Estado Libre Asociado de Puerto Rico
OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

2 de septiembre de 2015

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 31 – 2015

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Alcaldes de los Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Presidentes de Asambleas Legislativas

Harry O. Vega Díaz
Director

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES SOBRE ASCENSOS, TRASLADOS Y DESCENSOS EN LAS AGENCIAS DE LA RAMA EJECUTIVA Y LOS MUNICIPIOS, Y PARA EL ESTABLECIMIENTO DE EQUIVALENCIAS DE PUESTOS

El proveer servicios ágiles y eficientes a los ciudadanos es una de las razones fundamentales de todo gobierno, por lo que resulta imperativo contar con recursos humanos aptos y capacitados para la prestación de servicios a nuestro Pueblo. Para ello, resulta necesario desarrollar estrategias, adoptar e implementar medidas idóneas de administración de recursos humanos que fomenten la capacidad de superación y desarrollo profesional de los empleados públicos y que, a su vez, propicien y garanticen su movilidad y permanencia dentro del Servicio Público.

La Ley Núm. 224-2014[1], en adelante Ley Núm. 224, establece que el Servicio Público se concibe como uno solo, ya se trate de agencias incluidas o excluidas del actual Sistema de Administración de Recursos Humanos creado en virtud de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", en adelante Ley Núm. 184.

---

[1] Ley *"[p]ara enmendar el Artículo 6, Sección 6.4 (2)(c) de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", a los fines de facultar el traslado de servidores públicos entre administradores individuales y departamentos, corporaciones públicas, oficinas, administraciones, agencias, organismos, instrumentalidades y dependencias de la Rama Ejecutiva excluidos del Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público y viceversa; y para otros fines relacionados."*

Con esta visión, la Ley Núm. 184, conforme enmendada por la Ley Núm. 224, tiene el propósito fundamental de preservar la permanencia del empleado de carrera en el Servicio Público al fomentar la movilidad del recurso humano a base de las necesidades del servicio gubernamental o para el desarrollo profesional del empleado. Ello, lo viabiliza al permitir ampliar el ámbito de los ascensos, traslados y descensos, que constituyen una las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, entre Administradores Individuales y organismos excluidos del Sistema de Administración de Recursos Humanos de la Ley Núm. 184.

En lo pertinente a la movilidad de los empleados, a tenor con la Ley Núm. 184, cuando la misma se efectúa dentro de una misma jurisdicción con un mismo Plan de Clasificación o Valoración de Puestos se utiliza la retribución básica para determinar si la acción de recursos humanos constituye un ascenso, traslado o descenso. No obstante, según la misma Ley, para posibilitar la movilidad de los empleados entre los organismos de la Rama Ejecutiva o Municipios con diferentes Planes de Clasificación o Valoración de Puestos, es necesario determinar equivalencias entre las clases de puestos de los diferentes Planes, dentro del Servicio de Carrera.

Por ser la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno para la aplicación correcta del Principio de Mérito, de modo que sean los más aptos los que sirvan en el Servicio Público, y para cumplir con los propósitos esbozados en la Ley Núm. 184, esta Oficina promulgó el Reglamento Núm. 8613 de 6 de julio de 2015, titulado *Reglamento para la Aplicación de las Disposiciones sobre Ascensos, Traslados y Descensos en las Agencias de la Rama Ejecutiva y los Municipios, y para el Establecimiento de Equivalencias de Puestos*[2].

El objetivo del referido Reglamento es lograr la sistematización y uniformidad necesaria para la determinación y aprobación de equivalencias entre los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos del Servicio de Carrera de las Agencias de la Rama Ejecutiva y los Municipios, y para la determinación de equivalencias de puestos individuales cuando no se hayan adoptado Registros de Equivalencias. También se implanta el procedimiento para la comparación entre clases de puestos cuando no hay equivalencia, para propiciar la movilidad de los empleados en las Agencias de la Rama Ejecutiva y los Municipios. Todo esto, a tenor con la Ley Núm. 184.

Exhortamos a las Autoridades Nominadoras que notifiquen a su personal concernido la información divulgada en este Memorando Especial, para el cabal cumplimiento con las disposiciones de este Reglamento sobre la aplicación de las disposiciones de ascensos, traslados y descensos, y para el establecimiento de equivalencias de puestos. Recomendamos le den lectura al mismo, el cual se encuentra accesible a través de nuestra página de internet www.ocalarh.pr.gov. De tener alguna duda, se pueden comunicar con el Área de Asesoramiento Técnico y Servicios Especializados, al (787) 274-4300, extensión 2216.

---

[2] El Artículo 2 de la Ley Núm. 224, establece: "*Los administradores individuales, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades públicas deberán enmendar, desarrollar, emitir e implantar en un plazo no mayor de sesenta (60) días siguientes a la fecha de aprobación de esta Ley, los reglamentos o normas de recursos humanos correspondientes para armonizar los mismos con la presente Ley. En aquellos casos que se requiera la aprobación previa de la OCALARH, deberán someter las mismas en un término no mayor de sesenta (60) días.*"