

CIUDAD DE LONG BEACH
PROPUESTA DE LEY SOBRE LA CONSOLIDACIÓN DE SERVICIO CIVIL Y RECURSOS
HUMANOS (PROPUESTA DE LEY JB)

HOJA DE PREGUNTAS FRECUENTES

1. ¿Qué se está proponiendo?

- Una consolidación de los Departamentos de Servicio Civil y Recursos Humanos en un departamento de contratación unificado, operado dentro del Departamento de Recursos Humanos y bajo la supervisión del Gerente de la Ciudad, para administrar todo el reclutamiento, contrataciones y certificaciones de empleados clasificados.
- Establecer una Comisión de Derechos y Apelaciones de los Empleados del Servicio Civil para resolver quejas sobre las normas del Servicio Civil, adjudicar apelaciones disciplinarias clasificadas para empleados y recibir quejas de los solicitantes en relación con cualquier paso del proceso de contratación clasificada; y la eliminación de la Comisión de Servicio Civil debido a esta nueva Comisión.
- Implementación de nuevas preferencias de contratación local para residentes de Long Beach, estudiantes de colegios universitarios y universidades locales, empleados actuales no profesionales de la Ciudad y candidatos que hayan participado en programas de prácticas o aprendizaje relevantes para el puesto que solicitan.

2. ¿Cómo se implementarían las preferencias de contratación locales?

- Los candidatos que reúnan los requisitos para un puesto clasificado y aprueben la evaluación recibirán un crédito de cinco puntos adicionales si cumplen uno de los siguientes criterios, hasta un máximo de diez puntos adicionales si el candidato cumple dos o más de los criterios:
 - Residencia: En el momento de la solicitud, el candidato reside dentro de los límites jurisdiccionales de la Ciudad de Long Beach;
 - Educación superior: Cuando la descripción del puesto requiera o considere un título, si el candidato se graduó o recibió de otro modo un título de una institución de educación superior con campus in situ ubicados dentro de un radio de diez millas de los límites jurisdiccionales de la Ciudad de Long Beach y dentro del Condado de Los Ángeles;
 - Candidato interno no profesional: en el momento de la solicitud, el candidato está empleado en una función no profesional en la Ciudad de Long Beach y ha completado al menos 1500 horas de servicio con la Ciudad en los dos años anteriores a la fecha del anuncio de empleo; y/o
 - Pasantes o aprendices: el candidato participó en un(os) programa(s) de pasantes o aprendices relevantes para el puesto para el que el candidato está buscando empleo y ha completado al menos 1000 horas como pasante o aprendiz en los dos años anteriores a la fecha del anuncio de empleo.
- Las listas de rangos y cualificaciones serían la forma principal de implementar preferencias con el objetivo de hacer que el proceso de contratación sea más

equitativo ampliando el conjunto de candidatos considerados elegibles para un puesto.

- Actualmente, los veteranos reciben puntos de preferencia en virtud del Chárter de la Ciudad. Esta propuesta agregaría nuevas categorías de preferencias locales para las que los veteranos pueden calificar adicionalmente, lo que garantiza que las preferencias de los veteranos se refuercen a través de la propuesta.

3. ¿Permanecería el sistema de Servicio Civil y la contratación basada en méritos?

- Sí, el sistema de Servicio Civil se seguiría implementando, pero a través del Departamento de Recursos Humanos, con las Normas y Reglamentos del Servicio Civil en vigor, a menos que y hasta que el Concejo Municipal adopte las enmiendas a los mismos. Todos los procesos de contratación de la Ciudad siguen estando basados en los méritos y son transparentes. La Ciudad ha acordado reunirse y consultar de buena fe con sus socios laborales antes de presentar cualquier recomendación al Concejo Municipal en relación con una enmienda a las Normas y Reglamentos de Servicio Civil.

4. ¿Seguiría existiendo una comisión independiente a la que los candidatos y empleados puedan acudir para obtener protecciones y quejas sobre el proceso de contratación?

- Sí, la propuesta establecería una Comisión independiente de Derechos y Apelaciones de los Empleados del Servicio Civil, que seguiría siendo totalmente independiente, tal y como lo es la Comisión del Servicio Civil en la actualidad, y seguiría llevando a cabo el mandato del Chárter de la Ciudad para resolver las reclamaciones relativas a las Normas del Servicio Civil, para adjudicar las apelaciones disciplinarias clasificadas de los empleados y para recibir reclamaciones de los solicitantes en relación con cualquier paso del proceso de contratación.
- La Comisión de Derechos y Apelaciones de los Empleados del Servicio Civil recibiría un reporte anual sobre la contratación en la Ciudad y recibiría el apoyo de un miembro del personal de la Oficina del Fiscal de la Ciudad elegida independientemente.
- La Comisión de Derechos y Apelaciones de los Empleados del Servicio Civil continuaría proporcionando un foro para que los candidatos presenten quejas sobre el proceso de contratación.

5. ¿Qué tipos de medidas de seguridad se aplican para proteger el sistema de méritos?

- Las medidas de seguridad para el sistema basado en méritos se garantizan mediante:
 - **Supervisión del Concejo Municipal:** Autoridad y supervisión de las normas y reglamentos del Servicio Civil.
 - **Apelaciones de empleados:** Garantizar los derechos de apelación disciplinaria protegidos a la Comisión de Derechos y Apelaciones de los Empleados del Servicio Civil.

- **Cumplimiento legal:** Cumplir con las leyes y regulaciones federales, estatales y municipales que protegen los derechos de los empleados.
- **Investigaciones independientes:** Permitir que el Concejo Municipal dirija investigaciones independientes sobre posibles infracciones de las disposiciones del Chárter con un investigador externo contratado por la Oficina del Fiscal de la Ciudad.

6. ¿Bajo qué estructuras de contratación organizativa operan otras ciudades?

- Otras organizaciones con una Comisión de Servicio Civiles/o Reglas de Servicio Civil normalmente hacen que su Departamento de Recursos Humanos administre el sistema de contratación basado en méritos. Long Beach y San Diego son las únicas dos grandes ciudades de California que tienen departamentos separados de Recursos Humanos y de Servicio Civil que funcionan y operan independientemente entre sí en relación con las operaciones de contratación.

7. ¿Cuáles son los objetivos de la propuesta de enmienda al Chárter?

- **Acelerar la contratación:** Reducir los periodos de contratación clasificados a los estándares del sector con un objetivo de 90 días hábiles en promedio.
- **Modernizar procesos:** Agilizar y centralizar los procedimientos de reclutamiento y selección en un único departamento de contratación unificado.
- **Priorizar candidatos locales:** Implementar preferencias locales en el reclutamiento clasificado.
- **Fortalecer la capacidad para prestar servicios:** Satisfacer rápidamente las vacantes críticas en toda la ciudad.
- **Mejorar la accesibilidad:** Aumentar la frecuencia y la flexibilidad de las pruebas.
- **Mejorar la eficiencia:** Agilizar los procesos administrativos y de contratación para reducir los retrasos de los candidatos cualificados.
- **Acelerar las apelaciones de los empleados:** Abordar las apelaciones disciplinarias de inmediato, ya que la Comisión de Derechos y Apelaciones de los Empleados del Servicio Civil no estaría obligada a asignar tiempo a tareas administrativas.
- **Consolidar sistemas:** Eliminar las redundancias y unificar los sistemas tecnológicos para obtener más transparencia.
- **Crear un marco unificado:** Establecer directrices coherentes para los procesos de contratación.

8. ¿Qué está impulsando esta propuesta de enmienda al Chárter?

- Actualmente, la Ciudad tiene una tasa de vacantes estimada del 20 % y algunos departamentos experimentan tasas de vacantes aún más altas. Las altas tasas crónicas de vacantes siguen afectando a la capacidad de la Ciudad para prestar

servicios a los residentes. Los datos de 2021 y 2022 reflejan un promedio de más de siete meses para cubrir las vacantes en el servicio clasificado.

- El sistema de contratación actual de la Ciudad se divide entre el departamento de Servicio Civil para puestos clasificados y el Departamento de Recursos Humanos para puestos no clasificados, lo que a menudo conduce a ineficiencias, redundancias y procesos incoherentes. El sistema fragmentado contribuye a plazos de contratación más lentos que los estándares del sector, creando una barrera para que los solicitantes cualificados trabajen para la Ciudad de Long Beach. Las ciudades de Long Beach y San Diego son los únicos municipios grandes de California que operan con esta estructura de contratación dividida.
- La Comisión de Servicios Civiles de la Ciudad de Long Beach tiene deberes similares a las de otras jurisdicciones, pero a diferencia de otras jurisdicciones, también es responsable de tareas administrativas adicionales que normalmente maneja el personal de Recursos Humanos en otras jurisdicciones, como la aprobación de nuevas especificaciones de clasificación, aprobación de boletines de trabajo, mantenimiento de listas elegibles, examen y certificación de servicio clasificado, extensiones de horas no profesionales y extensiones de períodos de prueba. La revisión y aprobación de cada uno de estos elementos rutinarios requiere actualmente una reunión de negocios regular de la Comisión de Servicio Civil que tiene lugar en promedio una vez cada dos semanas.
- Existe la necesidad de formas nuevas e innovadoras de atraer y retener talento dentro de la Ciudad. El objetivo de las preferencias de contratación locales en el servicio clasificado es atraer a los residentes a los puestos de trabajo de la Ciudad y crear una fuerza laboral más centrada en la comunidad a través de rutas mejoradas hacia el servicio público.

9. ¿Cuál es la diferencia entre puestos clasificados y no clasificados?

- Los puestos clasificados constituyen aproximadamente el 60 por ciento de los puestos en la ciudad y son revisados por el personal del Servicio Civil para definir cualificaciones mínimas; la mayoría de los reclutamientos requieren una evaluación de habilidades específicas. Los solicitantes deben cumplir con las cualificaciones mínimas y aprobar una evaluación, cuando corresponda, para ser incluidos en una lista elegible para que los departamentos que buscan cubrir vacantes clasificadas se pongan en contacto con ellos.
- Los puestos sin clasificar constituyen el 40 por ciento restante de la fuerza laboral y son empleos a voluntad. El personal de Recursos Humanos revisa a los candidatos para puestos sin clasificar para comprobar que se incluyan las cualificaciones mínimas en una lista de candidatos cualificados, que luego se envía a los departamentos para su selección. Los puestos no clasificados son generalmente puestos administrativos, pasantes, de temporada y temporales/no profesionales.

10. ¿Qué tipos de operaciones y servicios duplicados son proporcionados por separado hoy por cada departamento de contratación?

- Tanto los departamentos de Servicio Civil como los de Recursos Humanos realizan actualmente procesos de aprobación, revisión de transacciones de personal y desarrollo de boletines de trabajo. Actualmente, cada departamento lleva a cabo iniciativas separadas de marketing y difusión laboral e implementa sus propias políticas y procedimientos para la contratación, lo que puede causar confusión para los departamentos y solicitantes debido a la incoherencia en la interpretación de la contratación y con quién ponerse en contacto si tiene preguntas sobre el proceso de contratación. Esta duplicación puede provocar ineficiencias y confusión para los solicitantes que buscan empleo con la Ciudad de Long Beach.

11. ¿Ha habido otros intentos de mejorar los periodos de contratación a lo largo de los años?

- Sí, la Ciudad dedicó esfuerzos presupuestarios significativos para apoyar al departamento de Servicio Civil a lo largo de los años. Datos recientes de 2021 y 2022 muestran que la estructura de contratación clasificada actual ha dado lugar a periodos de tiempo excesivos para que los departamentos reciban una lista de candidatos elegibles para ser contratados. Los departamentos de la Ciudad compartieron ejemplos específicos de sus desafíos con el sistema actual, que se pueden encontrar en la carta al Concejo Municipal en la que se recomienda la propuesta.
- Para abordar los desafíos de contratación relacionados con puestos no clasificados, el Departamento de Recursos Humanos se sometió a un estudio organizativo en 2022 e implementó procesos simplificados que redujeron los plazos de contratación para puestos no clasificados de varios meses a un promedio de 70 días hábiles, superando el periodo de contratación promedio de la agencia municipal.
- Las preocupaciones relacionadas con la contratación fueron la preocupación número uno analizada en las últimas dos conferencias anuales de gestión de la Ciudad, en donde un 86 por ciento aproximado de los gerentes indicaron que el mayor problema interno en la organización era que la Ciudad no había implementado prácticas de contratación eficientes.

12. ¿Se ha tenido en cuenta anteriormente la consolidación del Departamento de Servicio Civil y del Departamento de Recursos Humanos?

- Sí, se ha tenido en cuenta de forma recurrente el concepto de consolidar ambos departamentos de contratación en un único departamento de contratación unificado durante las últimas dos décadas para modernizar y agilizar los procesos de reclutamiento y contratación de la Ciudad. En 2007, un asesor municipal realizó una evaluación independiente que descubrió varias deficiencias en el sistema existente y recomendó establecer un departamento de personal centralizado que abarcara las funciones de los departamentos de Servicio Civil y de Recursos Humanos.

13. ¿En qué se diferencia esto de la Propuesta de Ley GG en 2010?

- La Propuesta de Ley GG se colocó en la boleta de votación en 2010 principalmente como medida de reducción de costos para establecer un único departamento de personal centralizado, ahorrando así a la ciudad aproximadamente \$400,000. En última instancia, la Propuesta de Ley no fue aprobada por un voto del 53.3 % contra

el 46.7 %, siendo las principales preocupaciones que desmantelaría el sistema de méritos y reduciría las protecciones para los empleados.

- A diferencia de la Propuesta de Ley GG de 2010, esta propuesta incluyó la colaboración y el acuerdo sobre el proceso inicial de reunión y conferencia de las 11 organizaciones de empleados de la Ciudad, incluidos todos los grupos de seguridad pública, después de un debate y comentarios significativos para abordar las inquietudes de las organizaciones de empleados en relación con el mantenimiento del sistema de méritos y las protecciones de los empleados.
- Esta propuesta se compromete a preservar toda la dotación de personal con garantía de contratación basada en méritos y que el sistema de méritos permanezca en vigor. Esta propuesta tiene derechos y protecciones más sólidos para los empleados con un organismo de apelaciones independiente y una auditoría regular de cumplimiento de terceros de las prácticas de contratación.
- Esta propuesta se centra en resolver la tasa crítica de vacantes en toda la ciudad, actualmente estimada en un 20 %, añadiendo preferencias localizadas y estableciendo prácticas de contratación más simplificadas y uniformes. La propuesta anterior se centró principalmente en el beneficio del ahorro de costos que generaría la consolidación de los dos departamentos de contratación.

14. ¿Perderían sus empleos los empleados actuales del Servicio Civil?

- No, la propuesta se compromete a preservar todo el personal como se garantiza en las Cartas de Acuerdo con las organizaciones de empleados de la Ciudad. Si la propuesta tiene éxito, el personal de gestión del Departamento de Servicio Civil se integraría en el Departamento de Recursos Humanos y el personal no directivo puede optar por unirse al Departamento de Recursos Humanos u otro departamento de la Ciudad sin pérdida de salario, antigüedad o beneficios.

15. ¿El público tuvo la oportunidad de escuchar un debate detallado y proporcionar sus comentarios?

- Sí, el alcalde y el gerente de la ciudad presentaron la enmienda propuesta al Chárter en enero de 2024. El alcalde y el gerente de la ciudad visitaron personalmente las tres comisiones afectadas: Servicios Públicos, Puerto y Servicio Civil en febrero de 2024, incluidas dos reuniones con la Comisión de Servicio Civil. El 7 de mayo de 2024, el Concejo Municipal votó para trasladar la propuesta de Enmienda al Chárter al Comité de Enmienda al Chárter para su consideración. El 11 de junio y el 16 de julio de 2024, el Comité de Enmienda al Chárter, compuesto por todo el Concejo Municipal, celebró dos audiencias públicas, para debatir los detalles de la Enmienda propuesta al Chárter.
- El 6 de agosto de 2024, después de la reunión pública y dos audiencias públicas, el Concejo Municipal votó por unanimidad para presentar la propuesta en la votación de las elecciones generales del 5 de noviembre para que los residentes de Long Beach tomaran la decisión final sobre la propuesta.

16. ¿Cuál es el cronograma de la implementación?

- Si los votantes lo aprueban, la Ciudad ha acordado un segundo proceso de reunión y conferencia con las organizaciones de empleados antes de implementar cualquier cambio en la estructura de contratación. Una vez completado ese proceso, la Ciudad intentaría implementarlo rápidamente.