

(P. del S. 505)

17^{ma} ASAMBLEA 4^{ta} SESION
LEGISLATIVA ORDINARIA
Ley Núm. 224-2014
(Aprobada en 17 de octubre de 2014)

LEY

Para enmendar el Artículo 6, Sección 6.4(2)(c) de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", a los fines de facultar el traslado de servidores públicos entre administradores individuales y departamentos, corporaciones públicas, oficinas, administraciones, agencias, organismos, instrumentalidades y dependencias de la Rama Ejecutiva excluidos del Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público y viceversa; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) es el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno para la aplicación correcta del Principio de Mérito. Entre los roles y facultades que esta entidad posee está capacitar, reglamentar, asesorar y fiscalizar partiendo de dicho principio rector.

Continuamente, OCALARH debe realizar estudios e investigaciones con el propósito de reevaluar el Principio de Mérito y sus áreas esenciales, para garantizar su cumplimiento, para salvaguardar y reforzar su valor para garantizar un servicio público de excelencia y para atender las necesidades de justicia social del País, entre otras cosas.

Las agencias del Gobierno, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades gubernamentales vienen obligadas a adoptar reglamentos de recursos humanos y otros instrumentos que incorporen el Principio de Mérito a la administración de sus recursos humanos.

La administración pública moderna visualiza a sus empleados como su activo más valioso. Esta visión ha permitido entender que los empleados, más que recursos a utilizar y consumir, son el capital humano que se debe desarrollar para mejorar el servicio público en beneficio de la ciudadanía, de la cual ellos son parte.

El Principio de Mérito se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, en consideración al mérito, sin discrimen por razones de raza, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

La prestación de servicios ágiles y eficientes a los ciudadanos es una de las razones fundamentales de todo gobierno, por lo que resulta imperativo contar con recursos humanos bien aptos y capacitados para la prestación de servicios a nuestro pueblo.

Para ello, resulta necesario desarrollar estrategias, adoptar e implementar medidas idóneas de administración de recursos humanos que fomenten la capacidad de superación y desarrollo profesional de los empleados públicos y que a su vez propicien y garanticen su movilidad y

permanencia dentro del servicio público. Por consiguiente, es importante el hacer viable la evolución del servidor público en los diferentes puestos y organismos del Gobierno, ante el alto significado del servicio de carrera y del mérito como su principio rector.

El traslado de empleados constituye una de las áreas esenciales al Principio de Mérito. Por lo tanto, un servidor público que no se desvincule definitivamente del servicio puede “pasar” de una agencia a otra, de una agencia a un municipio, de una agencia o municipio a una corporación pública, o de una agencia incluida en el Sistema de Personal a un organismo excluido y/o viceversa, transfiriendo sucesivamente los balances de licencia acumulados, dentro de los límites máximos transferibles por ley. Ello no opera de la misma manera en cuanto concierne a las acciones de traslado de una agencia incluida en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público a una excluida de éste, ni viceversa.

La Ley 184-2004 en su Sección 6.4, inciso 2 (c), faculta el traslado de empleados en la misma agencia, entre administradores individuales, y entre éstos y los municipios. Dicha disposición ha sido interpretada en el sentido de que, cuando un empleado pasa de una agencia, organismo, corporación pública o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva excluida de la Ley Núm. 184 *supra* a una agencia incluida en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, no tiene derecho a conservar el estatus de empleado de carrera previamente adquirido en la agencia excluida de la cual provino.

Es decir, debe renunciar al puesto regular que ostentaba en la corporación pública, u otro organismo ejecutivo excluido. Por otro lado, cuando un empleado de un Administrador Individual pasa hacia una agencia, organismo, corporación pública o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva excluida del Sistema, tampoco tiene el derecho a conservar el estatus de empleado de carrera que ostentaba antes de tal movilidad.

Tomando en cuenta el actual estado de derecho al amparo del cual, conforme a la Sección 5.3 de la Ley 184, *supra*, inclusive las corporaciones públicas y las público privadas deben incorporar el Principio de Mérito y por ende, la figura de los traslados, a su reglamentación de personal, y conscientes de la diversidad de contextos de movilidad que el Gobierno está llamado a explorar a tenor con las políticas de maximización de recursos y control de gastos enunciadas en las leyes sobre Reforma Fiscal y Control de Gastos del Gobierno, esta Asamblea Legislativa entiende necesario y conveniente establecer que la transacción de traslado opere entre administradores individuales y agencias, organismos, corporaciones públicas o instrumentalidades de la Rama Ejecutiva excluidas, y viceversa, de la manera dispuesta en esta Ley.

Esta iniciativa se sostiene, además, con el hecho de que al presente, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 11.009 de la Ley 81-1991 conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991”, la acción de personal de traslado tiene una dimensión sumamente amplia, mediante la cual se permite el traslado entre municipios y agencias ejecutivas y viceversa, sin circunscribirla a organismos incluidos como Administradores Individuales o excluidos del Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público. Esto debido a que la definición del término “agencia pública” utilizado en la disposición de la ley municipal sobre traslados comprende a los departamentos, autoridades, corporaciones públicas y sus subsidiarias, instrumentalidades, administraciones, oficinas, juntas, comisiones, organismos e instituciones de la Rama Ejecutiva del Gobierno.

El Servicio Público en la Rama Ejecutiva puede concebirse como uno solo, ya se trate de agencias incluidas o excluidas del actual Sistema de Administración de Recursos Humanos creado en virtud de la Ley 184, *supra*. Por lo que, en aras de preservar la permanencia en el servicio público del empleado de carrera y fomentar la necesaria movilidad del recurso humano a base de las necesidades del servicio gubernamental, es preciso permitir los traslados entre Administradores Individuales y organismos excluidos como son las corporaciones públicas, estableciendo un solo Sistema de Administración de Recursos Humanos en la Rama Ejecutiva, siguiendo el mismo razonamiento que permea en la Ley 81-1991. Esto es, sin que el empleado concernido tenga que renunciar a su puesto de carrera para pasar de un organismo excluido a una agencia incluida en el sistema o viceversa.

La presente medida viabilizará oportunidades de adquisición de nueva experiencia, competencias adicionales y desarrollo profesional para servidores públicos quienes, ante la disyuntiva de tener que renunciar al puesto de carrera, o ante una posible pérdida de sus expectativas de continuidad y permanencia en el Gobierno, se inhiben o se abstienen de considerar ofrecimientos de evolución o crecimiento en otras agencias, organismos o corporaciones públicas. Ello, en detrimento del propio servicio público, que en tales casos se priva de allegarse empleados aptos, capacitados y talentosos al no poder maximizar la utilización de sus conocimientos mediante el instrumento de un traslado.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda el primer párrafo y el sub-inciso (c) del inciso (2) de la Sección 6.4 del Artículo 6 de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6 ...

Sección 6.4-DISPOSICIONES SOBRE ASCENSOS, TRASLADOS Y DESCENSOS.

Los Administradores Individuales, corporaciones públicas, instrumentalidades del gobierno y municipios deberán establecer y proveer mecanismos apropiados de ascensos, traslados y descensos de los empleados, para la ubicación de éstos puestos donde deriven la mayor satisfacción de su trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a obtener los objetivos de la organización con mayor eficacia, conforme a las siguientes disposiciones:

1.
2. Traslados
 - a.
 - b.
 - c. Se permitirá efectuar traslados de empleados en la misma agencia, entre Administradores Individuales, entre Administradores Individuales y municipios, y entre Administradores Individuales y agencias, organismos, corporaciones públicas, instrumentalidades gubernamentales y dependencias de la Rama Ejecutiva, conforme a las normas que a tales fines emita la Oficina.

d.

e.

3. ...”

Artículo 2.- Los administradores individuales, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades públicas deberán enmendar, desarrollar, emitir e implantar en un plazo no mayor de sesenta (60) días siguientes a la fecha de aprobación de esta Ley, los reglamentos o normas de recursos humanos correspondientes para armonizar los mismos con la presente Ley. En aquellos casos que se requiera la aprobación previa de la OICALRH, deberán someter las mismas en un término no mayor de sesenta (60) días.

Artículo 3.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.