



GOBIERNO DE PUERTO RICO

25 de marzo de 2024


**CARTA CIRCULAR NÚM. 004-2024**

*Oficina de Gerencia y Presupuesto*

  
Juan C. Blanco  
Director

**MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 9-2024**

*Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos*

  
Zahira A. Maldonado Molina  
Directora

Secretarios(as), Directores(as), Jefes(as) de Agencias, Departamentos, Oficinas, Comisiones, Administraciones, Agencias, Corporaciones Públicas y demás instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico

**DISPOSICIONES ESPECIALES PARA ESTABLECER LOS PROCESOS DE AUTORIZACIÓN PARA LA CREACIÓN, OCUPACIÓN Y/O RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS A RAÍZ DE LA IMPLEMENTACIÓN PARCIAL DE LA LEY NÚM. 80-2020**

**TRASFONDO**

El 20 de diciembre de 2021, la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (la "Junta de Supervisión" o "JSF") presentó un procedimiento adversativo contra el Gobierno de Puerto Rico (el "Gobierno") en el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico (el "Tribunal de Título III") para, entre otras cosas, impedir la implementación de la Ley Núm. 80-2020, conocida como la "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos" ("Ley Núm. 80").<sup>1</sup>

Luego de discusiones entre la Junta de Supervisión y el Gobierno, el 27 de diciembre de 2021, las partes presentaron una estipulación ante el Tribunal de Título III (la "Estipulación"), la cual fue aprobada por la jueza Laura Taylor Swain y adoptada como orden el 28 de diciembre de 2021 (la

<sup>1</sup> Los términos en mayúsculas en el presente documento tendrán el significado que se les atribuye en el *Interim Stipulation and Order Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021* (la "Estipulación Provisional y Orden"), Caso Núm. 21-00019 (D.P.R.), ECF Núm. 39.

"Orden de 28 de diciembre"). La Estipulación establecía, entre otras cosas, un camino para el Gobierno y la Junta de Supervisión procurar alcanzar un acuerdo en cuanto a la implementación parcial de la Ley Núm. 80.

Específicamente, la Estipulación y la Orden de 28 de diciembre requirieron que la Junta de Supervisión y el Gobierno se esforzaran por explorar la posibilidad de implementar el programa de retiro temprano incentivado que contempla la Ley Núm. 80 para ciertos empleados (el "Programa"), con la condición de que cualquier implementación requeriría lograr ahorros adicionales más allá de los requeridos por el Plan Fiscal Certificado del Gobierno o alguna otra métrica de ahorro determinada por las partes. Con el fin de evaluar la viabilidad de la implementación del Programa, el Gobierno se comprometió a proveer lo siguiente: (i) descripciones de los puestos propuestos para ser eliminados ("Puestos Propuestos para Ser Eliminados" o "Puestos Propuestos"); y (ii) los ahorros reales proyectados que resultarían de la eliminación de los Puestos Propuestos, considerando el costo incremental de ofrecer los beneficios del retiro incentivado (los "Ahorros").<sup>2</sup> Con esta información, el Gobierno y la Junta de Supervisión trabajaron conjuntamente para lograr un acuerdo sobre la implementación parcial del Programa, sujeto a que se cumpliera con las condiciones antes descritas.

Posteriormente, el 3 de junio de 2022, con base en un análisis de ahorros y costos proporcionado por el Gobierno, la Junta de Supervisión comunicó estar dispuesta a considerar la implementación parcial del Programa solo para aquellos empleados cuyos puestos fueron considerados no esenciales por el Gobierno debido a que los puestos "esenciales" no pueden ser eliminados permanentemente, según requerido por la Orden del 28 de diciembre, sin afectar negativamente la continuidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Por consiguiente, se le requirió al Gobierno identificar y designar los puestos considerados como no esenciales y certificar que las instrumentalidades gubernamentales participantes ("Entidades de la Ley Núm. 80") mantendrían los servicios públicos después de la eliminación permanente de los Puestos Propuestos. Se le requirió al Gobierno proveer su lista de Puestos Propuestos para Ser Eliminados y el análisis de los ahorros antes del 21 de junio de 2022. Para lograr esto, la Oficina de Gerencia y Presupuesto ("OGP") reabrió la plataforma digital para que las entidades validaran y recertificaran lo siguiente: (i) que el empleado que inicialmente solicitó el retiro temprano bajo la Ley Núm. 80 permanecía activo como empleado del Gobierno, (ii) el puesto ocupado por el empleado solicitante, y (iii) que el puesto ocupado por el empleado solicitante es no esencial. Este requisito de validación y recertificación debía ser completado por las Entidades de la Ley Núm. 80 en o antes del 15 de junio de 2022.

Luego de someter toda la información pertinente, el Gobierno certificó a la Junta de Supervisión, entre otras cosas, (i) que se presentaron los listados de los Puestos Propuestos para Ser Eliminados por cada Agencia<sup>3</sup>, (ii) que cada Agencia afirmó que la eliminación de tales puestos no tendría un

---

<sup>2</sup> *Stipulation and Order Resolving Oversight Board Complaint dated December 20, 2021, Concerning Acts 80-2020, 81-2020, and 82-2020 and Joint Resolution 33-2021* ("la Estipulación y la Orden de 28 de diciembre"), Caso Núm. 21-00119 (D.P.R.), ECF Núm. 6, p. 4.

<sup>3</sup> La Carta Circular Conjunta Núm. 2023 / 006-2022 define "Agencia" como "cualquier agencia, departamento, administración, junta, comisión, oficina, división, dependencia o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Oficina

impacto adverso en los servicios que se le proveen a la ciudadanía, y (iii) los ahorros que el Gobierno anticipaba generar como resultado de la eliminación de los Puestos Propuestos. Basado en esta información, la Junta de Supervisión aceptó continuar trabajando con el Gobierno para intentar realizar la implementación parcial del Programa bajo la Ley Núm. 80, pero solamente para aquellos empleados que ocupaban puestos no esenciales.

Así las cosas, el 22 de julio de 2022, la Junta de Retiro y la OGP promulgaron la Carta Circular Conjunta Núm. 2023-01/006-2022 con el propósito de comenzar la primera fase de implementación parcial del Programa. Esta fase consistió en brindar las directrices principales para que las Entidades de la Ley Núm. 80 notificaran a los empleados que inicialmente eligieron acogerse a los beneficios del Programa, cuyos puestos hubieran sido catalogados como no esenciales, que se disponían a eliminar tales puestos, así como también darles la opción de retractarse de participar en el Programa. Conforme a la Carta Circular Núm. 2023-01/006-2022, las Entidades de la Ley Núm. 80 tenían hasta el 12 de agosto de 2022, para presentar la siguiente información a la Junta de Retiro: (i) el listado final de Puestos Propuestos para Ser Eliminados en formato *Excel*, completado según las instrucciones impartidas en la referida Carta Circular Conjunta; (ii) la certificación del patrono estableciendo que los Puestos Propuestos para Ser Eliminados no serían restablecidos, recreados o creados, y que eliminar tales puestos no afectaría los servicios que brinda la Entidad; y (iii) un documento que reflejase la opción del empleado de retractarse de participar en el Programa, en los casos aplicables.

Desde agosto de 2022, la Junta de Supervisión y el Gobierno han estado en discusiones continuas en un esfuerzo conjunto a los fines de implementar la Ley Núm. 80 de manera parcial. El 15 de septiembre de 2023, se presentó una estipulación provisional entre el Gobierno y la JSF ante el Tribunal de Título III la cual detalla los acuerdos entre las partes y los próximos pasos sobre el mecanismo para la implementación parcial de la Ley Núm. 80 (la "Estipulación Provisional"). La Estipulación Provisional fue radicada con el objetivo de continuar trabajando para lograr la implementación parcial del Programa, con una fecha de implementación prevista para la primavera de 2024 (la "Fecha Objetivo"). La implementación parcial de la Ley Núm. 80 está supeditada (i) al fiel cumplimiento de las Entidades de la Ley Núm. 80 con las disposiciones de la Carta Circular 2024-02/005-2023, (ii) al cumplimiento de los plazos y metas establecidos en la Estipulación Provisional incluyendo, pero sin limitarse a que el Gobierno y la Junta de Supervisión lleguen a un acuerdo en cuanto a que la implementación planificada logrará los ahorros requeridos en la Orden de 28 de diciembre; y (iii) a la aprobación por parte del Tribunal de Título III de una estipulación final presentada por el Gobierno y la JSF en cuanto a un acuerdo sobre los ahorros.

El 25 de septiembre de 2023, el Tribunal de Título III aprobó la Estipulación Provisional<sup>4</sup> y la adoptó como Orden. Entre otras cosas, la Estipulación Provisional requiere que todos los puestos ocupados por los empleados participantes del Programa que se acojan al beneficio de retiro temprano incentivado sean eliminados permanentemente de las plantillas de las Entidades de la

---

del Contralor de Puerto Rico, Comisión Estatal de Elecciones, Corporación o Empresa Pública acogida al Sistema, incluyendo a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para los efectos de la Ley Núm. 80. No incluirá aquellas entidades y/o empleados que participan en otros sistemas de retiro independientes, como los maestros, jueces y empleados de la Universidad de Puerto Rico y la Autoridad de Energía Eléctrica, así como tampoco incluye a los Municipios".

<sup>4</sup> *Estipulación Provisional y Orden*, Caso Núm. 12-00119, ECF Núm. 39.

Ley Núm. 80.<sup>5</sup> Como tal, el Programa está disponible solo para empleados clasificados por el Gobierno, y aceptados por la Junta de Supervisión, como no esenciales.

La Junta de Supervisión y el Gobierno han concluido el proceso acordado a partir de la Estipulación Provisional, que incluye llegar a un acuerdo sobre los ahorros, el calendario de aportaciones *-contribution schedule-*, los procedimientos de crédito de PayGo *-PayGo credit procedures-*, el Informe de Nómina del Gobierno *-Government Roster-* ("Roster Final de la Ley Núm. 80") y la línea base de empleados *-baseline number-*.<sup>6</sup> El 26 de febrero de 2024, las partes sometieron un *Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021* ("Estipulación Final"), la cual confirma el acuerdo final sobre la implementación parcial del Programa, y el 22 de marzo de 2024, el Tribunal de Título III emitió una Orden que aprueba la Estipulación Final para permitir la implementación parcial del Programa ("Orden Final")<sup>7</sup>.

La Orden Final requiere que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y la OGP garanticen y certifiquen que cualquier transacción de personal realizada por las Entidades de la Ley Núm. 80 sea cónsona con las disposiciones acordadas en la Estipulación Final. Además, según lo acordado por el Gobierno y la Junta de Supervisión en la Estipulación Provisional, los empleados que han optado por participar en el Programa no son elegibles para reingresar al servicio público al amparo de la Ley Núm. 53-2022 o cualquier otra legislación, orden ejecutiva o reglamento que se apruebe. **Por lo tanto, toda entidad que haya participado en la implementación parcial tiene prohibido nombrar o contratar a aquellos empleados que se acogieron al Programa, incluso si estos no fueron empleados previamente por tal entidad.**

Conforme lo anterior, la OGP y la OATRH promulgan estas disposiciones especiales aplicables a todas las transacciones de personal a efectuarse por las entidades que participaron en el Programa.

## **OBJETIVO**

Mediante la presente Carta Circular Núm. 2024-004/Memorando Especial Núm. 9-2024 ("Carta Circular"), y en cumplimiento con la Orden Final, se emiten las directrices sobre el análisis caso a caso que deben llevar a cabo todas las entidades para cualquier transacción de personal y los requisitos y documentos adicionales a ser sometidos como parte de cualquier solicitud de transacción de personal. Esta Carta Circular tiene el objetivo de garantizar que los Puestos Eliminados permanentemente y los Puestos Vacantes Identificados *-Flagged Vacant Positions-* no sean restablecidos, recreados, creados, sustituidos u ocupados bajo ninguna circunstancia y que cumplan con los requisitos establecidos en la Orden Final y las órdenes anteriores.<sup>8</sup> Esta normativa

---

<sup>5</sup> Los puestos vacantes que serán eliminados (Puestos Vacantes Identificados *-Flagged Vacant Positions-*) son aquellos que se encontraban vacantes al 12 de agosto de 2022.

<sup>6</sup> "Línea base" (*baseline*, en inglés) se refiere a la cantidad de puestos por clase que permanecen vigentes luego de la eliminación de los participantes del Programa y la identificación de puestos vacantes al 12 de agosto de 2022, y que han sido compartidos con las entidades participantes coetáneamente con esta normativa. Véase Exhibit A de la Orden Final, Caso Núm. 12-00119, ECF Núm. 59.

<sup>7</sup> Caso Núm. 12-00119, ECF Núm. 59.

<sup>8</sup> Véase, por ejemplo, la Orden de 28 de diciembre, Caso Núm. 21-ap-00019, ECF Núm. 6; la Estipulación Provisional y Orden y, la Estipulación Final y Orden Caso Núm. 21-ap-00019, ECF Núm. 39 y 59.

prevalece sobre las normas vigentes aplicables a las transacciones de ocupación y creación de puestos.

### **BASE LEGAL**

Esta normativa se emite al amparo de las siguientes leyes, reglamentos y órdenes judiciales:

1. La Estipulación Final y la Orden Final en el Caso Núm. 21-00119 (D.P.R.), ECF Núm. 59.
2. Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto”.
3. Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

### **APLICABILIDAD**

Esta normativa aplicará a toda agencia, corporación, departamento, administración, junta, comisión, oficina, división, agencia o instrumentalidad y demás instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que participen en la implementación parcial de la Ley Núm. 80.

### **DISPOSICIONES NORMATIVAS**

#### **A. Procedimiento de solicitudes de autorización para la creación, ocupación y reclasificación de puestos ante la OATRH**

Las Agencias<sup>9</sup> tomarán las medidas de reorganización administrativa y operacional, incluyendo los ajustes correspondientes en su informe de personal (roster), según lo sometido a la OGP conforme a la Carta Circular Núm. 009-2022 de la OGP, para eliminar permanentemente los puestos de aquellos empleados que se han acogido al Programa (“Puestos Eliminados”) e identificar permanentemente los puestos que son funcionalmente similares a dichos puestos y que estaban vacantes al 12 de agosto de 2022 (“Puestos Vacantes Identificados - *Flagged Vacant Positions*”). Estas medidas se implementarán a partir del roster que se someterá para abril de 2024, y que vence el 10 de mayo de 2024.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad nominadora podrá ocupar los puestos vacantes que permanezcan existentes posterior a la implementación parcial de la Ley Núm. 80 y que con el tiempo se determine que mantienen el funcionamiento de la agencia y que se encuentran bajo el

---

<sup>9</sup> Para fines de esta Carta Circular y/o Memorando Especial, el término “Agencia” significa toda agencia, departamento, administración, junta, comisión, oficina, división, dependencia o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Oficina del Contralor de Puerto Rico, Comisión Estatal de Elecciones, Corporación o Empresa Pública acogida al Sistema, incluyendo a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para los efectos de la Ley Núm. 80. No incluirá aquellas entidades y/o empleados que participan en otros sistemas de retiro independientes, como los maestros, jueces y empleados de la Universidad de Puerto Rico y la Autoridad de Energía Eléctrica, así como tampoco incluye a los Municipios”.

mismo título de clase del puesto eliminado bajo el Programa. Si una Entidad de la Ley Núm. 80 requiere la creación, ocupación o reclasificación de un puesto que se vio afectado por el Programa, la entidad deberá verificar que la transacción de personal no exceda la Línea Base *-baseline-* disponible (véase la definición en la nota 10) de la clase del puesto según lo establecido en el Roster Final de la Ley Núm. 80. Es decir, la transacción nunca puede tener el resultado de que el número de empleados en esa clase del puesto en específico exceda la línea base establecida. Para hacer cumplir este requisito, la OGP proveerá a cada Entidad de la Ley Núm. 80 el Roster Final de la Ley Núm. 80 que establece la Línea Base *-baseline-* para los puestos afectados por el Programa. En un primer momento, el mecanismo de movilidad del empleador único se utilizará en el sector público para cubrir esas vacantes. De no poderse cubrir una vacante remanente mediante dicho mecanismo, se permitirá el nuevo reclutamiento mediante el proceso ordinario entre personas en o fuera del servicio público, según aplique.

El proceso de reclutamiento y selección para la vacantes remanentes o reclutamientos que se consideren para el funcionamiento de la agencia, ya sea a tiempo completo o parcial, se regirá por el procedimiento establecido en la Ley Núm. 8-2017, el Reglamento Núm. 8992, conocido como el “*Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada*”, el MOSG-2018-01; ME-5-2018, *Reglamento Conjunto para el Reclutamiento de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico al amparo de la Ley Núm. 53-2022* para los nombramientos en el servicio público. Es decir, la autoridad nominadora hará una evaluación de los candidatos, a los únicos fines de determinar si reúnen los requisitos mínimos establecidos para la clase del puesto en que se nombrarán, así como las condiciones generales de ingreso al servicio público.

De acuerdo con lo anterior, antes de iniciar un nuevo reclutamiento para cualquier puesto, la OATRH y la OGP llevarán a cabo una evaluación de cada solicitud para verificar si el puesto de nueva creación es funcionalmente similar a cualquiera de los Puestos Eliminados o Puestos Vacantes Identificados - *Flagged Vacant Positions*. **Cualquier entidad gubernamental que busque crear un nuevo puesto, independientemente de que se trate de una Entidad de la Ley Núm. 80, deberá presentar a la OATRH y la OGP una certificación de que el puesto que se creará no es funcionalmente similar a ninguno de los Puestos Eliminados o Puestos Vacantes Eliminados, a tenor con las disposiciones de la Orden Final.** La OATRH y la OGP proveerán un formulario de certificación estándar para ser utilizado por las agencias que soliciten la creación de nuevos puestos. Por favor refiérase al Anejo I.

La OATRH y la OGP realizarán en colaboración un análisis para evaluar la creación de nuevos puestos según la documentación sometida por la entidad solicitante. Como mínimo, la evaluación contemplará lo siguiente:

- a. La descripción y funciones del puesto a crear;
- b. Un breve estudio o evaluación de la agencia solicitante previo a su solicitud de llenar cualquier puesto;
- c. Verificación con el Roster Final de la Ley Núm. 80, según provisto por la OGP para confirmar que el puesto a crear no es funcionalmente similar a ninguno de los Puestos Eliminados o Puestos Vacantes Identificados - *Flagged Vacant Positions* al hacer una

comparación con el Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno de Puerto Rico o el plan de clasificación de puestos de la entidad correspondiente.

- d. Verificación con el Roster Final de la Ley Núm. 80, según provisto por la OGP para confirmar que el puesto a crear no excede la línea base establecida para cada puesto afectado por la implementación parcial de la Ley Núm. 80 de acuerdo con las disposiciones de la Orden Final.

## **B. Procedimiento actual de la OGP para autorizar la creación, ocupación o reclasificación de puestos**

La normativa vigente les prohíbe a las entidades de la Rama Ejecutiva<sup>10</sup> crear, ocupar y reclasificar puestos, ya sean regulares, de carrera, transitorios o irregulares, o renovar nombramientos a puestos transitorios e irregulares, a su vencimiento, sin la previa autorización escrita del Director de la OGP<sup>11</sup>.

Exceptuando los puestos afectados por la implementación parcial de la Ley Núm. 80, el Director de la OGP podrá autorizar excepciones en caso de que el puesto en cuestión sea:

- a. Requerido por mandato de ley federal o estatal o por orden del tribunal;
- b. Esencial para proteger la salud, seguridad y bienestar de los ciudadanos;
- c. Necesario para lograr economías presupuestarias, para proteger ingresos estatales existentes o generar ingresos estatales adicionales;

---

<sup>10</sup> Se entenderá que el término “Entidad de la Rama Ejecutiva” incluye a todas sus agencias, así como las instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, independientemente del grado de autonomía fiscal o presupuestaria que de otra forma le confiere su ley orgánica u otra legislación aplicable. Sin embargo, esta normativa no aplicará a la Comisión Estatal de Elecciones, la Oficina de Ética Gubernamental, la Oficina del Panel del Fiscal Independiente y la Oficina del Contralor Electoral, a menos que expresamente así se disponga. No se considerará como Entidad de la Rama Ejecutiva a la Universidad de Puerto Rico y sus dependencias, así como tampoco a los municipios.

<sup>11</sup> Véase la Carta Circular Núm. 93-11 de la OGP, “Normas sobre la Administración Presupuestaria y Aspectos Organizacionales de las Agencias de la Rama Ejecutiva”; la Carta Circular Núm. 144-17 de la OGP la cual establece que las agencias deberán solicitar autorización a la OGP para los reclutamientos de empleados mediante el Sistema de Procesamiento de Planteamientos (PP). Como parte de la solicitud, la entidad debe incluir: (a) una certificación suscrita por la Autoridad Nominadora que confirme la aplicabilidad de una de cinco (5) excepciones (b) una certificación que indique que no es posible o deseable llenar el puesto con un traslado o destaque administrativo; y (c) una certificación que confirme la disponibilidad de los fondos, específicamente (1) que no proyecta sobregiro presupuestario, en los casos de las Entidades de la Rama Ejecutiva cuyos gastos operacionales se cubren total o parcialmente del Fondo General; o (2) que tiene capacidad financiera para cubrir el efecto del reclutamiento, en el caso de otras Entidades de la Rama Ejecutiva; la Carta Circular Núm. 009-2022 de la OGP, “Normativa para el uso de los nuevos módulos de Ingresos, Roster, Proyecciones y Capex y su calendario de radicación de informes periódicos”, la cual dispone que las agencias deberán presentar el día 10 de cada mes el informe “Registro de Información sobre el Roster de la Entidad” a través del módulo “Roster” de la herramienta Oracle Enterprise Performance Management (EPM). La agencia radicará la información correspondiente al mes anterior.

Además, aquellas agencias a las que es de aplicación lo dispuesto en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, deberán velar por su fiel cumplimiento, así como el del Reglamento Núm. 8992, conocido como el Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017. De igual manera, deberán cumplir con lo establecido en la Carta Normativa Núm. 1-2023 de la OATRH, conocida como “Normas para culminar el proceso de implantación del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno Central, efectivo al 1 de julio de 2019, y la nueva estructura salarial que registró para el servicio de carrera del Gobierno Central efectiva al 1 de enero de 2023”.

- d. Necesario para proveer necesidades básicas a residentes de instituciones o instalaciones del Estado; y
- e. Necesario para la administración y gobernabilidad de la agencia en cuestión.

Además, el Director de la OGP puede considerar los siguientes puestos como esenciales para proteger la salud, seguridad y bienestar de los ciudadanos: (a) maestros que ofrecen servicios directos a estudiantes, (b) policías que ofrecen servicios directos a las comunidades, (c) profesionales de salud que ofrecen servicios directos a pacientes; y (d) trabajadores sociales que ofrecen servicios directos a ciudadanos.

Por tanto, toda entidad gubernamental que tenga la intención de crear, ocupar o reclasificar un puesto deberá solicitar autorización a la OGP presentando un Procesamiento de Planteamiento (PP) a través de la Plataforma Electrónica de Planteamientos (PEP). La normativa vigente establece que la agencia solicitante deberá anejar los siguientes documentos a su solicitud:

- a. Una Certificación suscrita por la Autoridad Nominadora que confirme la aplicabilidad de alguna de las cuatro (4) excepciones antes mencionadas y justifique mediante una breve explicación narrativa las(s) excepción(es) que se reclama(n);
- b. Una Certificación que confirme que no es posible o deseable llenar el puesto con un traslado o un destaque administrativo;
- c. Una Certificación que confirme la disponibilidad de fondos, específicamente (1) que no proyecta sobregiro presupuestario, en el caso de las Entidades de la Rama Ejecutiva cuyos gastos operacionales se cubren total o parcialmente del Fondo General; o (2) que hay capacidad financiera para cubrir el efecto del reclutamiento, en el caso de las Entidades de la Rama Ejecutiva cuyos gastos operacionales no se cubren del Fondo General.

### **C. Procedimiento de la OGP para autorizar la creación, ocupación y reclasificación de puestos por la implementación parcial de la Ley Núm. 80**

**Las entidades que hayan participado en la implementación parcial de la Ley Núm. 80,** además de lo antes expuesto, también deberán proveer la siguiente documentación:

1. Autorización de la OATRH, conforme al proceso establecido en el inciso A. Aquellas entidades que no estén incluidas en el Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno de Puerto Rico, ni estén bajo la jurisdicción de la OATRH, deberán certificar que su roster no incluye Puestos Eliminados o Puestos Vacantes Identificados - *Flagged Vacant Positions*, de conformidad con lo establecido en la Orden Final. De igual manera, al comparar con el Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno de Puerto Rico o el plan de clasificación de puestos de la entidad correspondiente, dichas entidades deberán certificar que las funciones del puesto no son similares a las funciones de los Puestos Eliminados o los Puestos Vacantes Eliminados.
2. Descripción y funciones del puesto que se propone crear, ocupar y/o reclasificar.



3. Certificación de Cumplimiento con la “*Final Order for the Partial Implementation of Act 80-2020*” (“Orden Final para la Implementación Parcial de la Ley Núm. 80-2020”) que confirma que la transacción de personal solicitada no guarda relación con ninguno de los Puestos Eliminados o de los Puestos Vacantes Identificados - *Flagged Vacant Positions*, de conformidad con la Orden Final para la implementación parcial de la Ley Núm. 80. Refiérase al Anejo I.
4. Anejar un roster el cual deberá coincidir con el Registro de Información sobre el Roster de la Entidad sometido por la Agencia mensualmente a través del módulo “Roster” de la herramienta Oracle Enterprise Performance Management (EPM). Es crucial que la Agencia someta mensualmente el Registro de Información del Roster de la Entidad, de lo contrario la OGP estará impedida de evaluar la solicitud de creación y/u ocupación de puesto<sup>12</sup>.
5. Cuando se trate de la creación o reclasificación de un puesto, la Entidad de la Ley Núm. 80 someterá, además, una certificación que confirme que dicha creación o reclasificación del puesto no hará que la Agencia solicitante exceda la línea base de la clase del puesto.
6. Certificación que confirme que el puesto en cuestión no será ocupado por ninguno de los participantes del Programa.

**Resulta importante mencionar que la OATRH y la OGP se reservan el derecho de solicitar documentos adicionales a los establecido en esta normativa.**

#### **D. Procedimiento de cumplimiento para entidades exentas<sup>13</sup>**

Las entidades exentas del proceso de autorización para la creación, ocupación y reclasificación de puestos, ante la OATRH y/o la OGP, que vayan a realizar alguna transacción de personal, y que a su vez hayan participado en la implementación parcial de la Ley Núm. 80, deberán atenerse a los términos y condiciones establecidos en el **MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO Y ACUERDO** según acordado con la OGP y la OATRH.

---

<sup>12</sup> Véase la Carta Circular Núm. 009-2022 de la OGP, “Normativa para el uso de los nuevos módulos de Ingresos, Roster, Proyecciones y Capex y su calendario de radicación de informes periódicos”, la cual dispone que las agencias deberán presentar el día 10 de cada mes el informe “Registro de Información sobre el Roster de la Entidad” a través del módulo “Roster” de la herramienta Oracle Enterprise Performance Management (EPM).

<sup>13</sup> Las Entidades de la Ley Núm. 80 que están exentas de los procesos establecidos en los reglamentos de la OATRH y la OGP para la autorización y supervisión de la creación, ocupación y reclasificación de puestos son: el Centro de Recaudación de Ingresos Municipales (CRIM), la Oficina del Contralor de Puerto Rico (OCPR) y la Oficina de Asuntos Legislativos de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OSL).

### **INCOMPATIBILIDAD**

Las disposiciones contenidas en esta normativa derogan aquellas disposiciones de otras cartas circulares, memorandos o normativas que sean incompatibles con la misma.

### **VIGENCIA**

Las disposiciones de esta Carta Circular entrarán en efecto el 31 de marzo de 2024.

ANEJO I

**CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO**

**Carta Circular OGP Núm. 004-2024 / Memorando Especial OATRH Núm. 9-2024**

El *Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021* (la “Estipulación Final”) entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión y Administración Financiera, para la implementación parcial de la Ley 80-2020, y adoptada como orden por el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico el 22 de marzo de 2024, requiere que todos los puestos de aquellos empleados que se acogieron al programa de retiro temprano incentivado (el “Programa”) contemplado en la Ley 80 sean eliminados permanentemente de las plantillas de puestos de empleados de las entidades gubernamentales que participaron en el Programa (las “Entidades de la Ley 80”). La Orden Final requiere además que los puestos que se encontraban vacantes al 12 de agosto de 2022 y eran funcionalmente similares a aquellos Puestos Eliminados (“Puestos Vacantes Eliminados - *Flagged Vacant Positions*”) deberán quedar permanentemente identificados en el roster de personal de las Entidades de la Ley 80 y no podrán ser ocupados.

Los Puestos Eliminados y los Puestos Vacantes Eliminados, los cuales se determinó que eran no esenciales, no podrán ser restablecidos, recreados, creados, sustituidos u ocupados en ninguna circunstancia en las Entidades de la Ley 80. Por tanto, de conformidad con lo establecido en la Carta Circular Núm. 004-2024 y Memorando Especial Núm. 9-2024, se emite esta certificación para la solicitud PP 20\_\_ - \_\_\_\_\_ para la:

\_\_\_ Creación \_\_\_ Ocupación \_\_\_ Creación y Ocupación \_\_\_ Reclasificación

**Nombre de la Entidad:** \_\_\_\_\_

**Número del puesto:** \_\_\_\_\_

**Descripción de las funciones del puesto:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Certificamos** que las funciones adscritas al puesto solicitado en esta transacción de personal no son similares a ninguno de los Puestos Eliminados y/o Puestos Vacantes Eliminados de conformidad con lo establecido en la Orden Final.

**Certificamos** que hemos anejado como documento de apoyo un Informe de Nómina (“Roster”) que coincide con el Registro de Información sobre el Roster de la Entidad de la Ley 80 sometido mensualmente a través del módulo “Roster” de la herramienta Oracle Enterprise Performance Management (EPM), que identifica los Puestos Eliminados y los Puestos Vacantes Eliminados, respectivamente, como resultado de la implementación parcial de la Ley 80-2020 y que el mismo ha sido sometido a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (“OGP”) a través de la herramienta EPM.

**Certificamos** que el puesto que se solicita en esta transacción de personal no hará que la Entidad de la Ley 80 exceda la Línea Base (*Baseline*), según se define en la Carta Circular Núm. 004-2024 y Memorando Especial Núm. 9-2024, para la clase del puesto.

**Certificamos** que el puesto o cualquier puesto funcionalmente similar para el cual se realiza este trámite de personal no será ocupado por un empleado que se haya acogido al Programa.

**Reconocemos** que cualquier transacción que esté en contravención con la Orden Final o la normativa establecida podrá resultar en la anulación de la Orden Final y en la suspensión de cualquier transacción de recursos humanos ante la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y/o la OGP hasta tanto se subsane el asunto en cuestión.

Dada hoy, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

---

Jefe de la Entidad o Representante Autorizado

---

Director de Recursos Humanos o Representante Autorizado