

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 534

16 de febrero de 2021

Presentado por los señores y señoras *Méndez Núñez, Rodríguez Aguiló, González Mercado, Aponte Hernández, Ramos Rivera, Meléndez Ortiz, Torres Zamora, Charbonier China, Morales Rodríguez, Parés Otero, Navarro Suárez, Soto Torres, Pérez Ortiz, Lebrón Rodríguez, Morales Díaz, Franqui Atilas, Román López, Peña Ramírez, Bulerín Ramos y Correa Del Valle*

Referido a

LEY

Para enmendar los Incisos 16, 19, 24, 31 y 33 del Artículo 3, las Secciones 4.1 y 4.3 del Artículo 4, las Secciones 5.1 y 5.2 del Artículo 5, el Artículo 6 y sus Secciones 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5, la Sección 8.4 del Artículo 8 y los Artículos 15, 16 y 18, 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"; con el propósito de convertir la "Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico" en la "Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico" y centralizar en esta el reclutamiento de todo el personal de Gobierno de Puerto Rico, a base de requerimientos de pericia y el principio del mérito, salvo otorgamiento de dispensa a las corporaciones públicas o público privadas, agencias que funcionan como empresas o negocios privados como las Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), para puestos especializados o fuera del alcance del Plan de Retribución Uniforme; ordenar a la referida Oficina a habilitar el portal electrónico para permitir que los ciudadanos puedan someter las solicitudes de empleo y documentos complementarios de forma electrónica y a presentar informe; ordenar a las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico a transferir a la Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico, el

personal especializado de recursos humanos que sea requerido por la Oficina para la centralización del proceso de reclutamiento; ordenar a la Oficina de Gerencia y Presupuesto a transferir el presupuesto asignado a cada agencia e instrumentalidad pública a la Oficina, correspondiente al pago de nómina y beneficios de los empleados que sean transferidos a la Oficina; declarar enmienda tácita a otras leyes y supremacía de la presente; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante la aprobación 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”, se estableció al Gobierno de Puerto Rico como “Empleador Único”, entendiéndose, de todos los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas, con excepción de las entidades gubernamentales que expresamente fueron excluidas de la aplicación de la referida ley. En dicho estatuto, la Asamblea Legislativa designó a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante OATRH), como ente encargado de administrar las disposiciones de la Ley citada.

Con la implantación de las disposiciones de la Ley 8-2017, antes citada, la OATRH cumplió con el objetivo de transformar el sistema de recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico, por lo que, habiendo cumplido con esa encomienda, su denominación no guarda relación con las funciones administrativas y gerenciales que realiza actualmente y las que deberá efectuar prospectivamente.

Por otro lado, al aprobarse la Ley 8-2017, comenzó un proceso de centralización de la administración de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico. Sin embargo, en la aplicación de dicho estatuto, la ejecución de los procesos de reclutamiento de personal se mantuvo en manos de las entidades gubernamentales. En la actualidad, la confección de las convocatorias, así como el trámite y evaluación de las solicitudes de empleo y la creación de los registros que certifican a los candidatos que son elegibles para nombramiento en el servicio público, son procesos que aún se ejecutan en las distintas agencias e instrumentalidades públicas que conforman el sistema de recursos humanos adoptado en la Ley.

Una vez transformado el sistema, el próximo paso lógico para completar la centralización de la administración de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico, es precisamente centralizar el proceso de reclutamiento en la Oficina creada en la referida Ley 8-2017, convirtiéndola así en la “Oficina de Administración de Personal” (en adelante, OAP), utilizando el modelo de la Oficina de Administración de Personal de Estados Unidos (*U.S. Office of Personnel Management*). La Oficina de Administración de

Personal de Estados Unidos (OPM, por sus siglas en inglés) actúa como la agencia administradora de los recursos humanos y políticas de personal del Gobierno federal. Esta administra los recursos humanos, supervisa el reclutamiento basado en el mérito en la administración pública y proporciona un proceso seguro de reclutamiento.

Al centralizar la administración de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico en la OAP, le damos continuidad a los procesos que se comenzaron con la implantación de la Ley 8-2017, y garantizamos un proceso transparente de reclutamiento, en el cual todo candidato sea evaluado conforme sus logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y ética del trabajo, y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Ciertamente, el haber dejado la ejecución de los procesos de reclutamiento de personal en manos de las entidades gubernamentales en la Ley 8-2017, se debió, en parte, a la falta de recursos fiscales. Es por ello que resulta necesario dotar a la OAP, del personal especializado en Recursos Humanos existente en las entidades gubernamentales para que pueda cumplir con la encomienda de centralizar todo el trámite, análisis y evaluación del proceso de reclutamiento. Para ello, autorizamos que se transfiera el personal especializado en el área de reclutamiento que trabaja en las agencias e instrumentalidades públicas que componen el sistema de recursos humanos de la Ley 8-2017, junto con el presupuesto asignado para el pago de los salarios y beneficios. De esta forma, el Gobierno de Puerto Rico, como Empleador Único, podrá implantar de forma uniforme, consistente y transparente, las practicas más avanzadas de evaluación y selección de los candidatos a empleo que ingresan al servicio público, siendo el mérito el principio rector de estos procesos. A su vez, nos aseguraremos de que año tras año la OAP cuente con los recursos fiscales necesarios para poder atender la importantísima encomienda de continuar modernizando y profesionalizando el servicio público puertorriqueño.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se enmiendan los Incisos 16, 19, 24, 31 y 33 del Artículo 3 de la Ley 8-
- 2 2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación
- 3 de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para que se lea como sigue:
- 4 “Artículo 3.- Definiciones.

1 Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a
2 continuación:

3 (1) ...

4 ...

5 (16) Convocatoria - publicación electrónica que hará la **[Oficina de**
6 **Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto**
7 **Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico* anunciando los
8 puestos vacantes vigentes o aplicables por determinado período para ser ocupados por
9 personal interno o personas externas para todas las agencias e instrumentalidades
10 públicas. La publicación contendrá los requisitos mínimos, el tipo de examen y el resto
11 de la información necesaria para divulgar y/o anunciar la oportunidad para ocupar el
12 puesto.

13 (19) Director(a) - persona a cargo de la **[Oficina de Administración y**
14 **Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de*
15 *Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico.*

16 (24) Estructura salarial o sueldos - esquema retributivo que incluya las escalas a
17 utilizarse en la asignación de puestos en el Sistema de Clasificación Centralizado de la
18 **[Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno**
19 **de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico.*

20 (31) Oficina - se refiere a la **[Oficina de Administración y Transformación de los**
21 **Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal*
22 *del Gobierno de Puerto Rico.*

1 (33) Plan de Clasificación o de Valoración de Puestos – sistema de clasificación de
 2 puestos centralizado y uniforme donde se agrupen todas aquellas funciones iguales o
 3 similares bajo un mismo puesto y que será administrado por la **[Oficina de**
 4 **Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto**
 5 **Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico.*

6 (34) ...”.

7 Sección 2.- Se enmiendan las Secciones 4.1 y 4.3 del Artículo 4 de la Ley 8-2017,
 8 según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los
 9 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lean como sigue:

10 “Artículo 4.- Administración **[y Transformación de los Recursos Humanos del**
 11 **Gobierno de Puerto Rico]** *de Personal del Gobierno de Puerto Rico.*

12 Sección 4.1.- Oficina

13 Se crea mediante esta Ley la **[“Oficina de Administración y Transformación de**
 14 **los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”]** *“Oficina de Administración de*
 15 *Personal del Gobierno de Puerto Rico”.*”

16 Sección 4.2.- ...

17 Sección 4.3.- Funciones y Facultades de la Oficina y del Director.

18 Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de
 19 esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

20 1. ...

21 2. Funciones y Facultades de la Oficina:

1 a. Centralizar **[aquellas]** las funciones del Sistema de Administración y
2 Transformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico **[que sean**
3 **compatibles con lo que se ordena en la presente]** relacionadas a la administración de las
4 áreas esenciales al principio de mérito, según definidas en esta Ley.

5 b. ...

6 f. Establecer un plan de seguimiento y auditorías al programa de
7 administración de recursos humanos, aplicación del principio de mérito y los métodos
8 de retribución en las agencias para asegurar el fiel cumplimiento con las disposiciones
9 de la presente Ley. De igual forma se auditará a los municipios de conformidad con
10 lo dispuesto en la "Ley de Municipios Autónomos". Los resultados y hallazgos de la
11 auditoría, en el caso de las agencias e instrumentalidades, se referirán al jefe de la
12 agencia, quien tendrá cinco (5) días laborables para responder, luego de los cuales el
13 informe será referido a la Oficina del Contralor de Puerto Rico, a la Oficina del
14 Gobernador y a la Asamblea Legislativa. En los casos de los municipios, el informe
15 será referido además a la **[Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales**
16 **(OCAM)]** *Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)*.

17 g. ...

18 m. Administrar y mantener actualizado el Registro Central de Convocatorias
19 para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público. De igual
20 manera, se mantendrá un registro en línea; disponiéndose que las agencias,
21 instrumentalidades públicas, así como las corporaciones públicas, con excepción de
22 la Oficina propia del Gobernador, de los Municipios, del Tribunal Supremo, de las

1 Oficinas del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras
2 Legislativas, y de las Legislaturas Municipales, deberán cumplir con la obligación de
3 remitir mensualmente a la **[Oficina de Administración y Transformación de los**
4 **Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de*
5 *Personal del Gobierno de Puerto Rico* las oportunidades de reclutamiento y ascenso. La
6 Oficina remitirá para entrevista candidatos del listado que mantendrá dicha Oficina.
7 Todas las solicitudes para adiestramiento serán referidas a la **[Oficina de**
8 **Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de**
9 **Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*, con por
10 lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha del adiestramiento. La Oficina
11 evaluará la necesidad y conveniencia del adiestramiento y procederá a aprobar o
12 rechazar el mismo.

13 *w. Facturar por servicios técnicos, de asesoramiento laboral y de recursos humanos,*
14 *mediación y de adiestramiento, así como por el uso de facilidades, materiales y equipo, que se*
15 *preste a instrumentalidades, corporaciones públicas o componentes del gobierno, incluyendo a*
16 *aquellos componentes del Sistema de Administración de Recursos Humanos, creado por esta*
17 *Ley, y al sector privado cuando es a solicitud de éstas.*

18 *x. Promover la mediación como mecanismo para solucionar disputas."*

19 Sección 3.- Se enmiendan las Secciones 5.1 y 5.2 del Artículo 5 de la Ley 8-2017,
20 según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los
21 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico" para que se lean como sigue:

1 “Artículo 5. – Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio
2 Público

3 Sección 5.1. – Creación.

4 Se crea un Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos
5 del Gobierno de Puerto Rico enteramente armónica con la negociación colectiva, cuyo
6 propósito principal será aplicar, reforzar, evaluar y proteger el principio de mérito en el
7 servicio público. Este sistema será administrado por la **[Oficina de Administración y**
8 **Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de*
9 *Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico* y formarán parte del mismo todas
10 las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno como Empleador Único, salvo
11 las excepciones que se dispongan por ley.

12 Sección 5.2. – Exclusiones.

13 Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a las siguientes agencias del
14 Gobierno e instrumentalidades gubernamentales:

15 1. ...

16 ...

17 *En lo pertinente a las disposiciones sobre reclutamiento y selección centralizado, aplicarán*
18 *a las corporaciones públicas o público-privadas, agencias que funcionan como empresas o negocios*
19 *privados como las Alianzas Público-Privadas Participativas (APP+P), salvo que la Oficina de*
20 *Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico otorgue dispensa para puestos*
21 *especializados o fuera del alcance del Plan de Retribución Uniforme.”*

1 Sección 4.- Se enmiendan el Artículo 6 y las Secciones 6.2, 6.3 y 6.4 de la Ley 8-2017,
2 según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los
3 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para que se lean como sigue:

4 “Artículo 6.- Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

5 La Oficina [**de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del**
6 **Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e**
7 **instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los empleados]** *establecerá un*
8 *sistema centralizado para asegurar que a los empleados y candidatos a empleo se les dé la*
9 *oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección a toda persona*
10 *cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y*
11 *laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin*
12 *discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual,*
13 *identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser*
14 *víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho,*
15 *condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.*

16 Sección 6.1.- ...

17 Sección 6.2. — Disposiciones sobre Clasificación de Puesto.

18 1. En virtud de la presente Ley se ordena a la [**Oficina de Administración y**
19 **Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de*
20 *Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico* a comenzar con carácter inmediato
21 el proceso de centralización y unificación de los planes de clasificación de las agencias e
22 instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central.

1 Sección 6.3- Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

2 **[Al momento de reclutar personal, el]** *El* Gobierno, como Empleador Único,
3 *establecerá mediante reglamento, un procedimiento centralizado mediante el cual ofrecerá la*
4 oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona
5 cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y
6 laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin
7 discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social,
8 por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia
9 doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o
10 mental. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de
11 Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas
12 vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo
13 las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

14 ...

15 Sección 6.4. – Disposiciones sobre Ascensos, Traslados, Descensos y Movilidad.

16 La **[Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del**
17 **Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*
18 será la responsable de asegurar que las agencias, las corporaciones públicas,
19 instrumentalidades del Gobierno y Municipios, cuando así se requiera, provean los
20 mecanismos apropiados de ascensos, traslados, descensos y movilidad de los empleados,
21 para la ubicación de puestos y empleados donde deriven la mayor satisfacción de su

1 trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a obtener los objetivos de la organización con
2 mayor eficacia, conforme a las siguientes disposiciones:

3 1. Ascensos

4 a. Una vez aprobada esta Ley, la **[Oficina de Administración y Transformación**
5 **de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de*
6 *Personal del Gobierno de Puerto Rico* en conjunto con la Autoridad Nominadora
7 determinará las clases de puestos, o su equivalente en otros planes de valoración de
8 puestos, que debido a las necesidades particulares de la agencia o a la naturaleza de las
9 funciones de dichas clases de puestos, requieren que se cubran mediante el ascenso de
10 empleados.

11 b. ...

12 2. Traslados

13 a. Si una agencia demuestra la necesidad de contar con un puesto con carácter
14 permanente o por un término no mayor de doce (12) meses, la **[Oficina de**
15 **Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de**
16 **Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico,*
17 dependiendo de las circunstancias, suplirá la necesidad de la agencia o
18 instrumentalidad, utilizando el mecanismo de traslado o movilidad, según sea el
19 caso. Igualmente operará cuando surjan necesidades del servicio, circunstancias
20 imprevistas, programas o proyectos bona fide de duración determinada
21 financiados con fondos federales, estatales o combinados. De igual forma, cuando
22 surja la necesidad de realizar trabajos de duración fija en el servicio de confianza,

1 la Oficina ofrecerá el recurso humano, mediante el mecanismo de traslado o
2 movilidad, según sea el caso.

3 b. ...

4 3. Descensos

5 a. ...

6 4. Movilidad

7 La movilidad como ha sido definida en la presente Ley es un proceso para atender
8 con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos
9 necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le
10 ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los
11 recursos humanos.

12 1. La **[Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del**
13 **Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico,*
14 en conjunto con la Oficina de Gerencia y Presupuesto tendrán un (1) año a partir de la
15 aprobación de la presente Ley para crear los planes de movilidad, los cuales deben
16 corresponder a las necesidades inmediatas en la prestación de servicios en el Gobierno
17 de Puerto Rico.

18 2. La **[Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del**
19 **Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*
20 será la encargada de poner en función cada plan de movilidad en la prestación de
21 servicios y funciones en el Gobierno de Puerto Rico. Al momento de realizarse los planes
22 de movilidad en primera instancia, se deberá identificar qué empleados desean participar

1 de forma voluntaria. Igualmente, se deberá tomar en consideración la necesidad de
2 servicio, la preparación y experiencia del empleado, los años de servicio, el domicilio del
3 empleado, el lugar geográfico de prestación de servicios y los convenios colectivos,
4 disponibilidad del empleado, entre otros requisitos a establecerse mediante reglamento
5 por la Oficina para la implementación del mecanismo de movilidad el cual dejará claro
6 que todo movimiento de personal que se realice en incumplimiento con estas
7 disposiciones será nulo.

8 3. ...

9 Sección 6.5. – Disposiciones sobre Adiestramiento.

10 ...

11 De igual forma, con el propósito de cumplir con la política pública en materia de
12 adiestramiento, se crea el Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los
13 Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA) adscrito a la [**Oficina de Administración**
14 **y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico**] *Oficina de*
15 *Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*

16 1. ...

17 2. Funciones

18 Para lograr sus propósitos, IDEA deberá:

19 a. Desarrollar, a base de las determinaciones del Consejo Asesor para el Desarrollo
20 de la Carrera Pública de la Oficina de Administración y Transformación de los
21 Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y las instrucciones de su
22 Director(a), un Plan Maestro Quinquenal dividido por años para el adiestramiento y

1 profesionalización de los empleados del Gobierno de Puerto Rico (PLAN-MA)
2 disponiéndose que:

3 1. El PLAN-MA deberá revisarse anualmente basado en un estudio de
4 necesidades y prioridades programáticas.

5 b. ...

6 b. ...

7 h. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramiento,
8 mediante acuerdos colaborativos con instituciones universitarias públicas y
9 privadas acreditadas en Puerto Rico.

10 1. ...

11 2. Colaborar y asistir a la **[Oficina del Procurador para las Personas con**
12 **Impedimentos (OPPI)]** *Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado*
13 *Libre Asociado de Puerto Rico* en las campañas de capacitación,
14 sensibilización, orientación y educación que dicha Oficina ofrezca a los
15 empleados públicos sobre los derechos que asisten a las personas con
16 impedimentos.

17 3. ...

18 ...”

19 Sección 5.- Se enmienda la Sección 8.4 del Artículo 8 de la Ley 8-2017, según
20 enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los
21 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para que se lean como sigue:

22 “Sección 8.4. — Cambio de Servicio y Categoría.

1

2 Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder
3 beneficios de permanencia a empleados que no compitieron para un puesto de carrera.
4 Sólo procederán luego de un análisis riguroso de las funciones del puesto o de la
5 estructura organizacional de la Agencia y requerirán la evaluación de la **[Oficina de**
6 **Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto**
7 **Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico* y la autorización de
8 la Oficina de Gerencia y Presupuesto.”

9 Sección 6.- Se enmienda el Artículo 15 de la Ley 8-2017, según enmendada,
10 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos
11 en el Gobierno de Puerto Rico” para que se lean como sigue:

12 “Artículo 15. – Disposiciones Transitorias.

13 1. La actual Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales de
14 Administración y de Recursos Humanos (OCALARH) pasará a ser la **[Oficina de**
15 **Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto**
16 **Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*, dicha oficina
17 mantendrá las facultades y responsabilidades que le habían sido asignadas a la
18 OCALARH en virtud de la Ley 184-2004, según enmendada.

19 2. La **[Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos**
20 **del Gobierno de Puerto Rico]** *Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto*
21 *Rico* tendrá un año y medio (1 ½) a partir de la vigencia de la presente Ley para preparar

1 y culminar el Plan de Clasificación y de Retribución Uniforme en lo que a cada cual le
2 compete.

3 3. ...

4 ...”

5 Sección 7.- Se enmienda el Artículo 16 de la Ley 8-2017, según enmendada,
6 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos
7 en el Gobierno de Puerto Rico” para que se lean como sigue:

8 “Artículo 16. – Asignación y transferencia de fondos.

9 1. Por la presente se retienen en la [**Oficina de Administración y Transformación**
10 **de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico**] *Oficina de Administración de*
11 *Personal del Gobierno de Puerto Rico* todos los balances no obligados de asignaciones
12 provistas por ley a la Oficina Central de Asesoramiento Laboral de Administración de los
13 Recursos Humanos (OCALARH).

14 2. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y
15 obligaciones de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral de Administración y de
16 Recursos Humanos (OCALARH) se transfieren a la [**Oficina de Administración y**
17 **Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico**] *Oficina de*
18 *Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*. De igual forma se transfieren los
19 programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los
20 treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente Ley, de manera que la
21 Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de

1 Puerto Rico pueda continuar su dirección y administración sin que los servicios se afecten
2 o interrumpan.

3 3. ...

4 ...”

5 Sección 8.- Se enmienda el Artículo 18 de la Ley 8-2017, según enmendada,
6 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos
7 en el Gobierno de Puerto Rico” para que se lean como sigue:

8 “Artículo 18. — Relación con otras leyes.

9 a. En lo relativo a la administración de los recursos humanos de los municipios,
10 continúa en pleno vigor y sin menoscabo alguno las disposiciones de la [Ley 81-1991,
11 **según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”]**
12 *Ley Núm. 107-2020, según enmendada. Conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”.*

13 b. ...

14 ...”

15 Sección 9.- Enmienda tácita.

16 Cualquier otra disposición legal del Gobierno de Puerto Rico que se refiera a la
17 “Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno
18 de Puerto Rico” o a la “Oficina de Administración de Personal” se entenderá enmendada
19 en el sentido de que se refiere única y exclusivamente a la “Oficina de Administración de
20 Personal del Gobierno de Puerto Rico”.

21 Sección 10.- Facultad y orden de reglamentación.

1 Se ordena a la Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico
2 a adoptar, mediante reglamento, las normas que regirán el proceso centralizado de
3 reclutamiento del Gobierno de Puerto Rico. Dichas normas incluirán -aunque no se
4 limitarán a lo siguiente: deberán asegurarse de que el personal sea reclutado con base en
5 los requisitos exigidos para cada puesto, pericia y que se garantice el cumplimiento del
6 principio de mérito en los procesos de reclutamiento.

7 Sección 11.- Portal Electrónico.

8 Se ordena a la Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico
9 a dar cumplimiento a las disposiciones del Artículo 6, Sección 6.3, Inciso 3(c) de la Ley 8-
10 2017, según enmendada, a los fines de habilitar el portal electrónico para permitir que los
11 ciudadanos puedan someter las solicitudes de empleo y documentos complementarios
12 de forma electrónica. La implementación de este portal electrónico deberá realizarse en
13 coordinación con la *Puerto Rico Innovation and Technology Service (PRITS)*.

14 Sección 12.- Informe al Gobernador.

15 Dentro de un periodo de noventa (90) días de aprobada esta ley, la Oficina de
16 Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico rendirá un informe al
17 Gobernador y a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, en el cual se establecerá cuál
18 personal de las agencias e instrumentalidades públicas deberán ser transferidos a la
19 Oficina para la implementación de la centralización del proceso de reclutamiento y otros
20 fines.

21 Sección 13.- Transferencia de recursos humanos.

1 Se ordena a las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto
2 Rico cubiertas por la Ley 8-2017, a transferir a la Oficina de Administración de Personal
3 del Gobierno de Puerto Rico, el personal especializado de recursos humanos que sea
4 requerido por la Oficina para la centralización del proceso de reclutamiento. La Oficina
5 establecerá un proceso ordenado para la transferencia de este personal, tomando en
6 consideración las operaciones y funcionamiento de las Oficinas de Recursos Humanos de
7 las agencias e instrumentalidades públicas.

8 Sección 14.- Transferencia de presupuesto.

9 La Oficina de Gerencia y Presupuesto transferirá a la Oficina el presupuesto
10 asignado a cada agencia o instrumentalidad pública del Gobierno de Puerto Rico cubierta
11 por la Ley 8-2017, correspondiente al pago de nómina y beneficios de los empleados que
12 sean transferidos a la Oficina.

13 Para el año fiscal 2021-2022 la Oficina de Gerencia y Presupuesto separará para
14 uso específico de la Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico
15 tres millones de dólares (\$3,000,000.00) para implementar el proceso de reclutamiento y
16 administración del Plan de Clasificación y Retribución del Gobierno de Puerto Rico y el
17 establecimiento del sistema de evaluación de desempeño.

18 Para los años fiscales subsiguientes la Oficina de Gerencia y Presupuesto vendrá
19 obligada a coordinar con la Oficina de Administración de Personal del Gobierno de
20 Puerto Rico, las cantidades necesarias para mantener el proceso de reclutamiento y el
21 establecimiento del sistema de evaluación de desempeño.

22 Sección 15.- Supremacía.

1 En el caso de que las disposiciones de esta Ley estén en conflicto con las
2 disposiciones de cualquier otra ley, Resolución Conjunta, Reglamento u Orden
3 Administrativa, Orden Ejecutiva o cualquier otro documento de similar naturaleza,
4 prevalecerán las disposiciones de esta ley.

5 Sección 16.- Separabilidad.

6 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
7 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta ley
8 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto
9 dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta ley. El efecto de dicha
10 sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra,
11 artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de
12 esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

13 Sección 17.- Vigencia.

14 Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.