuesta en la Ley Núm. 89, *supra*, por lo que las agencias tendrán la responsabilidad de asumir el costo y demostrar a satisfacción de la OGP que los mismos fueron y serán sufragados con fondos recurrentes.
4. Aquellos empleados que cumplan con todos los requisitos establecidos en el Artículo 9, incluyendo la evaluación positiva en términos de fondos recurrentes para sufragar los puestos de carrera, adquirirán el estatus de empleados regulares el día primero de julio inmediatamente después de haber reunido todos los requisitos. Se exceptúa de lo anterior a los empleados que al momento de entrar en vigor la Ley Núm. 89, *supra*, se encontraban ocupando puestos transitorios en el servicio de carrera en una agencia y cumplían con todos los requisitos establecidos en el Artículo 9 de la ley, a los cuales le aplicará lo dispuesto en el Inciso 5 de esta Carta Circular.
5. Aquellos empleados que al momento de entrar en vigor la ley se encontraban ocupando puestos transitorios en el servicio de carrera en una agencia, conforme a lo establecido en el Artículo 11, tendrán derecho a convertirse en empleado regular de carrera **si cumplen con todos los requisitos establecidos en el Artículo 9**, previamente detallados en el inciso 2. Ello incluye la evaluación en términos de la existencia de fondos recurrentes para sufragar los puestos de carrera. En éstos casos se mantendrá el mismo salario y los mismos beneficios marginales a los cuales era acreedor como empleado transitorio mientras esté en vigor la Ley Núm. 66, *supra*. A partir de esa fecha, y conforme a lo provisto en el Inciso (C), Subinciso (2) del Artículo VI del Reglamento promulgado por la OCLARH, "[I]uego de la vigencia de la Ley Núm. 66, *supra*, se les asignará a los empleados el sueldo mínimo de la escala y beneficios marginales correspondientes a la clase de puesto que ocupa." Por tanto, como parte del proceso para aprobar la conversión, se analizará si el puesto se sufraga con fondos recurrentes, así como la agencia deberá someter una proyección en torno al impacto adicional, si alguno, que tendría la ocupación del puesto de carrera una vez se suspendan la aplicación de la Ley Núm. 66, *supra*.
6. En el proceso de conversión de estatus de los empleados transitorios a los que le aplique el Artículo 11 de la Ley Núm. 89, *supra*, se dará prioridad a las agencias destinadas a brindar servicios de salud, seguridad, bienestar social y educación, de forma tal que se pueda hacer justicia a los empleados transitorios, pero de una forma ordenada, cónsona con la política pública de salvaguardar preeminentemente servicios esenciales y considerando la realidad que atraviesa el País. La fecha de efectividad de tal conversión será aquella en que se cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 9 de la Ley Núm. 89 y se apruebe el planteamiento en la OGP validando



la existencia de fondos recurrentes, por lo que la conversión siempre será prospectiva y no se retrotraerá al 25 de julio de 2016, fecha de la aprobación de la Ley.

7. En aquellos casos donde el puesto es sufragado con fondos federales, no se considerará recurrente si se encuentra calificado en alto riesgo ("high risk") o si se encuentra bajo algún señalamiento que podría acarrear la devolución de fondos federales. Aquellos fondos federales que no se encuentren en dichas circunstancias, la agencia recipiente deberá solicitar a la agencia federal pertinente una comunicación que contenga su opinión en torno a si los fondos se considerarán recurrentes y que acredite que los fondos no se encuentran en alto riesgo o bajo algún señalamiento que podría acarrear la devolución de fondos federales.
8. La OGP podrá requerir a las agencias cualquier información adicional que entiendan pertinente para evaluar las conversiones sometidas para su aprobación.

Incompatibilidad

Las disposiciones de esta Carta Circular derogan otras cartas circulares, memorandos o normativas de la OGP que sean inconsistentes con la misma.

Vigencia

Las disposiciones de esta Carta Circular entrarán en vigor inmediatamente.



CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Certifico que el nombramiento al puesto número ____ en la agencia _____, para la conversión de un empleado transitorio (temporal) en el servicio de carrera, a un empleado regular de carrera, cumple con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 89-2016, conocida como la "Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público", la reglamentación emitida por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) al amparo de la misma, y cualquier otra que sea de aplicabilidad a la transacción.

En San Juan, Puerto Rico hoy ____ de _____ de _____.

Nombre de la Autoridad Nominadora
Título del Puesto
Nombre de la Agencia

