

(P. de la C. 26)

LEY

Para enmendar la Sección 4.3 del Artículo 4; la Sección 6.3 y la Sección 6.8 del Artículo 6; derogar el Artículo 13 y reenumerar los artículos 14 al 21 como los artículos 13 al 20, respetivamente, de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”, de manera que se restituya a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) la facultad de habilitar empleados para el servicio público; y para enmendar la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”; así como los Artículos 2.044; 2.045; 2.048; 2.060; y 2.062 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, a los fines de atemperar las citadas disposiciones a la restitución aquí ordenada; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Artículo 6, Sección 6.8, de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”, establece la necesidad de que las personas que formen parte del servicio público no hayan incurrido en conducta impropia sancionada por el ordenamiento jurídico. En consideración a ello, el referido estatuto declara el interés que tiene el Estado de que todas las personas que por diversas razones resultan inelegibles para ocupar puestos en el servicio público puedan por sus propios méritos, en cumplimiento con los parámetros estatuidos, superar la situación que los inhabilitó e integrarse o reintegrarse al servicio público¹.

La Ley Núm. 8-2017 dispone que “[e]s inelegible para empleo o contrato de servicios profesionales en el servicio público toda persona que haya incurrido en conducta deshonrosa, adictos por uso habitual y excesivo de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas, haya sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral o haya sido destituido del servicio público”².

Al respecto, la Ley Núm. 8-2017 transfirió al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la facultad de evaluar las solicitudes y referidos de habilitación para el servicio público y promulgar la determinación pertinente³. En ese sentido, desde el año 2017 se determinó que el personal asignado a la Junta Consultiva

¹ Ley Núm. 8-2017, Artículo 6, sección 6.8.

² Ley Núm. 8-2017, Artículo 6, sección 6.8, inciso (1).

³ Ley Núm. 8-2017, Artículo 6, sección 6.8, inciso (2).

de Habilidad, labor que históricamente realizaba la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), fuera ubicado y brindara sus servicios desde el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ello, en atención a la delegación expresa del citado precepto para que fuera el Secretario del Trabajo quien ostentara la facultad de dirigir, administrar y supervisar los trabajos de la Junta Consultiva de Habilidad y por ende, de los empleados asignados a dicha unidad.

Sobre lo antes mencionado, es importante señalar que desde la ahora derogada Ley Núm. 345 de 12 de mayo de 1947, según enmendada, conocida como "Ley de Personal", se dispuso que el Director de la otrora Oficina de Personal, tenía la facultad de rechazar la solicitud de admisión o eliminar el nombre del registro de elegibles si encontrare que la persona, entre otros razones, carecía de los requisitos exigidos para el empleo público o que era adicta al uso habitual y excesivo de drogas o bebidas alcohólicas; o que resultara convicta de cualquier crimen o conducta ignominiosa o notablemente deshonrosa; o que hubiese sido despedida del servicio público por la comisión de un delito.⁴ Una persona inconforme con la determinación del Director de la Oficina de Personal, podía recurrir ante la Junta Personal cuya determinación sería final.⁵

Posteriormente, la también derogada Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", delegó en la otrora Oficina Central de Administración de Personal (OCAP) la facultad de "[h]abilitar para ocupar puestos públicos a personas inelegibles para ingreso al servicio público, por haber incurrido en conducta deshonrosa, o haber sido adicto al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas, o haber sido convictas por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral, o haber sido destituidas del servicio público, sujeto a las normas que se establezcan por reglamento"⁶.

En ese contexto, tal facultad fue asignada a la sucesora de la OCAP, la OCALARH⁷, quien, como explicado, la ejerció hasta que entró en vigor la Ley Núm. 8-2017, que anuló la ley habilitadora de dicho organismo⁸ y que por tanto reasignó la referida responsabilidad al Secretario del Departamento del Trabajo. No obstante, desde que se dispuso tal transferencia en el año 2017, el citado Departamento no ha culminado, en términos presupuestarios, la transferencia y ubicación final del personal adscrito a la Oficina de Habilidad. Ello implica que la Oficina de Administración y

⁴ Ley Núm. 345 de 12 de mayo de 1947, sección 15.

⁵ Ibid.

⁶ Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, Artículo 3, sección 3.3, inciso (b)(4).

⁷ Siglas de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos" (OCALARH), creada en virtud con la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, Artículo 4, sección 4.1. La facultad para habilitar se encuentra en el Artículo 4, sección 4.3, inciso (2)(d). Véase, además, la sección 6.8, Habilidad para el Servicio Público, del citado precepto.

⁸ Ley Núm. 184-2004, según enmendada, Artículo 17.

Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) ha continuado sufragando el salario y beneficios de dicho personal que, como expuesto, tiene como misión brindar una nueva oportunidad a las personas que por diversas razones resultan inelegibles para empleo público.

Esta Asamblea Legislativa entiende que dicha situación debe resolverse por lo que dispone que la facultad de Habilitar para el Servicio Público sea restituida como parte de las responsabilidades ministeriales de la OATRH, donde históricamente ha formado parte de la jurisdicción que ejerce la referida agencia. Es claro, que dicho asunto está íntimamente relacionado con la OATRH y la labor que brinda en protección al principio de mérito y las áreas esenciales que componen el mismo, procurando que sean los más aptos lo que sirvan a nuestro Pueblo.

A tenor con el fortalecimiento que se persigue de la administración pública, a través de la centralización de los asuntos relativos a la gerencia de los recursos humanos públicos y las disposiciones que establece la Ley Núm. 8-2017, es necesario que se devuelva a la OATRH la facultad de habilitar para el servicio público. Cumplido un lustro en el que la OATRH ha continuado respondiendo por la parte fiscal del aludido servicio, está demostrado que los empleados que realizan las labores concernientes al mismo merecen regresar a la OATRH para que continúen con denuedo aportando al servicio público.

Destacamos, que las enmiendas que se disponen no modifican la verticalidad, objetividad y transparencia con que históricamente se ha atendido el análisis de las solicitudes atinentes al proceso de habilitación para el servicio público. Del mismo modo, resaltamos que el proceso de habilitación es tan estricto y necesario que forma parte del articulado de la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", en el cual se declara en varias disposiciones que una persona quedará inhabilitada para contratar o licitar con cualquier agencia del Gobierno de Puerto Rico si, entre varios preceptos, incurre en cualesquiera de los delitos que desglosa la Sección 6.8 de la Ley Núm. 8-2017, que como explicado remite al proceso de Habilitación para el Servicio Público. Así, que es necesario y muy legítimo la aprobación de esta Ley conforme al alto interés público que reviste la excelencia en el desempeño de los empleados a cargo del servicio a favor de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se añade un sub-inciso (w) al inciso (2) de la Sección 4.3 del Artículo 4 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Artículo 4. — Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

Sección 4.1...

Sección 4.2...

Sección 4.3. — Funciones y Facultades de la Oficina y del (de la) Director(a)

Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

1. Funciones y facultades del (de la) Director(a)

...

2. Funciones y facultades de la Oficina:

a. ...

...

(w) Habilitar para ocupar puestos públicos a personas inelegibles para ingreso o para contratos en el servicio público, conforme se dispone más adelante en la presente ley y a tenor con el ordenamiento jurídico vigente. Para el cumplimiento de esta función podrá solicitar la colaboración de cualquier organismo gubernamental, que a su juicio tenga los recursos adecuados para hacer las evaluaciones pertinentes”.

Sección 2.-Se enmienda el último párrafo del inciso 1. de la Sección 6.3 del Artículo 6, de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Sección 6.3 - Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección.

Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, 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. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el

Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

1. Condiciones Generales — Todo candidato que interese ingresar al servicio público deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

a. ...

...

h. ...

Las condiciones identificadas de la (d) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para ocupar puestos en el servicio público.

....”.

Sección 3.-Se enmiendan los incisos 2 y 6 de la Sección 6.8 del Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lean como sigue:

“Sección 6.8. — Habilitación en el Servicio Público.

Es necesario que las personas que formen parte del Servicio Público no hayan incurrido en conducta impropia sancionada por el ordenamiento jurídico. No obstante, el Estado tiene un gran interés gubernamental de que todas aquellas personas que en determinado tiempo quedaron inhabilitadas para ocupar puestos en el servicio público puedan, por sus propios méritos, superar la situación que los inhabilitó e integrarse o reintegrarse, según sea el caso, al servicio. A continuación, se disponen las normas que harán viable ese propósito

1. ...

2. La persona que sea inelegible para el servicio público a tenor con lo dispuesto en el inciso 1 de la presente Sección, tendrá derecho a solicitar ante la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) su habilitación luego de

transcurrido un (1) año desde la fecha en que ocurrió el hecho o se determinaron las circunstancias que causaron su inhabilidad, excepto en los siguientes casos:

- a. En los casos de adictos al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o de alcohol, no es aplicable el requisito del año desde la fecha en que surgió la inhabilidad. El factor a considerarse, antes de que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) asuma jurisdicción, será la certificación expedida por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción indicando que la persona está recomendada favorablemente para habilitación.
- b. Todo empleado público convicto a quien se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de libertad bajo palabra que cumpla su sentencia en la libre comunidad bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental, podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) o en su defecto, la Agencia para la cual presta servicios vendrá obligada a someterla. El empleado continuará desempeñándose en su puesto hasta tanto el Director de la OATRH determine lo contrario.
- c. ...
- d. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. Transcurrido un (1) año desde que advenga final y firme la decisión del Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) de no habilitar, la persona que desee ser habilitada podrá radicar una nueva solicitud de habilitación, siempre y cuando someta nueva evidencia que no haya sido considerada previamente y que pueda demostrar que se debe habilitar a dicha persona. Esta disposición será igualmente aplicable a los casos de habilitación condicionada.

7. ...".

Sección 4.-Se deroga el Artículo 13 y se reenumeran los actuales artículos 14 al 21 como los nuevos artículos 13 al 20, respetivamente, en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

Sección 5.-Se deroga el sub-inciso (23) del inciso (h) de la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Sección 3. — Facultades del Secretario.

(a) ...

...

(h) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades y funciones antes mencionadas y aquéllas conferidas por otras leyes, tendrá las siguientes, sin que ello constituya una limitación:

(1) ...

(22)"

Sección 6.-Se enmienda el Artículo 2.044 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Artículo 2.044 Composición del Servicio de los Recursos Humanos

El servicio público municipal se compondrá del servicio de confianza, el servicio de carrera, nombramiento transitorio o nombramiento irregular.

(a) Servicio de confianza — ...

(b) Servicio de carrera —

(c) Nombramientos transitorios —

(d) Nombramiento irregular —

Los empleados de las corporaciones o franquicias municipales no serán considerados como empleados públicos mientras ocupen dichas posiciones y les serán aplicables las leyes y normas que aplican a los empleados del sector privado.

...

En los casos que el empleado haya sido destituido o suspendido de empleo y sueldo, y posterior a ello, la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) o un Tribunal con jurisdicción ordene la restitución al puesto o a un puesto similar al que ocupaba y se complete el proceso de retribución, el pago parcial o total de salarios, desde la fecha de la efectividad de la destitución o de la suspensión de empleo y sueldo, se eliminará del expediente de recursos humanos toda referencia a la destitución o a la suspensión de empleo y sueldo de la que fue objeto. En los casos de destitución también se notificará a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para que allí se elimine cualquier referencia a la destitución.

...".

Sección 7.-Se enmienda el inciso (a) del Artículo 2.045 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Artículo 2.045 — Estado Legal de los Empleados

Los empleados municipales serán clasificados como de confianza, empleados regulares de carrera, empleados probatorios de carrera, empleados transitorios o empleados irregulares.

(a) Empleados de Confianza —

...

En tales casos, el empleado removido podrá solicitar su habilitación al Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) según se establece en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", o cualquier otra ley que la sustituya.

...".

Sección 8.-Se enmienda el Artículo 2.048 de la Ley 107-2020, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Artículo 2.048 – Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Todo municipio deberá ofrecer la oportunidad de ocupar puestos de carrera o transitorios a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del municipio. Esta participación se establecerá en atención al mérito del candidato, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, ni por ser víctima de agresión sexual o acecho, ni por ser veterano(a) de las Fuerzas Armadas, ni tampoco por impedimento físico o mental.

- (a) Condiciones generales para ingreso — Se establecen las siguientes condiciones generales para ingreso al servicio público municipal:

(1) ...

(7) ...

Las últimas cinco (5) causales no se aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado para el servicio público por el Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH).

...".

Sección 9.-Se enmienda el inciso (e) del Artículo 2.060 de la Ley 107-2020, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Artículo 2.060 – Expedientes

Cada municipio mantendrá un expediente de sus empleados que refleje el historial completo de estos, desde la fecha de su ingreso original en el servicio público hasta el momento de su separación definitiva del servicio en dicho municipio.

(a) ...

...

- (e) En los casos que el empleado haya sido destituido o suspendido de empleo y sueldo, cuando la Comisión Apelativa del Servicio Público o un Tribunal con jurisdicción ordene la restitución al puesto o a un puesto similar al que ocupaba y se complete el proceso de retribución, el pago parcial o total de salarios y se concedan los beneficios marginales dejados de percibir por este desde la fecha de la efectividad de la destitución o de la suspensión de empleo y sueldo, se eliminará del expediente de recursos humanos del empleado toda referencia a la destitución o a la suspensión de empleo y sueldo de la que fue objeto. En los casos de destitución, también se notificará a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico para que allí se elimine cualquier referencia a la destitución.

... .”

Sección 10.-Se enmienda el Artículo 2.062 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Artículo 2.062. — Funciones de la Oficina de Administración y

Transformación de los Recursos Humanos

...

Toda persona que se someta al procedimiento de reclutamiento para ingresar al Gobierno Municipal y resulte inelegible por haber incurrido en las causas de inelegibilidad establecidas por ley y todo empleado de carrera, transitorio o irregular que haya sido destituido por cualquier Gobierno Municipal, podrá solicitar su habilitación al Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), según se establece en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

Sección 11.-Transferencia de expedientes y documentos.

A partir de la vigencia de esta Ley todo el equipo, documentos y materiales que los empleados asignados a la Junta Consultiva de Habilitación hayan trasladado desde la OATRH al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, deberán ser transferidos a la agencia de origen. Además, que para la transferencia de los expedientes concernientes a las solicitudes de Habilitación para el Servicio Público deberá observarse el control adecuado que garantice la protección de la información sensitiva que estos contienen.

Sección 12.-Derogación tácita.

Por la presente se deroga cualquier ley, o parte de ley, que sea incompatible con ésta.

Sección 13.-Cláusula de supremacía.

Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley que no estuviere en armonía con lo aquí establecido.

Sección 14.-Salvedad.

Si cualquier palabra, frase, oración, párrafo, artículo, o parte de esta ley fuere declarado inconstitucional 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 a la palabra, frase, oración, párrafo, artículo, o parte de esta que así hubiere sido declarado inconstitucional.

Sección 15.-Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor noventa (90) días después de su aprobación, de modo que, durante el periodo de tiempo entre la aprobación de esta Ley y su fecha de vigencia, pueda realizarse un proceso de transición adecuado.