



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

19 de julio de 2023

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

jldalmau@senado.pr.gov

Hon. José L. Dalmau Santiago
Presidente
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

Estimado señor Presidente:

Saludos cordiales de todos los que laboramos en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH).

En cumplimiento con la Ley Núm. 36-2020, conocida como la “*Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico*”, sometemos el documento titulado “*Tercer Informe sobre Teletrabajo (Ley Núm. 36-2020) Año 2022*” junto con sus anejos.

De requerir más información, puede comunicarse con el Lcdo. Gustavo R. Cartagena Caramés, Subdirector de la OATRH, al (787) 274-4300, o al correo electrónico gcartagena@oatr.pr.gov

Cordialmente,

Zahira A. Maldonado Molina
Directora

GCC/sr

Anejo



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

19 de julio de 2023

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

rhernandez@camara.pr.gov

Hon. Rafael Hernández Montañez
Presidente
Cámara de Representantes de Puerto Rico
PO Box 9022228
San Juan, Puerto Rico 00902-2228

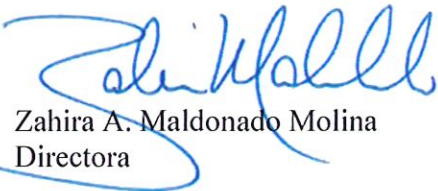
Estimado señor Presidente:

Saludos cordiales de todos los que laboramos en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH).

En cumplimiento con la Ley Núm. 36-2020, conocida como la “*Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico*”, sometemos el documento titulado “*Tercer Informe sobre Teletrabajo (Ley Núm. 36-2020) Año 2022*”, junto con sus anejos.

De requerir más información, puede comunicarse con la Lcdo. Gustavo R. Cartagena Caramés, Subdirector de la OATRH, al (787)274-4300, o al correo electrónico gcartagena@oatr.pr.gov.

Cordialmente,



Zahira A. Maldonado Molina
Directora

GCC/sr

Anejo



Calle Vela Núm. 6, Hato Rey, P.R. 00918 | Apartado 8476, San Juan, P.R. 00910-8476

(787)274-4300 | info@oatr.pr.gov | oatr.pr.gov



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

18 de julio de 2023

Tercer Informe sobre Teletrabajo (Ley Núm. 36-2020) Año 2023

La Ley Núm. 36-2020, según enmendada, conocida como la “*Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico*”, tiene como fin ordenar que las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico adopten las medidas necesarias para implementar un Programa de Teletrabajo, mediante el cual se les permitirá a los empleados participantes cumplir, parcial o totalmente, desde sus hogares u otras oficinas satélites de la entidad gubernamental a la cual pertenecen, con los deberes y responsabilidades que les requieren sus puestos. Además, el referido estatuto enmendó el inciso (2) de la Sección 4.3 del Artículo 4 de 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*”, a los fines de establecer las funciones de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, la OATR) para dar cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 36-2020.

Al respecto de lo antes expuesto, es importante mencionar que la Ley Núm. 8-2017 creó el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual es administrado por la OATR con el objetivo de aplicar, reforzar, evaluar y proteger el Principio de Mérito en el servicio público.

Es pertinente mencionar que la Ley Núm. 8-2017 centraliza la administración de los recursos humanos y establece el Empleador Único, lo que significa que los empleados públicos serán empleados del Gobierno Central y no de las agencias¹. Esta política pública del Gobierno de Puerto Rico persigue contar con un sistema de administración de recursos humanos ágil y eficiente, por lo que la transformación que ordena el citado estatuto está dirigida a centralizar y uniformar procesos, con el objetivo de que los empleados de los organismos públicos sean administrados y estén regidos por los mismos preceptos y procedimientos. Advertimos que la sección 5.2 de la Ley Núm. 8-2017, dispone lo concerniente a los organismos que estarán excluidos del estatuto².

¹ Ley Núm. 8-2017, Artículo 2, Sección 2.1, incisos (1) y (3).

² A tenor con el citado articulado, están excluidos de la Ley Núm. 8-2017, los siguientes organismos:

1. Rama Legislativa.
2. Rama Judicial
3. Corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
4. Universidad de Puerto Rico.
5. Oficina Propia del Gobernador.
6. Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.
7. Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.
8. Los Municipios



No obstante, en consideración a tales exclusiones, la referida ley establece que las corporaciones públicas y público privadas deberán acoger el principio de mérito en sus reglamentos de personal³. Así también, al igual que las Alianzas Públicos Privadas, deberán integrar la movilidad en sus procedimientos⁴.

Por consiguiente, la “*Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico*” es más abarcadora en cuanto a su aplicabilidad⁵ y establece como política pública que el Gobierno de Puerto Rico debe implementar y desarrollar “*el Teletrabajo o Trabajo a Distancia, como una opción laboral para todo empleado gubernamental que cualifique. Con este concepto, se busca agilizar procesos, disminuir gastos en utilidades y arrendamientos, además, de brindarle una opción más flexible de trabajo a nuestra fuerza laboral*”⁶. A tono con lo estatuido, el citado precepto permite que cada organismo reflexione y ejecute sobre la manera de establecer este mecanismo, pero en atención a su realidad fáctica y necesidades, a la vez que pueda acoger el interés de aquellos empleados elegibles.

Denotamos que las anteriores disposiciones deben atenderse en el marco de lo que comprende la jornada laboral y el descanso de los empleados gubernamentales. A tales efectos, el Artículo 10, sección 10.1, inciso 1, de la Ley Núm. 8-2017, establece que las normas sobre jornada de trabajo para los empleados públicos son las siguientes: “[l]a jornada regular semanal para los empleados regulares de carrera no excederá de cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete horas y

-
9. Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña.
 10. Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera.
 11. Oficina del Contralor Electoral.
 12. Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.
 13. Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales.

Además, en virtud de la Ley Núm. 17-2019, el Negociado de Energía está excluido de la Ley Núm. 8-2017. Igualmente, mediante la Ley Núm. 20-2017, según enmendada y la Ley Núm. 85-2018, se excluyó, respectivamente, al sistema de rango del Negociado de la Policía y al Departamento de Educación de la aplicación de la Ley Núm. 8-2017. Asimismo, mediante la Ley Núm. 70-2019 se excluyó a la Oficina del Inspector General de la aplicabilidad de la Ley Núm. 8-2017. De igual manera, se ha excluido a la Oficina de Protección y Defensa de las Personas con Impedimentos de Puerto Rico, según establecido por la Ley Núm. 64-2021. Así también, la Ley Núm. 50-2022 excluye al Instituto de Ciencias Forenses de la aplicabilidad de la Ley Núm. 8-2017.

³ La política pública del Gobierno de Puerto Rico en lo relativo a la administración de los recursos humanos de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 8-2017, Artículo 2, sección 2.1, inciso (5) es “[q]ue todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental”.

⁴ Ley Núm. 8-2017, Artículo 5, sección 5.2.

⁵ Nótese que el Artículo 3 de la Ley Núm. 36-2020, establece que el estatuto aplicará a las siguientes entidades:

“Artículo 3. — *Aplicabilidad.*

Las disposiciones de la presente Ley aplicarán de manera compulsoria a toda agencia y/o instrumentalidad adscrita al Gobierno Central, incluyendo las corporaciones públicas o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.

Los municipios, la Rama Legislativa y la Rama Judicial podrán acogerse voluntariamente al Programa de Teletrabajo establecido en esta Ley. A esos fines, adoptarán la reglamentación pertinente para la implementación del mismo, utilizando como guía la reglamentación establecida por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico según las disposiciones de esta Ley”.

Cónsono con lo antes expuesto, la OATRH promulgó el Memorando Especial 34-2020, intitulado “*PROMULGACIÓN DEL REGLAMENTO (MODELO) DE LA OATRH PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS, CONFORME A LA LEY NÚM. 36-2020, SEGÚN ENMENDADA*”, publicado el 12 de noviembre de 2020. El documento está disponible en nuestro portal electrónico: <https://oatrh.pr.gov> (Ver: Comunicaciones Numeradas)

⁶ Véase Artículo 2 de la Ley Núm. 36-2020.

media (37½), sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de leyes especiales. La jornada diaria no excederá de ocho (8) horas. Se concederá a los empleados dos (2) días de descanso, por cada jornada regular semanal de trabajo”.

Por su parte, el inciso (2) de la sección 10.1 del citado articulado dispone que “[l]a jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo, los días de descanso. Sin embargo, por necesidades del servicio, las agencias podrán establecer una jornada semanal regular, para todo o parte de su personal, comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda dos (2) días de descanso”. Además, el inciso 4 del citado articulado dispone que:

“[c]ada agencia, dentro de los límites anteriores indicados, establecerá la jornada de trabajo, semanal y diaria, aplicable a sus empleados, tomando en consideración las necesidades de servicio”.

En atención a lo antes expuesto, el referido estatuto faculta a las agencias a establecer, mediante reglamentación interna, un sistema de horario flexible, escalonado, extendido o turnos rotativos⁷. Conforme a lo expresado, los organismos públicos sujetos a la Ley Núm. 8-2017 tienen discreción para establecer, mediante reglamento, cuál será la jornada de trabajo de los empleados del servicio de carrera. Ello en el marco del Artículo 2.09 de la Ley Núm. 26-2017, conocida como la “*Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*”, sobre remuneración del trabajo en exceso a la jornada regular de trabajo, a los empleados a quienes aplique dicho precepto.

Al respecto de las labores que realiza el servidor público, la Ley Núm. 8-2017 dispone en su Artículo 10, sección 10.1, inciso (8), que “[l]as horas trabajadas comprenderán todo el tiempo durante el cual se le requiere a un empleado prestar servicios o permanecer en el recinto o en un determinado lugar de trabajo y todo el tiempo durante el cual se le ordene o autorice expresamente a realizar el mismo”. Dicho precepto implica que un acuerdo entre la agencia y el empleado elegible a participar del Programa de Trabajo a Distancia, a tenor con el ordenamiento jurídico vigente, cumple con lo estatuido en cuanto a las labores que se le asignen al empleado y las que éste se compromete a realizar bajo el citado Programa.

No obstante, es necesario tomar conocimiento de que la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “*Ley de Relaciones de Trabajo para el Servicio Público*”, establece en su Artículo 3, inciso (1), que las condiciones de trabajo representan un “*área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio. El término incluye asuntos relacionados con horario de trabajo, turnos rotativos, medidas de seguridad para evitar accidentes del trabajo, por ejemplo*”. Así pues, la futura evolución del Programa de Trabajo a Distancia pudiera verse impactada en aquellos organismos que al momento se encuentran negociando nuevos convenios colectivos a tenor con la Ley Núm. 9-2021, conocida como “*Ley para garantizar la negociación colectiva*”, y bajo cuyo amparo se negocian los nuevos convenios colectivos del servicio público.

⁷ Artículo 10, sección 10.1, inciso 5, de la Ley Núm. 8-2017.

Con respecto a lo antes planteado, es importante destacar que, tanto para el **Primer Informe sobre Teletrabajo** presentado el 13 de octubre de 2021, para el **Segundo Informe sobre Teletrabajo** presentada el 1 de marzo de 2022, como el presente informe, se tomó en consideración el impacto que ha tenido la situación concerniente a la pandemia del COVID-19 que provocó que el 12 de marzo de 2020 se decretara una Declaración de Emergencia mediante la OE 2020-20, la cual se encontraba vigente durante los primeros dos (2) informes y un lapso del presente. No obstante, es imperativo mencionar que el 11 de mayo de 2023, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro Pierluisi, promulgó el Boletín Administrativo OE-2023-012⁸, con el propósito de decretar la culminación del estado de emergencia declarada como resultado de la crisis de salud pública que provocó el CORONAVIRUS (COVID-19)⁹. Nótese que conforme a las diversas órdenes ejecutivas promulgadas desde el 12 de marzo de 2020 hasta la que decretó el 11 de mayo de 2023 el final del estado de emergencia, se dispuso un cese (inicialmente) y orden de paulatina de reapertura de las operaciones gubernamentales, durante unos lapsos definidos. En ese contexto, denotamos que el Artículo 16 de la Ley Núm. 36-2020 dispuso que la implementación del Programa de Teletrabajo sería a partir del Año Fiscal 2020-2021, por lo que aún los decretos e instrucciones promulgadas hasta el 11 de mayo de 2023, deben ser considerados en el análisis del presente tema.

En este sentido, de conformidad con las facultades delegadas por el Artículo 12 de la Ley Núm. 36-2020, se estableció que dentro de los siguientes dieciocho (18) meses luego de la aprobación del estatuto, la OATRH, en coordinación con la *Puerto Rico Innovation and Technology Service* (PRITS), debe rendir un informe a la Asamblea Legislativa que incluya a grandes rasgos, sin que constituya una limitación, lo siguiente:

- a) El grado de participación de los empleados de cada agencia en el Programa.
- b) El número total de empleados participantes por agencia.
- c) El número y por ciento de empleados por agencia que son elegibles para el Programa.
- d) El número y por ciento de empleados por agencia que están acogidos al Programa; incluyendo el detalle de la cantidad de días por mes que trabajan a través del Programa.
- e) El método utilizado para obtener la información provista en el informe.

⁸ Intitulado "ORDEN EJECUTIVA DEL GOBERNADOR DE PUERTO RICO, HON. PEDRO R. PIERLUISI, PARA PONER FIN AL ESTADO DE EMERGENCIA DECLARADO A CONSECUENCIA DEL CORONAVIRUS (COVID-19) Y PARA DEROGAR LOS BOLETINES ADMINISTRATIVOS NÚMS. OE-2020-020; [OE-2020-021]; OE-2020-022; OE-2020-025; OE-2020-028; OE-2020-031; OE-2020-035; OE-2020-036; OE-2020-039; OE-2020-081; OE-2021-001; OE-2021-017; OE-2021-054 Y OE-2022-019", promulgado el 11 de mayo de 2023.

Nótese que el citado boletín administrativo fue enmendado por la OE-2023-013 (12 de mayo de 2023) para, mediante enmienda técnica, expresamente derogar el boletín administrativo OE-2020-021. Véase, Sección 1ª de la OE 2023-013, la cual enmienda la Sección 7ª de la OE 2023-012 para el citado fin.

⁹ A esos efectos, la OATRH emitió el Memorando Especial Núm. 13-2023, intitulado "CESE DE LA LICENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS PÚBLICOS RELATIVA AL VIRUS COVID-19".

- f) Las razones para los cambios positivos o negativos en la participación del Programa.
- g) El estatus de la agencia en la implementación del Programa y los ahorros, si alguno, que han obtenido.

Con relación a lo antes señalado, denotamos que, a partir del 1 de marzo de 2021, la OATRH ha recopilado las necesidades de las agencias, pertenecientes al Gobierno Central, para poner en efecto la Ley Núm. 36-2020, de acuerdo con la política pública establecida.

En primera instancia, mediante el Memorando Especial Núm. 8-2021, del 1 de marzo de 2021, intitulado “*Requerimiento de Información Estadística sobre Trabajo presencial y Trabajo a Distancia*”, la OATRH solicitó, a saber: 1) la cantidad de empleados de las agencias por categoría; 2) cantidad de empleados trabajando de forma presencial; 3) cantidad de empleados trabajando a distancia; 4) la cantidad de empleados trabajando en modalidad híbrida; y 5) cantidad de empleados acogidos a una licencia o destaque. La información solicitada debía estar actualizada al 28 de febrero de 2021 y entregarse a la OATRH no más tarde del 8 de marzo de 2021.

Dentro de la información solicitada, se proveyó a la OATRH una serie de datos en torno a los empleados de los organismos públicos de la Rama Ejecutiva¹⁰. Estos incluyen agencias bajo la Ley Núm. 8-2017, corporaciones públicas y agencias excluidas, a saber:

- Empleados que laboran en las distintas Agencias del Gobierno de Puerto Rico – **113,659**
- Empleados trabajando de modo presencial – **72,302**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera presencial – **63.61%**
- Empleados en las distintas agencias del Gobierno de Puerto Rico que trabajan mediante el modo de Teletrabajo (a distancia) – **31,636**
- Porcentaje de empleados que laboraban de manera de Teletrabajo (a distancia) – **27.83%**
- Empleados que laboran en la modalidad híbrida (entiéndase presencial y teletrabajo) – **8,116**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera híbrida – **7.14%**
- Empleados acogidos a alguna licencia o destaque – **1,605**
- Porcentaje de empleados acogidos a licencia o destaque – **1.41%**

intitulado “*Actualización de Información sobre Trabajo Presencial y a Distancia en los Organismos Públicos de la Rama Ejecutiva*”, la OATRH solicitó a las agencias la actualización de la información, según en el desglose antes descrito, proveniente del citado Memorando Especial Núm. 8-2021. La información solicitada a las agencias debía estar actualizada al 30 de junio de 2021 y entregarse a la OATRH no más tarde del 12 de julio de 2021.

A este tenor, la OATRH recibió una serie de datos actualizados al 30 de junio de 2021, en torno a los empleados de los organismos públicos de la Rama Ejecutiva. Al igual que en el Memorando

¹⁰ Se incluye anejo con las especificaciones del componente de los empleados, entiéndase el desglose de los empleados de confianza, carrera y transitorios.

Especial Núm. 8-2021, se incluyó en el Memorando Especial Núm. 20-2021 a las agencias bajo la Ley Núm. 8-2017, corporaciones públicas y agencias excluidas, entiéndase:

- Empleados que laboran en las distintas Agencias del Gobierno de Puerto Rico – **102,872**
- Empleados trabajando de modo presencial – **97,060**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera presencial – **94.35%**
- Empleados en las distintas agencias del Gobierno de Puerto Rico que trabajan mediante el modo de Teletrabajo (a distancia) – **1,008**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera de Teletrabajo (a distancia) – **1%**
- Empleados que laboran en la modalidad híbrida (entiéndase presencial y teletrabajo) – **2,481**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera híbrida – **2.41%**
- Empleados acogidos a alguna licencia o destaque – **2,323**
- Porcentaje de empleados acogidos a licencia o destaque – **2.26%**

Según se desprende de la información antes esbozada, desde el 28 de febrero de 2021 al 30 de junio de 2021, hubo un incremento porcentual de 30.74% de empleados que trabajaban de manera remota hacia el trabajo presencial¹¹. Esto, en parte por la instrucción que impartió el Gobernador en la Orden Ejecutiva 2021-014 de 4 de febrero de 2021, Sección 5a¹², para que los empleados de las agencias que ofrecen servicio directo al público mantuvieran sus operaciones de manera presencial, lo que resultó en que muchos de los empleados que estaban trabajando mediante Teletrabajo, fueran reintegrándose de manera inmediata a la modalidad de trabajo presencial en sus respectivos centros de trabajo.

Posterior a lo antes informado, el 10 de septiembre de 2021, la OATRH publicó el Memorando Especial Núm. 36-2021, dirigido a los Jefes de Agencia e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas y Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos, en el cual se solicitó información adicional a los datos ya provistos, con el propósito de evaluar en las entidades gubernamentales la implementación del Programa de Teletrabajo o Trabajo a Distancia. Ello, en los Organismos Públicos de la Rama Ejecutiva.

De conformidad con lo anterior, se solicitó: 1) el estatus de la Agencia en la implementación del Programa de Teletrabajo; 2) Razones para el aumento o reducción en la participación de los

¹¹ Se incluye anejo con las especificaciones del componente de los empleados, entiéndase el desglose de los empleados de confianza, carrera y transitorios.

¹² Intitulado "Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, a los fines de implementar medidas para enfrentar la emergencia causada por el COVID-19 en Puerto Rico y para derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-010". Véase, además, la Carta Circular OSG 2021-06 de la Secretaría de la Gobernación (Memorando Especial Núm. 6-2021 de la OATRH, intitulado "REQUERIMIENTO DE TRABAJO PRESENCIAL EN LA ENTIDADES GUBERNAMENTALES Y PROCESO REQUERIDO PARA LOS EMPLEADOS QUE TENGAN CAUSA JUSTIFICADA PARA SER CONSIDERADOS A REALIZAR SUS LABORES MEDIANTE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA", promulgada el 26 de febrero de 2021.

En la evolución del manejo de la emergencia por el COVID-19, la OE 2021-014, fue derogada por el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-019, intitulado "ORDEN EJECUTIVA DEL GOBERNADOR DE PUERTO RICO, HON. PEDRO R. PIERLUISI, A LOS FINES DE IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA ENFRENTAR LA EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID-19 EN PUERTO RICO Y PARA DEROGAR EL BOLETÍN ADMINISTRATIVO NÚM. OE-2021-014", mediante el cual se reiteró y reforzó el mandato para que los empleados retornaran al trabajo presencial. (Sección 5ta de la Orden Ejecutiva).

empleados en dicho Programa; 3) los ahorros, si alguno, que han obtenido con la implementación del Programa; y 4) el número de empleados elegibles al Programa¹³.

Por otro lado, el 10 de enero de 2022, la OATRH publicó el Memorando Especial Núm. 2-2022, dirigido a los Jefes de Agencia e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas y Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos, en el cual se requirió que completaran la información pertinente al Programa de Teletrabajo o Trabajo a Distancia correspondiente al cierre del año natural 2021 entendiéndose, al 31 de diciembre de 2021. La información solicitada debía entregarse a la OATRH no más tarde del 7 de febrero de 2022.

En específico, se solicitó: 1) Nombre de la Agencia; 2) Indicar el número de empleados que son elegibles para el Programa de Teletrabajo; 3) Breve descripción sobre el estatus de la agencia en la implementación del Programa de Teletrabajo; 4) Indicar brevemente las razones para el aumento o la reducción en la participación de los empleados en el Programa de Teletrabajo 5) Detallar los ahorros (cantidad), si alguno, que han obtenido con la implantación del Programa de Teletrabajo; 6) Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona que somete la información suministrada; 7) Fecha en que sometió la información requerida; 8) Cantidad de Total de Empleados (Plantilla) – Confianza, Carrera, Transitorio; 9) Cantidad de Empleados Trabajando Presencialmente – Confianza, Carrera, Transitorio; 10) Cantidad de Empleados Trabajando a Distancia – Confianza, Carrera, Transitorio; 11) Cantidad de Empleados en Modalidad Híbrida – Confianza, Carrera, Transitorio; 12) Cantidad de Empleados Acogidos a alguna Licencia o en Destaque - Confianza, Carrera, Transitorio; 13) Comentarios. Se incluye anejo con la información provista por los distintos organismos públicos de la Rama Ejecutiva, a tenor con la solicitud realizada por la OATRH. Se incluye anejo, con las especificaciones enumeradas.

De acuerdo con lo anterior, se desglosa la siguiente información, según solicitada en Memorando Especial Núm. 2-2022, a saber:

- Empleados que laboran en las distintas Agencias del Gobierno de Puerto Rico – 111,809
- Empleados trabajando de modo presencial – 106,125
- Porcentaje de empleados que laboran de manera presencial – 95%
- Empleados en las distintas agencias del Gobierno de Puerto Rico que trabajan mediante el modo de Teletrabajo (a distancia) – 753
- Porcentaje de empleados que laboran de manera de Teletrabajo (a distancia) – 1%
- Empleados que laboran en la modalidad híbrida (entiéndase presencial y teletrabajo) – 1,932
- Porcentaje de empleados que laboran de manera híbrida – 2%
- Empleados acogidos a alguna licencia o destaque – 2,999
- Porcentaje de empleados acogidos a licencia o destaque – 3%

¹³ Se incluye anejo con la información provista por los distintos organismos públicos de la Rama Ejecutiva, a tenor con la solicitud realizada por la OATRH.

A tenor con la información antes esbozada, hubo un incremento porcentual de .65% desde el 30 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021, de empleados que trabajaban de manera remota, a trabajo presencial. Al 31 de diciembre de 2021 y al presente, los jefes de agencia han estado cumpliendo con la instrucción del Gobernador en la Orden Ejecutiva 2021-014 de 4 de febrero de 2021, Sección 5a¹⁴, antes mencionada. Ello dentro de las circunstancias provocadas por la situación de brote de COVID-19, a raíz de la variante Omicron, que incrementó la tasa porcentual de positividad, durante el mes de diciembre de 2021.

Finalmente, el 15 de marzo de 2023, la OATRH publicó el Memorando Especial Núm. 5-2023, dirigido a los Jefes de Agencia e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas y Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos, en el cual se requirió que completaran la información pertinente al Programa de Teletrabajo o Trabajo a Distancia correspondiente al cierre del año natural 2022 entendiéndose, al 31 de diciembre de 2022. La información solicitada debía entregarse a la OATRH no más tarde del 3 de abril de 2023. Es importante denotar que varias agencias no cumplieron con el término establecido, por lo que personal de la OATRH se comunicó con las mismas en varias ocasiones y luego se les suscribió un mensaje por correo electrónico notificándoles un recordatorio. A tenor con lo anterior, el **83% de las agencias** enviaron la información solicitada, de conformidad con el Memorando Especial Núm. 5-2023.

En específico, se solicitó información similar a la instada en el Memorando Especial Núm. 2-2022 antes citado y esbozado. Se incluye anejo con la información provista por los distintos organismos públicos de la Rama Ejecutiva, a tenor con la solicitud realizada por la OATRH. Se incluye anejo, con las especificaciones enumeradas.

De conformidad con lo anterior, se desglosa la siguiente información, según solicitada en Memorando Especial Núm. 5-2023, a saber:

- Empleados que laboran en las distintas Agencias del Gobierno de Puerto Rico – **91,264**
- Empleados trabajando de modo presencial – **87,988**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera presencial – **96.25%**
- Empleados en las distintas agencias del Gobierno de Puerto Rico que trabajan mediante el modo de Teletrabajo (a distancia) – **402**
- Porcentaje de empleados que laboran de manera de Teletrabajo (a distancia) – **.50%**
- Empleados que laboran en la modalidad híbrida (entiéndase presencial y teletrabajo) – **899**

¹⁴ Intitulado "Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, a los fines de implementar medidas para enfrentar la emergencia causada por el COVID-19 en Puerto Rico y para derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-010". Véase, además, la Carta Circular OSG 2021-06 de la Secretaría de la Gobernación (Memorando Especial Núm. 6-2021 de la OATRH, intitulado "REQUERIMIENTO DE TRABAJO PRESENCIAL EN LA ENTIDADES GUBERNAMENTALES Y PROCESO REQUERIDO PARA LOS EMPLEADOS QUE TENGAN CAUSA JUSTIFICADA PARA SER CONSIDERADOS A REALIZAR SUS LABORES MEDIANTE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA", promulgada el 26 de febrero de 2021.

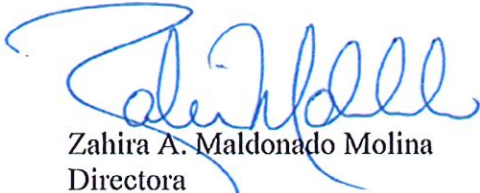
En la evolución del manejo de la emergencia por el COVID-19, la OE 2021-014, fue derogada por el Boletín Administrativo Núm. OE-2021-019, intitulado "ORDEN EJECUTIVA DEL GOBERNADOR DE PUERTO RICO, HON. PEDRO R. PIERLUISI, A LOS FINES DE IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA ENFRENTAR LA EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID-19 EN PUERTO RICO Y PARA DEROGAR EL BOLETÍN ADMINISTRATIVO NÚM. OE-2021-014", mediante el cual se reiteró y reforzó el mandato para que los empleados retornaran al trabajo presencial. (Sección 5ta de la Orden Ejecutiva).

- Porcentaje de empleados que laboran de manera híbrida – 1.09%
- Empleados acogidos a alguna licencia o destaque – 1,975
- Porcentaje de empleados acogidos a licencia o destaque – 2.16%

Un análisis de los puntos antes esbozados evidencia que casi la totalidad de los empleados gubernamentales se encuentran trabajando de manera presencial. En comparación, desde el 28 de febrero de 2021 al 31 de diciembre de 2022 hubo un incremento porcentual de 32.64% de empleados que trabajan de manera presencial. A tono con ello, al presente, casi el cien por ciento (100%)¹⁵ de los empleados laboran de manera presencial.

Confiamos que la información suministrada resulte de utilidad. La OATRH se reitera a la disposición de la Asamblea Legislativa en todo lo relacionado al cumplimiento de los propósitos de la Ley Núm. 36-2020 y de la Ley Núm. 8-2017.

Cordialmente,



Zahira A. Maldonado Molina
Directora

GCC/sr

¹⁵ No obstante, advertimos que para el Memorando Especial Núm. 5-2023, la OATRH no contó con la información pertinente de unas diecisiete (17) agencias u organismos públicos, que pudieran detallar o perfilar con mayor precisión los datos relevantes sobre el presente asunto.