

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

15 de noviembre de 2016

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 49 – 2016

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, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración de los Recursos Humanos


Harry O. Vega Díaz
Director

**REGLAMENTACIÓN PARA LLEVAR A CABO NOMBRAMIENTOS Y
EXTENSIÓN DE EMPLEADOS TRANSITORIOS EN LA RAMA EJECUTIVA**

El Sistema de Administración de Recursos Humanos basado en el Principio de Mérito, tiene como propósito fundamental atraer al Gobierno los candidatos más idóneos y retener en el Servicio Público a los mejores recursos humanos, de manera que se asegure la prestación de servicios de excelencia y se logre el desarrollo exitoso de los programas gubernamentales. El Estado Libre Asociado de Puerto Rico afirma como política pública que el uso de empleados transitorios será la excepción y no la norma en el Servicio Público.

La Ley Núm. 89-2016, conocida como la “*Ley de Empleados Temporales en el Servicio Público*”, fue promulgada con el objetivo principal de uniformar la regulación, así como los beneficios marginales a los que prospectivamente tengan derecho los empleados con estatus transitorio, siendo esta la única categorización para los empleados que prestan servicios por tiempo definido en el servicio público. Esta Ley establece que sus disposiciones serán interpretadas conjuntamente con 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*”. Sin embargo, en aquellas áreas en que sean incompatibles, prevalecerán las disposiciones de la Ley Núm. 89-2016, *supra*.

El Artículo 13 de la Ley Núm. 89-2016, *supra*, y el Artículo 4, Sección 4.3 incisos 1 (c) y (d), y 2 (a) de la Ley Núm. 184-2004, facultan al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos

(OCALARH) a adoptar la reglamentación necesaria, con el fin de hacer cumplir las disposiciones de esta Ley. A tales fines, se promulgó el “*Reglamento para la Administración de Empleados Transitorios*”, Reglamento Núm. 8826, de 14 de octubre de 2016.

El propósito de dicho Reglamento es regular y establecer las normas uniformes que aplicarán a los nombramientos y extensiones de empleados transitorios en las agencias de la Rama Ejecutiva.

De conformidad con las normas establecidas en el Reglamento Núm. 8826, *supra*, cabe resaltar lo establecido en su Artículo 12:

- Todas las Agencias evaluarán los nombramientos transitorios vigentes y los atemperarán a las disposiciones del Reglamento, dentro del término de **CIENTO OCHENTA (180) DÍAS**, contados a partir de su vigencia.
- Transcurrido dicho periodo, todo nombramiento transitorio que no cumpla con las disposiciones establecidas en este Reglamento carecerá de validez.
- Las Agencias notificarán a la OCLARH los resultados de dicha evaluación. Junto con esta notificación, las Agencias enviarán a la OCLARH una relación de todos los puestos de duración fija y nombramientos transitorios, utilizando el Formulario OCLARH 106, titulado “*Informe de Empleados Transitorios*”.

Será responsabilidad de las Autoridades Nominadoras y los empleados encargados de la administración de los recursos humanos, cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 89-2016, *supra*, la Ley Núm. 184-2004, *supra*, y las normas establecidas en el “*Reglamento para la Administración de Empleados Transitorios*”, Reglamento Núm. 8826 de 14 de octubre de 2016. La OCLARH realizará auditorías periódicas sobre las acciones de personal relacionadas con la creación y clasificación de puestos de duración fija y con los nombramientos del personal transitorio, con el propósito de determinar su legalidad, corrección y de velar por la aplicación rigurosa del Principio de Mérito. De surgir irregularidades o violaciones, como resultado de las auditorías realizadas, la OCLARH hará los señalamientos de rigor. Además, el Director de la OCLARH podrá imponer las multas, sanciones o penalidades correspondientes, de conformidad con las disposiciones del “*Reglamento para Imponer Multas, Sanciones y Penalidades por Violaciones a la Ley 184-2004, según enmendada, a otras Leyes Especiales y Reglamentos que Administra la OCLARH*”, Reglamento Núm. 8812, aprobado el 14 de septiembre de 2016.

Además, les recordamos que, de surgir alguna inquietud, la Ley Núm. 184-2004, *supra*, entre otras cosas, delegó a la OCLARH la función de asesorar a las agencias sobre las normas aplicables en materias especializadas de recursos humanos y asuntos laborales.

Es sumamente importante que todas las agencias observen a cabalidad las disposiciones contenidas en dicho Reglamento para los nombramientos transitorios y extensión de los mismos. Todo nombramiento transitorio que no cumpla con las disposiciones contenidas en el mismo será nulo.

Exhortamos a las Autoridades Nominadoras, notifiquen a sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos sobre la información provista en este Memorando Especial, para dar cabal cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Núm. 89, *supra*, y al Reglamento Núm. 8826, “*Reglamento para la Administración de Empleados Transitorios*”.

Para aclarar dudas al respecto pueden referir las mismas a nuestra atención para el asesoramiento pertinente.