



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Hacienda

Subsecretario de Hacienda | Lcdo. Ángel L. Pantoja-Rodríguez | sechacienda@pr.gov

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

jmedina@camaraderepresentantes.org

comgobierno@camaraderepresentantes.org

8 de marzo de 2021

Hon. Jesús Manuel Ortiz González
Presidente
Comisión de Gobierno
Cámara de Representantes

Re: Resolución de la Cámara 198

Estimado señor presidente:

La comisión que usted preside se encuentra evaluando la Resolución de la Cámara 198 (R. de la C. 198), la cual propone realizar una investigación sobre el funcionamiento de las agencias de gobierno en la prestación de servicios a la ciudadanía, entre otros. En específico, la medida en discusión se titula de la siguiente manera:

Para ordenar a la Comisión de Gobierno de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre el funcionamiento de las agencias de gobierno en la prestación de servicios a la ciudadanía; la relación del mismo con la cantidad de empleados actuales y plazas vacantes, disponibles o congeladas y la implementación de la Ley 8-2017, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", según enmendada, que estableció el concepto de "Empleador Único" en las agencias, con énfasis en el estatus del Plan de Clasificación y Retribución Uniforme ordenado en esa Ley; y para otros fines relacionados.

I.

La R. de la C. 198 establece que un gobierno debe ofrecerles a sus ciudadanos servicios gubernamentales de una manera eficiente y eficaz. No obstante, arguye que ciertos estatutos¹ establecidos en el pasado han perjudicado los referidos servicios. Asimismo,

¹ Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, según enmendada, conocida como "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico" (Ley Núm.7-2009), y la Ley 66 de 17 de junio



señala que la pasada administración aprobó la Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” (Ley Núm. 8-2017).

La Ley Núm. 8-2017 convirtió al Gobierno en un Empleador Único para que así los empleados pasarán a ser empleados del Gobierno y no de sus diferentes entidades. Esto, con el propósito de restablecer la transparencia y credibilidad en el sistema de administración de los recursos humanos y los servicios que se ofrecen al pueblo, y para crear un gobierno más eficiente y fiscalmente responsable.

Conforme a lo anterior, la pieza legislativa en discusión arguye la importancia de investigar tres áreas principales:

- El funcionamiento de las agencias de gobierno en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- La relación del funcionamiento de las agencias con la cantidad de empleados actuales y plazas vacantes, disponibles o congeladas.
- La implementación de la Ley Núm. 8-2017, con énfasis en el estatus del Plan de Clasificación y Retribución Uniforme ordenado en este.

II.

El Departamento de Hacienda (Departamento) nace en virtud de la Sección 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico. Conforme a ello, nuestra ley suprema nos delegó la responsabilidad de administrar las leyes tributarias y la política fiscal del país, de una manera eficiente para así maximizar los recursos del erario. Por tanto, el Departamento funge como el principal recaudador de fondos públicos y, consecuentemente, el principal agente fiscalizador de Puerto Rico.

Así las cosas, nuestro departamento tiene dentro de su haber la administración de las leyes y política pública contributiva a través de la Ley Núm. 1- 2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011”, la Ley Núm. 230 - 1974, según enmendada, conocida como “Ley de Contabilidad de Gobierno de Puerto Rico” y cualquier ley de materia contributiva incumbente al Departamento.

Cónsono con nuestro propósito y pericia, el Departamento tiene la responsabilidad de asesorar a la Rama Legislativa sobre aquellas medidas que tengan un impacto sobre el Fondo General; específicamente, aquellas que pudieran afectar de algún modo los recaudos e ingresos. Por otra parte, cuando los proyectos pudieran tener un potencial impacto en los gastos, tales como distribuciones presupuestarias, quien ostenta la pericia para emitir comentarios es la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). En la alternativa,

de 2014, según enmendada, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”(Ley Núm. 66-2014).

de tener un potencial impacto en el plan fiscal de nuestro gobierno, la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF) es el ente con la pericia y potestad para realizar una evaluación y análisis a estos fines.

III.

Luego de examinar la propuesta de la R. de la C. 198, así como las funciones y deberes que lleva a cabo nuestro Departamento, procedemos a exponer nuestra postura con relación al mismo.

La investigación propuesta consiste en analizar el funcionamiento de las agencias, en lo que nos compete, este Departamento.

En primer lugar, resaltamos que, la crisis económica y financiera que enfrenta Puerto Rico y el mundo, así como las catástrofes naturales que ha sufrido nuestra Isla, entre otros sucesos, ha resultado en la pérdida de nuestros empleados. A raíz de lo anterior, y con el propósito de brindar un servicio de excelencia a nuestra ciudadanía, nuestro Departamento ha tenido que hacer esfuerzos inigualables, que han conllevado la sobrecarga de labores y tareas que nuestros empleados realizan.

Asimismo, además de las funciones que tradicionalmente nuestro Departamento ejerce, los pasados desastres naturales y la pandemia del COVID-19 han resultado en que esta agencia sea el ente encargado de realizar desembolsos billonarios de ayudas federales para nuestros ciudadanos. Lo anterior, ha incrementado de manera significativa la carga de labor de nuestros empleados, quienes, con orgullo denominamos nuestros héroes anónimos.

De otra parte, y en torno a la Ley Núm. 8, *supra*, resulta meritorio destacar que esta creó un Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico enteramente armónica con la negociación colectiva, cuyo propósito principal es aplicar, reforzar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público. Este sistema es administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) y formará parte del mismo todas las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno como Empleador Único, salvo las excepciones que se dispongan por ley.²

Conforme a lo anterior, se le ordenó a la OATRH comenzar con carácter inmediato el proceso de centralización y unificación de los planes de clasificación de las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central. A raíz de lo anterior se establecieron las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales cobijan lo siguiente:

² Sección 5.1 de la Ley Núm. 8-2107.

(1) Clasificación de puestos, (2) Reclutamiento y Selección, (3) Ascensos, Traslados y Descensos, (4) Adiestramiento; (5) Retención.³

Igualmente, recalamos que la Oficina desarrollará la reglamentación necesaria para implementar métodos de retribución conforme a la condición y disponibilidad presupuestaria, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto.⁴

Ahora bien, establecido lo anterior, señalamos que el 2 de febrero de 2021, el Gobierno de Puerto Rico presentó ante la Junta de Supervisión Fiscal el primer borrador de la propuesta de presupuesto para el año fiscal 2021-2022. El presupuesto consolidado que se presentó asciende a \$26,344,173 millones para todo el gasto público que se distribuye de la siguiente manera: \$10,712,535 millones con cargo al Fondo General, \$8,374,400 millones al Fondo de Ingresos Especiales y \$7,257,638 de Fondos Federales. En particular y, en lo que aquí compete, resaltamos que el presupuesto mencionado contiene la implementación de la primera fase de la reforma del servicio civil que incluye un nuevo plan de clasificación y retribución. Conforme a ello, se le asignó \$3 millones a la OATRH para implementar el proceso de reclutamiento y administración del Plan de Clasificación y Retribución del Gobierno Central y el establecimiento del sistema de evaluación por desempeño.

En lo pertinente a nuestro Departamento, la OATRH preparó un Plan de Retribución Uniforme para hacer justicia salarial a los empleados de esta agencia. Así, el Secretario de Hacienda, Francisco Pares Alicea, solicitó a la Junta de Supervisión Fiscal (JSP) que considere el plan presentado y apruebe una asignación de fondos en la partida de nómina de \$5,177,722.00 millones para que el Departamento pueda implementar el Plan de Retribución Uniforme.

Para ser precisos, el pasado 5 de marzo de 2021, el Plan Nuevo de Clasificación Uniforme y Retribución del Gobierno de Puerto Rico de \$5,177,722.00 fue presentado ante la Junta. Este, impacta la cantidad de 528 empleados gerenciales, 111 empleados unionados y 1(un) empleado del servicio de confianza. Las escalas retributivas nuevas fueron preparadas por la OATRH.

Por otro lado, huelga puntualizar que el Área de la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos y Asuntos Laborales de este Departamento, en coordinación con todos nuestros Negociados estableció un Plan de Necesidades en donde se detallan las áreas que requieren personal para atender las necesidades de servicios del Departamento. Aquí, se proyectó la necesidad de llenar 844 puestos esenciales del servicio de carrera no presupuestados para darle continuidad a los servicios prestados a la ciudadanía. En

³ Secc. 6.1 -6.2. de la Ley Núm. 8, *supra*.

⁴ Secc. 7.3 (1) de la Ley Núm. 8, *supra*.

particular, detallamos los empleados que se necesitan en las diversas áreas de nuestro Departamento:

Área	Puestos Solicitados
Directores y Asesores - Área del Tesoro	12
Área Inteligencia y Fraude Contributivo	21
Área de Recursos Humanos	15
Rentas Internas -Servicio al Contribuyente	73
Rentas Internas-Negociado de Recaudaciones	221
Rentas Internas -Negociado Impuesto al Consumo	85
Rentas Internas - Negociado Auditoría Fiscal	140
Rentas Internas - Contabilidad Central, Hacienda Responde	45
Protección Derechos Contribuyentes	4
Directores y Asesores - Oficina de Asuntos Legales	5
Directores y Asesores -Seguros Públicos	4
Área de Contabilidad Central de Gobierno	49
Negociado de Las Loterías de PR	61
Oficina de Asuntos Económicos y Financieros	5
Oficina de Apelaciones Administrativas	9
Área de Administración	38
Área de Tecnología de Información	57
Total	844

Ahora bien, ocupar los 844 puestos esenciales del servicio de carrera no presupuestados equivaldría a un impacto sobre el Fondo General ascendente a \$22,753,208.51 millones. El referido impacto se basa en los salarios y beneficios marginales del Plan Nuevo de Clasificación Uniforme y Retribución del Gobierno de Puerto Rico, el cual fue preparado por la OATRH.

Cónsono a lo anterior, cuando se entregó el Plan Nuevo de Clasificación Uniforme y Retribución del Gobierno de Puerto Rico a la Junta, se le notificó que al presente no contamos con los fondos disponibles para poder implantar el mismo. Inclusive, no hemos recibido fondos para la implementación. La prioridad de la JSF fue identificar fondos y recursos para el Área de Contabilidad Central de Gobierno con una asignación de fondos de 1.6 millones.

Actualmente, nuestro Departamento cuenta con un total de 1,744 empleados que tienen la carga total de garantizar el funcionamiento de todas las áreas de nuestro Departamento. No obstante, contamos con 2,748 puestos vacantes del servicio de

carrera no presupuestados. La alta cantidad de puestos vacantes se debe a que en los pasados cuatrienios hemos experimentado una gran reducción en nuestra fuerza laboral.

	Julio 2012	Julio 2017	Marzo 2021
De carrera	2,474	2,037	1,501
Confianza	46	38	41
Transitorios	99	199	137
Movilidad	-	-	65
Total	2,619	2,274	1,744

Conforme a los datos antes expuestos, la disminución de personal que ha ocurrido desde los pasados cuatrienios hasta el presente. Es decir, del 2012 al presente hemos perdido unos 875 empleados.

Así las cosas, si bien entendemos que la implementación de la Ley Núm. 8-2017, con énfasis en el estatus del Plan de Clasificación y Retribución Uniforme ordenado resultará de beneficio para Puerto Rico y nuestros empleados al establecer un sistema más justo, amparado en el mérito, no podemos emitir una opinión más sustantiva pues el mismo aun no se ha implementado y la referida implementación depende de la aprobación del borrador de presupuesto que el Gobierno de Puerto Rico sometió ante la Junta.

De otra parte, en cuanto al funcionamiento de las agencias del gobierno en la prestación de servicios a la ciudadanía, debemos enaltecer la encomiable labor que han realizado nuestros empleados. Estos, a pesar de tener una carga de trabajo significativa, debido a la falta de personal, han continuado ejerciendo un servicio de calidad para nuestros ciudadanos. Ejemplo de lo anterior, ha sido la rápida respuesta y desembolsos de las ayudas federales e incentivos, así como el recibo casi inmediato de reintegros en la radicación de planillas en este nuevo ciclo contributivo.

Como consecuencia de lo anterior, es de suma importancia que, antes de hacer cualquier reclutamiento, se mejoren las escalas salariales para poder competir no solo en reclutar el personal más capacitado, sino poder retener el mismo y así evitar la fuga de talento.

Somos fieles creyentes de que la clave para ofrecer el servicio de excelencia que merece nuestra ciudadanía está en el recurso humano con quien cuente nuestro Departamento.

IV.

A tono con lo antes mencionado, esperamos que los comentarios aquí provisto le sean de utilidad a esta Comisión. Igualmente, reafirmamos nuestra disposición en caso de necesitar información adicional.

Hon. Jesús Manuel Ortiz González

Re: Resolución de la Cámara 198

8 de febrero de 2021

Página 7 de 7

De otra parte, si durante el trámite legislativo surge algún asunto que se encuentre dentro de la pericia de nuestro Departamento, no dude en comunicarse con nosotros para asistirle.

Cordialmente,



Lcdo. Ángel L. Pantoja-Rodríguez
Subsecretario