



## 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](mailto:zmaldonado@oatr.pr.gov)

13 de octubre de 2021

### **Primer Informe sobre Teletrabajo (Ley 36-2020) Año 2021**

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, OATRH) 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 OATRH, 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 agencias<sup>1</sup>. 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 estatuto.<sup>2</sup> No obstante,

---

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

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

1. Rama Legislativa.
2. Rama Judicial

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 personal.<sup>3</sup> Así también, al igual que las Alianzas Públicos Privadas, deberán integrar la movilidad en sus procedimientos.<sup>4</sup>

Por consiguiente, la “*Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico*”, es más abarcadora en cuanto a su aplicabilidad<sup>5</sup> y establece como política pública que el

---

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

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.

<sup>3</sup> 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, acoso, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental”.

<sup>4</sup> Ley Núm. 8-2017, Artículo 5, sección 5.2.

<sup>5</sup> 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**

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*”<sup>6</sup>. 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, 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 este respecto, 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 media (37 ½), 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 del 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 rotativos<sup>7</sup>. Conforme a lo expresado, los organismos públicos sujetos a la Ley Núm. 8-2017, tienen discreción para establecer, mediante reglamento, cuál será la jornada

---

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://oathr.pr.gov> (Ver: Comunicaciones Numeradas)

<sup>6</sup> Véase Artículo 2 de la Ley Núm. 36-2020.

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

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 (I), 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.

Con respecto a lo antes planteado, es importante destacar la necesidad de que para este **Primer Informe sobre Teletrabajo** también se tome 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 encuentra vigente. Conforme a las diversas ordenes ejecutivas promulgadas desde ese momento, se decretó un cese (inicialmente) y orden de reapertura de las operaciones gubernamentales, durante unos lapsos definidos. En ese sentido 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 los decretos e instrucciones promulgadas desde julio de 2020 deben ser considerados en el análisis del presente tema.

En este contexto, 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 Technologies 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 porcentaje de empleados por agencia que son elegibles para el Programa.
- d) El número y porcentaje 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.
- 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 Número 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 Ejecutiva. 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%**

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

Posteriormente, mediante el Memorando Especial Número 20-2021 de 10 de junio de 2021, 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 Memorando Especial Número 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, se proveyó a la OATRH 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 Especial Número 8-2021, se incluyó en el Memorando Especial Número 8-2021, 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, hubo un incremento porcentual de 30.74% desde el 28 de febrero de 2021 al 30 de junio de 2021, de empleados que trabajaban de manera remota, a trabajo presencial. Esto, en parte por la instrucción que impartió el Gobernador en la Orden 2021-014 de 4 de febrero de 2021, Sección 5a<sup>8</sup>, 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.

Posteriormente, el 10 de septiembre de 2021, la OATRH publicó el Memorando Especial Número 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.

---

<sup>8</sup> 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*”.

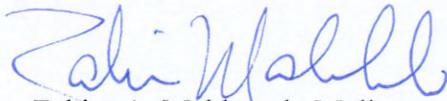
Véase, además, la Carta Circular OSG 2021-06 de la Secretaría de la Gobernación (Memorando Especial Núm. 6-2021 de la OATRH, intitulado “*REQUERIMIENTO DE TRABAJO PRESENCIAL EN LA ENTIDADES GUBERNAMENTALES Y PROCESO REQUERIDO PARA LOS EMPLEADOS QUE TENGAN CAUSA JUSTIFICADA PARA SER CONSIDERADOS A REALIZAR 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 Número: 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).

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 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 Programa. 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.

Confiamos que la información suministrada resulte de utilidad. La OATRH está a disposición de la Asamblea Legislativa en todo lo relacionado al cumplimiento del propósito y disposiciones de la Ley Núm. 36-2020 y de la Ley Núm. 8-2017.

Cordialmente,



Zahira A. Maldonado Molina  
Directora