

“Ley de Empleados(as) Transitorios(as) o Temporales en el Servicio Público”

Ley Núm. 96 de 9 de agosto de 2023

Para crear la “Ley de Empleo Transitorio o Temporal en el Servicio Público”; conceder estatus regular en el servicio de carrera a los(as) empleados(as) transitorios(as) que ocupan, por más de cuatro (4) años puestos vacantes con funciones permanentes del servicio de carrera o de duración fija, si cumplen con las disposiciones estatuidas, en las agencias cubiertas por el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, instituido por la [Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”](#); ordenar a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos y a la Oficina de Gerencia y Presupuesto a adoptar reglamentación de conformidad con lo establecido en esta ley; conceder estatus regular en el servicio de carrera a los(as) empleados(as) transitorios(as) que ocupan, por más de cuatro (4) años puestos vacantes con funciones permanentes del servicio de carrera o de duración fija, si cumplen con las disposiciones estatuidas, en las corporaciones públicas y el Instituto de Ciencias Forenses del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La [Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”](#), en su Sección 6.3, dispuso que las agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico evitarán al máximo mantener puestos transitorios. Se estableció además, que antes de que se recurra al reclutamiento externo en el Gobierno Central, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos deberá verificar detalladamente si dentro del Gobierno existe el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones donde exista la necesidad.

Reza también el Artículo 6, que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los(as) empleados(as) la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Sin embargo, hoy en día, existen empleados(as) transitorios(as) los cuales no han gozado de un trato justo dentro de las agencias de gobierno según lo establece la [Ley 8-2017](#). Esto es irónico, considerando que las clasificaciones que ocupan los(as) empleados(as) transitorios(as) muchas veces son profesionales, que requieren formación y adiestramiento especializado; a veces son de difícil reclutamiento y hasta se utilizan para ocupar posiciones gerenciales, que envuelven

supervisión de otros(as) empleados(as). Una práctica que también se repite en las corporaciones públicas del gobierno.

Esto ha creado una disparidad en el trato de los(as) empleados(as) con carácter temporal en el servicio público; a unos(as) se les llama empleados(as) irregulares, a otros por contrato, empleados(as) transitorios(as) y hasta transitorios permanentes, y sus condiciones de empleo son distintas. No hay justificación para mantener tal disparidad dentro de esta categoría de empleados(as). Además, hay que forzar a las agencias a ser diligentes en la creación o solicitud de creación de puestos, tan pronto se detecte que las funciones que desempeña un(a) empleado(a) con carácter temporal en realidad son de necesidad permanente.

Asimismo, clasificar correctamente a los(as) empleados(as) ayudará en la administración de los recursos humanos del servicio público y evitará erogación de fondos innecesarios o tener que redoblar esfuerzos de reclutamiento, cada vez que un(a) empleado(a) temporal abandona el servicio en búsqueda de mayor estabilidad financiera.

A su vez, esto debe disminuir las reclamaciones laborales por transacciones de personal erradas, que se realizan como consecuencia de una mala categorización del(la) empleado(a).

Otro efecto positivo de corregir esta situación es mejorar las relaciones obreros patronales, al evitar situaciones donde empleados(as) unionados(as) responden a empleados(as) con carácter temporal, que no gozan de permanencia.

Esto, como ventaja adicional al corregir esta situación, y que se debe reflejar en la economía, es que muchos(as) de estos(as) empleados(as), al no gozar de un estatus permanente, se les limitan las concesiones de crédito y préstamos, afectando otras áreas de la economía del país.

Mediante esta legislación, también se adoptan disposiciones provisionales para conceder estatus de empleado(a) regular a aquellos(as) empleados(as) transitorios(as) que llevan cuatro (4) años o más realizando funciones cuya necesidad es permanente, sujeto a ciertos requisitos para elegibilidad. Así también, las corporaciones públicas y el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico deberán establecer programas similares, facultá[n]dolos a coordinar estos esfuerzos con la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno, sin que se entie[n]da como una enmienda a la [Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”](#) ni a la [Ley 135-2020, según enmendada, conocida como “Ley del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico”](#).

A través de los años se ha intentado evitar el mantener un sistema de empleados(as) temporales, paralelo al servicio de carrera. Sin embargo, los esfuerzos han sido infructuosos, cuando la evidencia denota que una gran parte de los(as) empleados(as) transitorios(as) llevan prestando más de ocho (8) años de servicios y sigue manteniendo estatus transitorio.

Corregir esta anomalía, mediante la conversión de estatus dispuesta en los Artículos 5 y 6 de esta Ley, no solo es necesario en términos de administración pública, sino que también es un mecanismo de justicia social para estos(as) empleados(as) que han brindado servicios al Pueblo de Puerto Rico en tiempos de crisis, sin ninguna expectativa de continuidad. Es momento de redoblar esfuerzos para retener a los profesionales en el País y reconocer su lealtad al servicio público. Diariamente, empresas públicas y privadas de otras jurisdicciones llegan a Puerto Rico a reclutar profesionales para prestar servicios en diversas partes de los Estados Unidos. Cualquier persona que lea regularmente los Clasificados, habrá podido notar que ya no solo se reclutan puertorriqueños(as) para trabajar en la agricultura norteamericana como en los años ‘50; ahora

también se reclutan: maestras(os), enfermeras(os), policías, ingenieros(as), entre otros, para trabajar en estados como: Texas, Florida, New Jersey, New York, Massachusetts, etc.

Por todo lo anterior, esta Asamblea Legislativa está convencida de que es hora de uniformar y controlar los contratos de empleo por tiempo definido en el Gobierno; adoptar una nueva Ley de Empleo Transitorio o Temporal en el Servicio Público que corrija las situaciones antes descritas. El fin es que se facilite la administración de los recursos humanos en el Gobierno y corporaciones públicas proveyendo justicia a quienes, aún en tiempos de crisis, se han mantenido al servicio del Pueblo de Puerto Rico.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título.

Esta Ley será conocida como “Ley de Empleados(as) Transitorios(as) o Temporales en el Servicio Público”.

Artículo 2. — Política Pública.

El uso de empleados(as) transitorios(as) o temporales será la excepción y no la norma en el servicio público. Las agencias y corporaciones públicas reducirán en lo posible la utilización de personal temporal para realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente.

El uso de empleados(as) temporales(as) para cubrir funciones permanentes por extensos periodos es contrario a la política pública esbozada en la [Ley 8-2017](#). También, esto redundará en una alta rotación (turnover) de empleados(as), ya que estos buscan mayor estabilidad económica, lo que provoca mayores gastos al erario. Cada reclutamiento conlleva unos procesos administrativos que envuelven el empleo de recursos, tanto humanos como económicos. Además, la rotación provoca pérdida de empleados(as) en los cuales se ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero en adiestrar, ocasionando pérdidas económicas a las agencias, y su vez, crea un disloque en los servicios públicos, al quedarse el puesto vacante mientras se recluta un(a) nuevo(a) empleado(a).

Además, mantener empleados(as) temporales realizando funciones de carácter permanente por tiempo indefinido también ocasiona conflictos obrero patronales que redundan en mayores gastos y atentan contra la paz laboral.

Artículo 3. — Definiciones.

Para propósitos de esta Ley, los términos que se expresan a continuación tendrán el significado que le sigue:

(a) Agencia: significará el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma. Esta definición no incluirá municipios o agencias excluidas de la [Ley 8-2017, según enmendada](#).

(b) Empleado(a) de carrera: aquel o aquella persona que ha ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento.

(c) Empleado(a) irregular: empleado que cumpla deberes y responsabilidades de duración determinable cuando las condiciones o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de puestos.

(d) Empleado(a) temporal: empleado(a) reclutado(a) por un tiempo determinado para realizar funciones de duración determinable o cuando las condiciones o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto en el servicio de carrera. El término incluirá a empleados(as) clasificados(as) como transitorios(as), irregulares, por contrato y cualquier otra denominación que se refiera a empleo temporal.

(e) Empleado(a) transitorio(a): empleado(a) reclutado en el servicio público para cubrir necesidades temporales, de emergencia o imprevistas, o programas o proyectos bona fide de una duración determinada, o cuando las condiciones o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto.

(f) Oficina: significa la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(g) Servicio público: significan las labores de función pública que se desempeñan en las instrumentalidades y corporaciones del Gobierno de Puerto Rico con excepción de la rama legislativa, la rama judicial, Universidad de Puerto Rico, Oficina del Gobernador, Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, los municipios, Oficina del Contralor Electoral, Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, y el Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales.

Artículo 4. — Naturaleza excepcional de los nombramientos transitorios.

A partir de la vigencia de esta legislación, todo nombramiento transitorio que requiera una agencia por necesidades urgentes del servicio o que conciernan a servicios relativos a la salud, seguridad, educación o cualquier otro que implique mantener el bienestar de la ciudadanía, deberá obtener la autorización previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y ser solicitado a la Oficina. Estas disposiciones no podrán interferir, o de alguna manera dilatar, la contratación de persona para la provisión de servicios del Programa de Educación Especial del Departamento de Educación. Las disposiciones sobre nombramientos transitorios serán interpretadas de conformidad con la [Ley 8-2017, según enmendada](#), cualquier otra legislación aplicable referente al control fiscal y la normativa promulgada por los referidos organismos. Tales nombramientos no excederán de doce (12) meses. No obstante, dicho término podrá ser prorrogado siempre y cuando persistan las circunstancias que dieron origen al nombramiento.

Las agencias, corporaciones públicas e instrumentalidades evitarán al máximo mantener puestos transitorios. Las agencias y corporaciones públicas reducirán en lo posible la utilización de personal temporal para realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente. Sin embargo, su utilización estará permitida a las agencias, aun para cubrir necesidades permanentes, en las circunstancias contenidas en el Artículo 6, Sección 6.3, Inciso 3, Subinciso J de la [Ley 8-2017](#).

Artículo 5. — Cambio de estatus de los(as) empleados(as) transitorios(as).

Todo(a) empleado(a) transitorio(a) que haya ocupado hasta el 30 de junio de 2023 un puesto de duración fija con funciones permanentes del servicio de carrera por un periodo de cuatro (4) años, lo que implica que, de estar vacante el puesto, ha superado con creces el periodo probatorio del mismo, pasará a ocupar, efectivo el 1 de enero de 2024, el puesto de manera permanente con estatus regular, o uno similar al que ocupaba, en el servicio de carrera en el Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos que estatuye la [Ley 8-2017, según enmendada](#), sujeto a las condiciones que se establecen en esta Ley.

El tiempo trabajado como empleado(a) transitorio(a) será acreditado contra el periodo probatorio, siempre que los servicios satisfactorios hayan sido prestados en la misma clase de puesto que la persona va a ocupar como empleado(a) de carrera y las funciones hayan sido ejercidas por el mismo tiempo o más, del periodo probatorio requerido para la clase.

Cuando algún(a) empleado(a) transitorio(a) rehúse aceptar un nombramiento en un puesto de carrera en virtud de esta Ley, deberá notificarlo por escrito mediante carta o formulario que se adopte a tales fines.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados(as) que no reúnen los requisitos de ser los más aptos para ocupar el puesto de carrera, conforme al principio de mérito.

A tenor con el aspecto presupuestario, la evaluación de los casos concernidos y el trámite del cambio de estatus de los(as) empleados(as) transitorios(as) que correspondan, se establecerá un periodo de seis (6) meses, de julio a diciembre de 2023, para conformar los procedimientos adecuados y necesarios para tal mandato.

Con el fin de controlar el uso desmedido de empleados(as) por tiempo definido en el servicio público y uniformar su regulación, así como los beneficios marginales a los que tienen derecho, prospectivamente, se reconoce una sola clasificación para los(as) empleados(as) que presten servicios por tiempo definido en el servicio público. Estos serán clasificados como empleados(as) transitorios(as) y se regirán por las disposiciones estatuidas en esta Ley y aquellas dispuestas en la [Ley 8-2017](#), que no sean incompatibles con lo aquí establecido.

Todo(a) empleado(a) que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga estatus irregular, o algún otro nombre para referirse a un(a) empleado(a) que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el(la) empleado(a) deberá ser contratado como empleado(as) transitorio(as), sujeto a lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 6. — Requisitos para tramitar el cambio de estatus de los(as) empleados(as) transitorios(as).

Para poder otorgar el estatus regular a un(a) empleado(a) transitorio(a) se requerirá lo siguiente:

(a) Haber prestado servicios continuos o con una interrupción no mayor de quince (15) días, en una agencia dentro del servicio público, a tiempo completo y ocupando el mismo puesto, por cuatro (4) años o más; desvinculaciones de más de quince (15) días se considerarán una interrupción para fines de este inciso.

(b) Poseer los requisitos mínimos de preparación y experiencia para la clase de puesto a que se asignan sus funciones y reunir las condiciones generales para ingreso en el servicio público, a tenor con la [Ley 8-2017, según enmendada](#), de ser aplicable.

(c) Que el jefe o la jefa de la agencia y corporaciones públicas en la cual presta sus servicios certifique al Director(a) de la Oficina que ha prestado servicios satisfactorios, conforme a las normas de conducta de la agencia y las que se esperan de todo(a) servidor(a) público(a).

(d) Los servicios como empleado(a) transitorio(a) deben haber sido prestados en programas gubernamentales, según estos se desglosan en el Presupuesto de Gastos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en el presupuesto de gastos de la agencia y corporaciones públicas correspondiente, independientemente de si estos se sufragan con fondos estatales, federales o combinados.

(e) La autoridad nominadora realizará una evaluación del(la) empleado(a) en el puesto transitorio para asegurarse que cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo del presente Artículo para adquirir la condición de empleado(a) regular de carrera y certificará que los servicios han sido satisfactorios. Esta determinación se tomará considerando las evaluaciones del(la) empleado(a) y las acciones correctivas, si alguna, que surjan del expediente del(la) empleado(as).

(f) Si la autoridad nominadora determina que los servicios del(la) empleado(a) no han sido satisfactorios, que este(a) no reúne los requisitos mínimos del puesto para el cual será nombrado(a) o las condiciones generales para ingreso al servicio público, deberá contar con la evaluación en sus méritos del(la) Director(a) de la Oficina, antes de notificar al(la) empleado(a) cualquier determinación al respecto.

Artículo 7. — Clasificación y retribución.

Los(as) empleados(as) temporales ocuparán clases comprendidas en el plan de clasificación de la agencia y corporaciones públicas para la cual trabajen y serán compensados(as) de conformidad con la escala de retribución correspondiente a su clasificación y según dispuesto por los Artículos 6 y 7 de la [Ley 8-2017](#), de ser aplicable.

Artículo 8. — Exclusiones.

Por la propia naturaleza del nombramiento transitorio, las disposiciones de esta Ley no aplicarán en los siguientes casos de nombramientos transitorios de duración fija:

1. Conforme dispuesto en la [Ley 8-2017, según enmendada](#), Artículo 6, Sección 6.3, inciso (3)(j), sub incisos (1), (3), (4) y (5). Nótese que en las situaciones descritas se presume que el puesto tiene un(a) incumbente que, por no estar hábil para ejercer sus funciones, produjo la vacante temporera.
2. Puestos transitorios de la Rama Legislativa, la Rama Judicial, Universidad de Puerto Rico, Oficina del Gobernador, Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, los municipios, Oficina del Contralor Electoral, Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, y el Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales.
3. Puestos transitorios ocupados por algún(a) pensionado(a) del Gobierno de Puerto Rico a quienes se les autoriza a trabajar a tenor con las leyes especiales aplicables.
4. Puestos transitorios sufragados en todo o en parte con fondos no recurrentes, ya sean federales o estatales.

Artículo 9. — Licencias.

Los(as) empleados(as) transitorios(as) o temporales tendrán derecho a la licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, licencia de maternidad, licencia para lactancia y licencia de paternidad, según los términos y condiciones estipulados en la Ley 26-2017, según enmendada, de ser aplicable.

Asimismo, tendrán derecho a toda licencia dispuesta en leyes especiales para servidores(as) públicos(as), cuya intención expresa haya sido conferirla a empleados(as) transitorios(as) o temporales. Se dispone, sin embargo, que ninguna de las licencias antes descritas se concederá por un periodo mayor a la duración del nombramiento.

Los(as) empleados(as) transitorios(as) o temporales no serán acreedores(as) de licencia sin paga o sin sueldo.

Artículo 10. — Participación en el Sistema de Retiro.

Los(as) empleados(as) transitorios(as) o temporales en el servicio público formarán parte de la matrícula del Sistema de Retiro de los Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, excepto los(as) que trabajen en municipios.

Artículo 11. — Aportación para seguro médico.

Los(as) empleados(as) transitorios(as) o temporales que trabajen para la misma agencia más de seis (6) meses consecutivos serán elegibles para ingresar a los planes de servicios de salud contratados por el Secretario de Hacienda, conforme a la [Ley Núm. 95 del 29 de junio de 1963, según enmendada](#) o a la aportación patronal o cubierta de seguro médico que brinde su autoridad nominadora a los(as) empleados(as) de carrera o confianza, según el servicio que preste el(la) empleado(a) transitorio(a). Los(as) empleados(as) que no cumplan con los requisitos antes descritos serán elegibles para ingresar a los planes de servicios de salud contratados por el Secretario de Hacienda o el plan que ofrezca su autoridad nominadora, pero no tendrán derecho a la aportación patronal.

En aquellos casos en que el salario del personal transitorio se pague de fondos federales y el programa federal que asigna los fondos provea para el pago de beneficios marginales, incluyendo el de servicios médicos, dicho personal podrá recibir beneficios similares a los de la referida [Ley 95](#).

Artículo 12. — Facultad y orden de reglamentación.

Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Oficina a adoptar, mediante reglamento conjunto, las normas generales y especiales que regirán la concesión de estatus regular a los(as) empleados(as) transitorios(as) elegibles. A estos fines, se les otorga un plazo no mayor de sesenta (60) días laborables desde la aprobación de esta Ley. Ambos organismos tendrán todos los poderes necesarios y convenientes para implantar esta Ley. Podrán requerir a las agencias la información que estimen pertinente para una efectiva implementación de lo dispuesto por esta legislación. Esta reglamentación conjunta será conforme a lo establecido en la [Ley 38-2017, según enmendada](#).

Artículo 13. — Consideraciones fiscales.

Tanto la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Departamento de Hacienda y la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal, creada al amparo de la [Ley 2-2017, según enmendada](#), realizarán todas las acciones pertinentes a los fines de identificar y certificar para su inclusión en el Presupuesto del Año Fiscal 2022-2023 la disponibilidad de los fondos necesarios para el cambio a estatus regular para los(as) empleados(as) transitorios(as) elegibles al 1 de enero de 2024 que conlleva la aplicación de las disposiciones contenidas en esta Ley, según dispuesto. Así también, por ser salarios recurrentes, los fondos necesarios para su implantación serán consignados en los presupuestos correspondientes por cada año fiscal. La Oficina velará por los análisis técnicos que se deberán impartir a las transacciones que se autorizarán, de manera que respondan al Plan de Clasificación y Retribución Uniforme vigente.

Artículo 14. — Violaciones.

Un(a) empleado(as) transitorio(as) o temporal que entienda que se le han violentado los derechos dispuestos en esta Ley podrá solicitar una apelación a la Comisión Apelativa del Servicio Público quien tendrá jurisdicción primaria para dirimir la controversia.

Artículo 15. — Disposición especial para programas de conversión de empleados transitorios a permanentes con estatus regular en las corporaciones públicas.

Todas las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberán, dentro un plazo de seis (6) meses, de julio a diciembre de 2023, establecer programas similares de conversión para todo(a) empleado(a) transitorio(a) que cumpla con los requisitos dispuestos en este Artículo.

Todo(a) empleado(a) transitorio(a) que haya ocupado hasta el 30 de junio de 2023 un puesto de duración fija con funciones permanentes del servicio de carrera por un periodo de cuatro (4) años, lo que implica que, de estar vacante el puesto, ha superado con creces el periodo probatorio del mismo, pasará a ocupar, efectivo el 1 de enero de 2024, el puesto de manera permanente con estatus regular, o uno similar al que ocupaba, en el servicio de carrera en la corporación pública.

El tiempo trabajado como empleado(a) transitorio(a) será acreditado contra el periodo probatorio, siempre que los servicios satisfactorios hayan sido prestados en la misma clase de puesto que la persona va a ocupar como empleado(a) de carrera y las funciones hayan sido ejercidas por el mismo tiempo o más, del periodo probatorio requerido para la clase.

Cuando algún(a) empleado(a) transitorio(a) rehúse aceptar un nombramiento en un puesto de carrera en virtud de esta Ley, deberá notificarlo por escrito mediante carta o formulario que se adopte a tales fines.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados(as) que no reúnen los requisitos de ser los más aptos para ocupar el puesto de carrera, conforme al principio de mérito.

A tenor con el aspecto presupuestario, la evaluación de los casos concernidos y el trámite del cambio de estatus de los(as) empleados(as) transitorios(as) que correspondan, se establecerá un

periodo de seis (6) meses, de julio a diciembre de 2023, para conformar los procedimientos adecuados y necesarios para tal mandato.

Con el fin de controlar el uso desmedido de empleados(as) por tiempo definido en las corporaciones públicas y uniformar su regulación, así como los beneficios marginales a los que tienen derecho, prospectivamente, se reconoce una sola clasificación para los(as) empleados(as) que presten servicios por tiempo definido. Estos serán clasificados como empleados(as) transitorios(as) y se regirán por las disposiciones estatuidas en esta Ley.

Todo(a) empleado(a) que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga estatus irregular, o algún otro nombre para referirse a un(a) empleado(a) que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el(la) empleado(a) deberá ser contratado como empleado(as) transitorio(as), sujeto a lo dispuesto en esta Ley.

Los programas establecidos por las corporaciones públicas, se ajustarán en lo aplicable a los requisitos aquí dispuestos y no afectarán los derechos adquiridos de estos empleados, ni las disposiciones de los Convenios Colectivos vigentes.

Para cumplir con las disposiciones de este Artículo las corporaciones públicas podrán solicitar la asistencia de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, sin que se entienda como una enmienda a la [Ley 8-201\[7\], según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”](#).

Artículo 16. — Disposición especial para programa de conversión de empleados transitorios a permanentes con estatus regular en el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico.

El Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico deberá, dentro un plazo de seis (6) meses, de julio a diciembre de 2023, establecer un programa similar de conversión para todo(a) empleado(a) transitorio(a) que cumpla con los requisitos dispuestos en este Artículo.

Todo(a) empleado(a) transitorio(a) que haya ocupado hasta el 30 de junio de 2023 un puesto de duración fija con funciones permanentes del servicio de carrera por un periodo de cuatro (4) años, lo que implica que, de estar vacante el puesto, ha superado con creces el periodo probatorio del mismo, pasará a ocupar, efectivo el 1 de enero de 2024, el puesto de manera permanente con estatus regular, o uno similar al que ocupaba, en el servicio de carrera en el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico.

El tiempo trabajado como empleado(a) transitorio(a) será acreditado contra el periodo probatorio, siempre que los servicios satisfactorios hayan sido prestados en la misma clase de puesto que la persona va a ocupar como empleado(a) de carrera y las funciones hayan sido ejercidas por el mismo tiempo o más, del periodo probatorio requerido para la clase.

Cuando algún(a) empleado(a) transitorio(a) rehúse aceptar un nombramiento en un puesto de carrera en virtud de esta Ley, deberá notificarlo por escrito mediante carta o formulario que se adopte a tales fines.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados(as) que no reúnen los requisitos de ser los más aptos para ocupar el puesto de carrera, conforme al principio de mérito.

A tenor con el aspecto presupuestario, la evaluación de los casos concernidos y el trámite del cambio de estatus de los(as) empleados(as) transitorios(as) que correspondan, se establecerá un periodo de seis (6) meses, de julio a diciembre de 2023, para conformar los procedimientos adecuados y necesarios para tal mandato.

Con el fin de controlar el uso desmedido de empleados(as) por tiempo definido en el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico y uniformar su regulación, así como los beneficios marginales a los que tienen derecho, prospectivamente, se reconoce una sola clasificación para los(as) empleados(as) que presten servicios por tiempo definido. Estos serán clasificados como empleados(as) transitorios(as) y se regirán por las disposiciones estatuidas en esta Ley.

Todo(a) empleado(a) que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga estatus irregular, o algún otro nombre para referirse a un(a) empleado(a) que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el(la) empleado(a) deberá ser contratado como empleado(as) transitorio(as), sujeto a lo dispuesto en esta Ley.

El programa establecido por el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico, se ajustará en lo aplicable a los requisitos aquí dispuestos y no afectarán los derechos adquiridos de estos empleados, ni las disposiciones de los Convenios Colectivos vigentes.

Para cumplir con las disposiciones de este Artículo el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico podrá solicitar la asistencia de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, sin que se entienda como una enmienda a la [Ley 8-201\[7\], según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”](#), ni a la [Ley 135-2020, según enmendada, conocida como “Ley del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico”](#).

Artículo 17. — Informes a la Asamblea Legislativa

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico tendrá que someter un informe a la Asamblea Legislativa diez (10) meses posteriores a la aprobación de esta Ley con el propósito de informar sobre las acciones ejecutadas para implementar los beneficios contenidos en esta Ley. El informe deberá contener, pero sin limitarse a, la información sobre cantidad de empleados transitorios a los cuales se les haya brindado el estatus de empleados regulares, años de antigüedad, y agencias con mayor cantidad de empleados transitorios.

Asimismo, se dispone que el Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico y todas las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado tendrán que someter un informe a la Asamblea Legislativa diez (10) meses posteriores a la aprobación de esta Ley con el propósito de informar sobre las acciones ejecutadas para implementar los beneficios contenidos en esta Ley.

Artículo 18. — Cláusula de separabilidad.

Si cualquier parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional o defectuosa por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado exclusivamente a la parte específica de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional o defectuosa.

Artículo 19. — Derogación.

Cualquier disposición legal incompatible con lo dispuesto esta Ley queda expresamente derogada y no surtirá efecto alguno.

Artículo 20. — Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato ([email: biblioteca OGP](mailto:biblioteca.ogp)). En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ [Biblioteca Virtual](#) ⇒ [Leyes de Referencia—RECURSOS HUMANOS.](#)