**GOBIERNO DE PUERTO RICO**
**Oficina del Asesor Legislativo**

SENADO DE P.R.
SECRETARIA
RECIBIDO
2011 DEC 19 PM 1:48

12 de diciembre de 2011

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, PR

Estimado señor Presidente:

Me place informarle que el día 9 de diciembre de 2011, el Gobernador Hon. Luis G. Fortuño, aprobó y firmó el Plan de Reorganización Núm. 9 de 2010 sobre el "Departamento del Trabajo y Recursos Humanos", aprobado en la Decimosexta Asamblea Legislativa en su Sexta Sesión Ordinaria, titulado:

> ***PLAN DE REORGANIZACIÓN-DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS:*** *Para enmendar la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ", a fin de reorganizar el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la consolidación y transferencia a dicha Agencia de las operaciones, personal, activos, funciones y poderes de la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores, creada en virtud de la Ley Núm. 1 de 23 de junio de 1985, según enmendada; y de la Administración del Derecho al Trabajo, creada en virtud de la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, según enmendada; para enmendar la Ley 97-2000, según enmendada, que crea a la Administración de Rehabilitación Vocacional, a fin de disponer que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sea el funcionario que nombre al Administrador de dicho componente; para enmendar la Ley 97-1991, según enmendada, que crea al Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, para redenominarlo como la Administración de Desarrollo Laboral, a fin de atemperar dicha Ley a las disposiciones federales*

*aplicables y asegurar la efectiva implantación, diseño, promulgación e instauración de la política pública en relación con el Sistema de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, y además para disponer que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sea el funcionario que nombre al Administrador de dicho organismo; enmendar la Ley 136-2008 y derogar la Ley Núm. 1 de 23 de junio de 1985, según enmendada, la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, según enmendada, la Ley Núm. 483 de 15 de mayo de 1947, según enmendada y el Plan de Reorganización Núm. 2 del 4 de mayo de 1994, según enmendado.*

Cordialmente,

Lcdo. Philippe A. Mesa Pabón
Asesor del Gobernador
Asuntos Legislativos

**(Plan de Reorganización Núm. 9 de 2010)**

# PLAN DE REORGANIZACION 4-2011
# 9 DE DICIEMBRE DE 2011

Preparado por el Gobernador de Puerto Rico y enviado a la Décimo Sexta Asamblea Legislativa, reunida en su Cuarta Sesión Ordinaria, de acuerdo con la Ley 182-2009, conocida como "Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico de 2009", para reorganizar el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Para enmendar la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ", a fin de reorganizar el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la consolidación y transferencia a dicha Agencia de las operaciones, personal, activos, funciones y poderes de la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores, creada en virtud de la Ley Núm. 1 de 23 de junio de 1985, según enmendada; y de la Administración del Derecho al Trabajo, creada en virtud de la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, según enmendada; para enmendar la Ley 97-2000, según enmendada, que crea a la Administración de Rehabilitación Vocacional, a fin de disponer que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sea el funcionario que nombre al Administrador de dicho componente; para enmendar la Ley 97-1991, según enmendada, que crea al Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, para redenominarlo como la Administración de Desarrollo Laboral, a fin de atemperar dicha Ley a las disposiciones federales aplicables y asegurar la efectiva implantación, diseño, promulgación e instauración de la política pública en relación con el Sistema de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, y además para disponer que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sea el funcionario que nombre al Administrador de dicho organismo; enmendar la Ley 136-2008 y derogar la Ley Núm. 1 de 23 de junio de 1985, según enmendada, la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, según enmendada, la Ley Núm. 483 de 15 de mayo de 1947, según enmendada y el Plan de Reorganización Núm. 2 del 4 de mayo de 1994, según enmendado.

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES INICIALES

**Artículo 1.-Título de este Plan.**

Este Plan se conocerá como el "Plan de Reorganización del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico de 2010".

**Artículo 2.-Declaración de Política Pública.**

Este Plan es creado al amparo de la Ley 182-2009, conocida como "Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico de 2009". Con este Plan se promoverá una estructura gubernamental que responda a las necesidades reales y contribuya a una mejor calidad de vida para nuestros ciudadanos. Igualmente, redundará en la optimización del nivel de efectividad y eficiencia de la gestión gubernamental, la agilización de los procesos de prestación de servicios, la reducción del gasto público, la asignación estratégica de los recursos, mayor accesibilidad de los servicios públicos a los ciudadanos, y la simplificación de los reglamentos que regulan la actividad privada, sin menoscabo del interés público.

En el año 1994 se dio una iniciativa de reestructuración del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante "Departamento"), mediante la aprobación del Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994, según enmendado. Entre otras cosas, dicho Plan requirió al Secretario del Departamento que dentro del año siguiente a la vigencia del Plan se sometiera al Gobernador un Plan de Reorganización Interno que considerara la integración, hasta donde fuese viable y funcionalmente efectivo, de las funciones administrativas y servicios auxiliares comunes a todos los componentes operacionales del Departamento. Además, se le requirió que se considerara la consolidación, integración o fusión de programas y componentes operacionales, dirigidos a propósitos similares, tales como la Administración del Derecho al Trabajo, el entonces Programa del Cuerpo de Voluntarios, ahora denominada la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores, y el Programa de Fomento y Desarrollo de Oportunidades de Empleo y Adiestramiento. Dicha reorganización tenía como propósito eliminar la duplicidad de funciones, mejorar la coordinación entre los componentes y promover economías, logrando así la maximización de los recursos públicos, con el fin de ser más eficientes. No obstante, dicho proceso no pudo culminarse en su totalidad.

Por lo antes expuesto, resulta necesario concluir el proceso de reorganización del Departamento y sus componentes, mediante el análisis ponderado de la situación actual, para tomar las medidas que conlleven a una reducción de costos y mejorar la eficiencia de los organismos gubernamentales que mediante este Plan se reorganizan.

La reorganización y modernización del Departamento y sus componentes está basada en el diseño y funcionamiento de estructuras administrativas eficaces y en el mejoramiento de procesos y procedimientos, para lograr un incremento significativo en el desempeño y la ejecución del capital humano en relación a los servicios que presta el

Departamento. El objetivo es asegurar una reforma integral que elimine la fragmentación y dispersión de la autoridad en la toma de decisiones y la duplicidad innecesaria de procesos y responsabilidades.

Las actitudes, el desempeño y la ejecución humana son fundamentales para cristalizar una nueva cultura de servicio público como un factor crucial para la totalidad de la Rama Ejecutiva. La reorganización del Departamento se encamina a materializar un esfuerzo de transformación, de manera tal, que contribuya con la celeridad que requiere el desarrollo económico y social de Puerto Rico, dentro de un marco democrático y eficiente de un Gobierno del Siglo 21 y atender efectivamente el incremento vertiginoso de usuarios que solicitan día a día los servicios del Departamento.

Además, la reorganización del Departamento y sus componentes cobra mayor relevancia en estos tiempos en los que convergen varias leyes e iniciativas de legislación, promovidas por el Gobierno Federal, que impactan sustancialmente la competencia y servicios que le corresponde brindar al Departamento, requiriendo que éste sea un organismo ágil y flexible para acomodarse a los cambios que dicha legislación propone. Por ejemplo, legislación federal recientemente aprobada ha exigido cambios en todo el sistema y la frecuencia con la que el Departamento tiene que presentar informes estadísticos, como base para medir los resultados y el impacto de los servicios, provocando una supervisión y evaluación constante del Gobierno Federal sobre las responsabilidades de esta Agencia. Estas y otras iniciativas a nivel local y federal exigen una reingeniería de procesos, de manera que se garantice que todos los beneficios y servicios lleguen con sentido de urgencia a los ciudadanos, así reactivando la economía de manera efectiva. Legislación como lo es la "American Recovery and Reinvestment Act of 2009" (ARRA, por sus siglas en inglés), ha otorgado al Departamento una cantidad sustancial de fondos para llevar a cabo iniciativas de adiestramiento conducentes a grados académicos y vocacionales; ha exigido que la Agencia impulse el diseño y la creación de un sistema de base de datos integrado del Negociado de Seguridad de Empleo; y que se promueva la creación de empleos verdes para el desarrollo de la industria de energía renovable, entre otras alternativas para reactivar la economía. Por su parte, bajo las leyes federales conocidas como "The Continuing Act of 2010" y "The Temporary Extension Act of 2010", se extendieron los beneficios a cobrarse por condición de desempleo. Asimismo, bajo el "Workforce Investment Act" (WIA, por sus siglas en inglés) se han asignado fondos federales para evaluar, adiestrar y proveer servicios de apoyo y para reemplazar y colocar a personas elegibles en empleos en los que exista demanda.

De igual forma, resulta necesario enmendar la Ley 97-1991, según enmendada, que crea al Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (en adelante "CDORH") para redenominarlo como Administración de Desarrollo Laboral, para atemperar dicha Ley a las disposiciones estatutarias sobre adiestramiento y empleo

federal. Actualmente, el CDORH es el componente responsable del control y la administración, fiscalización y coordinación gerencial de los fondos federales que le son delegados al Gobierno de Puerto Rico, con respecto a programas de empleo y readiestramiento. Las enmiendas que en este Plan se establecen aseguran la efectiva implantación, diseño, promulgación e instauración de la política pública en relación con el Sistema de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos.

Mediante el presente Plan de Reorganización se transfiere y consolida en el Departamento las responsabilidades y la política pública delegada en la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores y en la Administración del Derecho al Trabajo, con el propósito de propiciar el ofrecimiento de servicios de una manera coordinada. Además, se le confiere al Secretario del Departamento la facultad para nombrar al Administrador de la Administración de Rehabilitación Vocacional y al Administrador de la Administración de Desarrollo Laboral, para establecer claramente la autoridad del Secretario para supervisar el cumplimiento de la política pública.

**Artículo 3.-Definiciones.**

A los efectos de este Plan, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se dispone:

(a) AAFET: Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores.

(b) ADT: Administración del Derecho al Trabajo.

(c) Departamento: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

(d) Secretario: Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

(e) Plan: Plan de Reorganización del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

## CAPITULO II

## ENMIENDAS A LA LEY ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

**Artículo 4.**-Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 1.-Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Esta Ley se conocerá con el nombre de "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico".

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá adscritos los siguientes componentes operacionales:

(a) Administración de Desarrollo Laboral, creada mediante la Ley 97-1991, según enmendada.

(b) Administración de Rehabilitación Vocacional, creada mediante la Ley 97-2000, según enmendada.

**Artículo 5.**-Se enmienda la Sección 2 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 2.-Poderes y Deberes del Departamento.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, además de las funciones y responsabilidades de carácter general establecidas por ley, así como las que le encomiendan las leyes protectoras del trabajo y otras leyes en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, ejercerá los siguientes poderes y deberes:

(a) patrocinar, alentar y desarrollar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de Puerto Rico y la Ley Orgánica del Departamento;

(b) ser la agencia de la Rama Ejecutiva encargada de implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo;

(c) representar en los foros correspondientes a los trabajadores, con el propósito de garantizar sus derechos bajo la legislación protectora del trabajo;

(d) garantizar condiciones de trabajo adecuadas, procurando la seguridad, salud y protección contra riesgos;

(e) establecer un sistema confiable de estadísticas que cumpla con los requisitos legales estatales y federales;

(f) organizar y desarrollar un programa vasto e innovador de actividades de formación del carácter y capacitación técnico-vocacional para el desarrollo integral de jóvenes en desventaja económica, participantes de propuestas y proyectos que, desde institutos, talleres u otros centros o escuelas operacionales de estudio, trabajo y servicios, prepare a éstos, tanto para el auto empleo por medio de pequeños negocios y cooperativas, como para el trabajo productivo remunerado en organizaciones y empresas, privadas y públicas;

(g) desarrollar actividades de educación alterna, adiestramiento, trabajo y servicios en diversos campos del quehacer humano, con el objetivo de crear nuevas fuentes de empleo en las diversas y variadas industrias actuales y emergentes;

(h) desarrollar programas de obras, servicios y acción comunal, donde los participantes contribuyan con su esfuerzo y trabajo a resolver problemas y mitigar necesidades de la comunidad en general y, en especial, de los grupos más necesitados, con el propósito de que obtengan experiencias de trabajo y conciencia de responsabilidad cívica, personal y social. A estos fines, se podrá incorporar recursos y esfuerzos de otras entidades gubernamentales o cívicas, incluyendo aquéllas sin fines de lucro;

(i) fomentar la creación por otras entidades públicas o patronos privados, de oportunidades de empleo, adiestramiento o readiestramiento, y en determinados casos, proveer directamente dichas oportunidades para beneficio de cualquier persona mayor de dieciséis (16) años de edad, que esté capacitada para trabajar o para adiestrarse o readiestrarse para trabajar y que no tenga empleo luego de haber tratado de obtenerlo, conforme a la reglamentación que a tales efectos adopte el Departamento."

**Artículo 6**.-Se enmienda la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 3.-Facultades del Secretario.

El Secretario tendrá las siguientes facultades para administrar el Departamento, fomentar el bienestar del trabajador y mantener la paz industrial:

a) Tendrá a su cargo la dirección, administración y supervisión general de su Departamento y será el jefe del mismo; por las agencias, servicios y negociados creados por ley; fomentará y estimulará las mejores relaciones

entre obreros y patronos, mediando y conciliando, con un alto espíritu tendente a conservar la paz industrial y el desenvolvimiento y progreso general en las disputas industriales; indagará e inquirirá sobre las causas que producen el malestar entre los trabajadores; compilará y publicará estadísticas relativas a las condiciones de las industrias y empresas, determinando su carácter temporal o permanente; hará estudios y escrutinios de las condiciones en que viven y laboran los trabajadores industriales y agrícolas, sistemas de trabajo, jornadas de labor, tipos de salarios o sueldos, higiene y seguridad en campos, fábricas y talleres; estudiará los sistemas de organización de las artes, oficios u ocupaciones manuales, cooperativos, benéficos, pensiones, compilando y publicando los datos con el fin de ilustrar sobre su desenvolvimiento, progreso o fracaso; estudiará y codificará la legislación de carácter social y protectora del trabajo vigente; compilará y publicará todas las reglas y reglamentos que las leyes vigentes en relación con el trabajo dispongan, para conocimiento general; cooperará y se relacionará, además, con todas las instituciones y asociaciones de buena reputación que se formen para proteger, adelantar y hacer progresar los intereses obreros, crear un mejor espíritu de buena voluntad entre trabajadores y patronos y que fomenten actividades industriales, agrícolas y comerciales.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos proveerá gratuitamente a las instituciones de educación postsecundaria, públicas y privadas, de aquellas publicaciones, informes y estudios relacionados a las demandas y necesidades del mercado de empleo, tanto actual como cualquier proyección futura disponible. Además, proveerá a dichas instituciones de orientación en torno a las posibles demandas futuras en el mercado de empleo para que puedan revisar sus currículos, de manera que respondan a las necesidades reales de Puerto Rico.

b) Podrá vender todas las publicaciones, informes y estudios que publique su Departamento a los fines de recuperar los gastos de impresión, reproducción y distribución o parte de éstos. De igual manera, podrá cobrar un cargo razonable a entidades privadas por gestiones realizadas al amparo de esta Ley, tales como la emisión de certificados de cumplimiento, emisión de opiniones o asesoramiento, preparación y ofrecimiento de adiestramientos, uso de equipo, entre otros servicios.

c) ...

d) Podrá, mediante convenio al efecto, cobrar a otras agencias gubernamentales u otras entidades educativas, obreras o patronales por el uso de su personal, así como de los recursos del Departamento del Trabajo

y Recursos Humanos, para cualquier estudio que le fuere solicitado, a los fines de recuperar parte de los costos de dichos estudios. En dichos convenios se especificarán los servicios y facilidades a prestarse y cuáles de éstos, si alguno, serán gratuitos.

e) Los fondos obtenidos, ya sea por la venta de las publicaciones, estudios, informes, lo cobrado al realizar algún estudio para otra agencia gubernamental o entidad, la emisión de opiniones o asesoramiento, por la preparación y ofrecimiento de adiestramientos, la emisión de certificados de cumplimiento, el uso de equipos, entre otros servicios, ingresarán en una cuenta especial a favor del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estos fondos servirán para cubrir en todo o en parte los gastos incurridos en la impresión, reproducción y distribución de sus publicaciones y estudios, manteniendo la regularidad de dichas publicaciones, informes y estudios. Los fondos también podrán ser utilizados para cubrir otras necesidades básicas del propio Departamento para las cuales no se le haya asignado recursos monetarios provenientes de otras fuentes económicas o a discreción del Secretario, conforme establece esta Ley.

f) ...

g) Promulgar aquellas reglas y reglamentos que fueren necesarios para poner en vigor las disposiciones de los incisos (b) y (d) de esta Sección Esta facultad de reglamentación será ejercitada de manera independiente y sin sujeción a lo dispuesto en la Sección 4 de esta Ley.

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) ...

(2) ...

(3) ...

(4) ...

(5) ...

(6) ...

(7) ...

(8) Aprobar los reglamentos a ser adoptados por el Departamento, así como cualquier enmienda o derogación a los mismos. Los administradores de los componentes del Departamento deberán preparar y someter para la aprobación del Secretario los reglamentos necesarios, incluyendo cualesquiera enmiendas o la derogación de los mismos y desarrollar e implantar reglas, normas y procedimientos de aplicación general del Departamento. Los reglamentos vigentes a la fecha de aprobación de este Plan continuarán en vigor hasta tanto el Secretario los enmiende o derogue.

(9) ...

(10) ...

(11) Crear las juntas y comités asesores y consultivos que sean necesarios para el buen funcionamiento del Departamento y sus componentes, o que sean requeridos por legislación estatal o federal.

(12) Determinar la organización interna del Departamento comprendida por unidades, áreas, programas o divisiones, al igual que la de sus componentes y las unidades, áreas, programas o divisiones que pertenecen a éstos, y que se estimen convenientes para la efectiva implantación de la política pública o que sean requeridos por legislación estatal o federal. La facultad anterior sólo será ejercida con el consentimiento, asesoramiento y aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

(13) Nombrar y emplear personal, contratar trabajadores, oficiales, agentes, empleados, servicios profesionales o técnicos y compensar esos servicios y fijar y pagar cualesquiera otros emolumentos.

(14) Concertar acuerdos con patronos privados o con agencias gubernamentales para proveer el reclutamiento o contratación de personal para llevar a cabo programas de adiestramiento o readiestramiento, aportar los fondos necesarios para el pago de los honorarios de este personal, así como para el del equipo y los materiales.

(15) Realizar estudios sobre desempleo y subempleo, establecer proyectos pilotos, hacer proyecciones a corto y a largo plazo sobre la demanda normal de empleados, las necesidades de empleo adicional y sobre la forma de llevar a cabo sus programas con efectividad.

(16) Conferir grados certificados de carácter técnico-vocacional a nivel post-secundario y escuela alterna (escuela superior), cumpliendo así con cualquier requisito de los organismos rectores que correspondan.

(17) Desarrollar, en colaboración con otras agencias o instrumentalidades apropiadas, actividades agrícolas, pesqueras, industriales, comerciales, forestales, turístico hoteleras, de energía renovable y de cualquier otra índole, necesarias para promover la misión del Departamento.

(18) Adoptar aquellos reglamentos que entienda necesarios para reglamentar la conducta de los servidores públicos del Departamento y sus componentes, donde se incorporen aquellos principios éticos que estime necesarios y pertinentes en consideración de las funciones, responsabilidades y la política pública que le corresponde implantar. Asimismo, se autoriza al Secretario a contratar los servicios personales o profesionales de empleados o funcionarios públicos de cualquier otra agencia, departamento, corporación pública, municipio o instrumentalidad pública para asegurar la prestación de los servicios a través de los diversos programas e iniciativas que administra, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 177 del Código Político y el Artículo 3.2 (f) de la Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada. Esta autorización está sujeta a que la autoridad nominadora del empleado o funcionario público a contratarse emita su autorización y los servicios no interfieran con la jornada regular de trabajo.

(19) Contratar los servicios profesionales de los ex servidores públicos del Departamento, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 3.7 (e) de la Ley de Ética Gubernamental, antes citada. No obstante, previa contratación, se seguirá el trámite de evaluación o autorización, según se disponga por el Gobernador de Puerto Rico.

(20) Recibir todas las sumas asignadas al Gobierno de Puerto Rico procedentes de asignaciones hechas de acuerdo a las leyes federales

relacionadas con los programas bajo la administración del Departamento y los componentes, además de establecer las medidas administrativas para los desembolsos con cargo a los mismos, en la forma prescrita en esta Ley o las leyes federales aplicables.

(21) Adquirir mediante compra, cesión, permuta o cualquier otra forma legal, inmuebles necesarios para ubicar las instalaciones de sus oficinas, unidades, programas o divisiones del Departamento y sus componentes; y contratar obras de construcción, reparación, mejoras o ampliación de dichas instalaciones, así como reglamentar tales procesos. Estas facultades comprenden la autoridad para financiar tales transacciones a través del Banco Gubernamental de Fomento, alguna de sus subsidiarias o afiliadas, o a través de una entidad bancaria pública o privada, con la asistencia y autorización del Banco Gubernamental de Fomento en su función de agente fiscal de las agencias e instrumentalidades del Gobierno, según dispuesto en la Ley Núm. 17 de 23 de septiembre de 1948, según enmendada. El Secretario tendrá la autoridad para reservar, gravar o pignorar, en todo o en parte, los fondos necesarios para el pago del servicio de la deuda de cualquier financiamiento contraído bajo esta disposición. Igualmente, tendrá autoridad para hipotecar la propiedad inmueble cuya adquisición se autoriza para que responda por la deuda del financiamiento, y a hipotecar, vender, permutar o de cualquier otra forma disponer de bienes inmuebles con la asistencia y autorización del Banco Gubernamental de Fomento en su función de agente fiscal de las agencias e instrumentalidades del Gobierno, según dispuesto por la Ley Núm. 17 de 23 de septiembre de 1948, según enmendada. El Secretario tendrá autoridad para arrendar tales facilidades a entidades públicas o del sector no gubernamental, siempre que certifique que la propiedad a ser arrendada no es necesaria para la operación del Departamento o sus componentes y el arrendamiento rendiría un beneficio necesario o conveniente para la operación del Departamento.

(22) Administrar el Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo, al amparo de la Ley 52-1991 que enmendó la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como "Ley de Seguridad de Empleo", con el propósito de separar una aportación especial de hasta uno por ciento (1%) para la creación del Fondo Especial, dirigido a fomentar la creación de oportunidades de trabajo para los trabajadores desempleados, aumentar la

estabilidad de empleo y la productividad de los trabajadores y para cualquier otro propósito y por los medios autorizados en ley."

**Artículo 7**.-Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 4.-Reglamentación.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos estará facultado para adoptar, promulgar, enmendar y derogar cualesquiera reglas y reglamentos que fueren necesarios para el orden interior y regir los procesos relacionados con la gerencia, la contratación de bienes y servicios, los procesos de auditorías internas y externas, el reclutamiento de su capital humano, la propiedad y la administración del presupuesto del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, o para llevar a cabo las disposiciones de esta Ley.

Al ejercer esta facultad, el Secretario podrá incorporar aquellos principios administrativos de vanguardia que aseguren la contratación, selección y reclutamiento de personas que satisfagan los criterios de integridad personal y profesional, de excelencia, competencia y objetividad; promuevan el desarrollo profesional, la protección de los derechos y la concesión de beneficios que se estimen apropiados para el personal, optimicen los recursos; y que garanticen el uso correcto y prudente de la propiedad y fondos públicos. El Secretario queda autorizado, además, para emitir aquellas órdenes administrativas necesarias para determinar la organización interna del Departamento y disponer las funciones y responsabilidades que correspondan, según entienda necesario y conveniente, a fin de asegurar la prestación eficiente y eficaz de los servicios que le corresponde brindar bajo esta Ley. El Secretario, en lo que resulte aplicable, actuará conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"."

**Artículo 8.**-Se enmienda la Sección 8A de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 8A.-Administradores Individuales.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y los componentes operacionales que se adscriben bajo este Plan ostentarán el status de Administradores Individuales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público"."

**Artículo 9**.-Se derogan las Secciones 11, 11a, 13, 14, 15 y 15a de la Ley Núm. 15

de 14 de abril de 1931, según enmendada.

**Artículo 10**.-Se añade una nueva Sección 9 a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 9.-Salud y Seguridad Ocupacional.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá a su cargo la responsabilidad y autoridad para fiscalizar, supervisar y poner en vigor las disposiciones de toda ley estatal o federal, y las normas de seguridad y salud ocupacionales, reglas, reglamentos y órdenes promulgadas bajo la legislación aplicable, así como adoptar cualesquiera normas federales establecidas de seguridad y salud ocupacionales, aplicables a cualquier industria, negocio, entidad, u ocupación. Esta política pública tiene el objetivo de garantizarle, tanto como sea posible, a cada empleado, condiciones de trabajo seguras y saludables para preservar nuestros recursos humanos y de esa manera minimizar las pérdidas económicas resultantes de las lesiones y enfermedades del trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con el asesoramiento técnico y legal necesario para la resolución eficiente de las diferentes controversias legales que susciten de la implementación y fiscalización de todas aquellas leyes, normas y reglamentos relacionados a la seguridad y salud ocupacional. La asistencia y el asesoramiento legal comprenderán, entre otros servicios, la representación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en los procedimientos de adjudicación ante el foro administrativo y judicial, en aquellos asuntos relacionados con la seguridad y salud ocupacional."

**Artículo 11**.-Se enmienda la Sección 15b de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, y se reenumera como Sección 10, para que se lea como sigue:

"Sección 10.-Estadísticas del Trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá a su cargo la compilación, análisis e interpretación de los datos estadísticos referentes al trabajo en las diversas industrias, negocios y ocupaciones. Preparará y mantendrá al día los índices de precios y de coste de vida; y llevará a cabo estudios de carácter económico social sobre las condiciones de vida y de trabajo de los obreros industriales y agrícolas, indicadores laborales de empleo y desempleo, salarios, distribución de ingresos, lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo, ocupaciones, despidos significativos, empleo y salario cubierto por el Seguro de Desempleo e información estadística de tendencias y perspectivas relacionadas al mercado laboral de Puerto Rico. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicará en la página de Internet del Departamento y otros

medios de difusión institucionales, las estadísticas e índices oficiales que se produzcan de conformidad con lo dispuesto en esta Sección."

**Artículo 12**.-Se derogan las Secciones 16, 17 y 17a de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada.

**Artículo 13**.-Se añade una nueva Sección 11 a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 11.-Discrimen en el Empleo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con un foro administrativo responsable de supervisar el cumplimiento y aplicar la legislación protectora del trabajo y los reglamentos adoptados al amparo de ésta, relacionada con el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, edad, religión, ideas políticas, sexo o género, origen nacional, condición social, impedimento físico o mental, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Cuando corresponda, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá actuar como agencia delegada, a fin de administrar la legislación federal que prohíbe el discrimen en el empleo, con todas las facultades legales que correspondan."

**Artículo 14**.-Se añade una nueva Sección 12 a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 12.-Conciliación y Arbitraje.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos prestará los servicios de conciliación y arbitraje, entre otros, para beneficio de las relaciones laborales en el sector público y privado, como medios adecuados para promover y mantener la paz industrial, y promover la solución de los conflictos obrero patronales permitiendo un mejoramiento social y económico continuo de empresas, para los trabajadores, la comunidad y el Pueblo en general. Cuando corresponda, podrá intervenir e interceder en los conflictos obrero patronales del País, con el propósito de prevenir y reducir los mismos de forma tal que se mantenga la producción ininterrumpida de artículos, bienes y servicios, todos factores esenciales para la economía."

**Artículo 15**.-Se reenumera la Sección 18 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, como Sección 13.

"Sección 13. — ...".

**Artículo 16**.-Se añade una nueva Sección 14 a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de

1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 14.-Servicios a Uniones Obreras.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la facultad para fiscalizar, supervisar y poner en vigor las disposiciones de toda legislación vigente relacionada al ofrecimiento de servicios en beneficio de las uniones obreras. Conforme a la solicitud de éstas, proveerá, además, servicios de contabilidad, tales como: establecimiento y tenedurías de libros y sistemas de contabilidad adecuados y eficientes; verificación de cuentas, preparación de informes financieros federales; así como el supervisar los procesos de elecciones, ofrecer servicios de educación sindical, estudios estadísticos, entre otros, todo ello con el propósito de promover el crecimiento del movimiento obrero de Puerto Rico."

**Artículo 17.-**Se enmienda la Sección 20 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, y se reenumera como Sección 15, para que se lea como sigue:

"Sección 15.–Asesoramiento y apoyo en Asuntos Legales.

A fin de de proteger los derechos de los trabajadores, crear un balance en la relación entre trabajadores y patronos, y velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y cuando sea necesario acudir a los tribunales en reclamo de los derechos de los obreros, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con los servicios legales que estime necesarios para poner en vigor la política pública mediante esta Ley, orden ejecutiva, leyes federales aplicables o los reglamentos que administra. Los funcionarios o empleados públicos en quien el Departamento delegue los asuntos legales tendrán a su cargo, sin que constituya una mención taxativa, las siguientes funciones:

(1) emitir consultas legales y revisar contratos y otros documentos que se generen como parte de la jurisdicción y competencia del Departamento;

(2) gestionar ...

(3) asesorar...

(4) formular...

(5) cooperar...

En toda causa civil o criminal en que los abogados comparezcan ante los tribunales de justicia, en representación del Secretario, de funcionarios del

Departamento o de obreros o empleados, no se cancelará por tal comparecencia derecho alguno ni se pagará el impuesto forense."

**Artículo 18**.-Se añade una nueva Sección 16 a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 16.-Seguro por Desempleo y Servicio de Empleo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ofrecerá los servicios de seguro por desempleo y servicio de empleo de acuerdo con las leyes y reglamentaciones del Gobierno Federal. A través del servicio de empleo, servirá de enlace entre las empresas y los trabajadores para ayudar a satisfacer las necesidades de empleados, mediante el referido de trabajadores que están desempleados y de acuerdo a sus conocimientos y habilidades. Se proveerá también los servicios a aquellos que necesiten desarrollar sus conocimientos y habilidades para que puedan competir favorablemente en el mercado de empleo.

Por su parte, bajo el programa de seguro por desempleo se proveerá un ingreso bisemanal a los trabajadores que están desempleados por causas ajenas a su voluntad y que están aptos y disponibles para trabajar, según disponga la legislación federal aplicable. Los fondos para el pago de los beneficios regulares que otorga este programa provendrán de las contribuciones pagadas por los patronos sobre los salarios pagados a sus empleados."

**Artículo 19**.-Se añade una nueva Sección 17 a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 17.-Normas del Trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por la ejecución de las leyes protectoras del trabajo. En consecuencia, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la facultad de conducir las investigaciones correspondientes cuando tuviere motivos para creer que en cualquier industria, negocio u ocupación o en el caso específico de cualquier obrero, se esté violando cualquiera de las leyes protectoras del trabajo en vigor o que se aprobaren en lo sucesivo. En el cumplimiento de tales deberes de investigación, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o sus agentes debidamente autorizados, podrán recibir testimonios, tomar juramentos, expedir citaciones requiriendo la comparecencia de testigos y la presentación de cualquier evidencia documental o de otra índole, que el Secretario estime necesaria, incluyendo nóminas, libros de contabilidad, constancias de salarios y horas de labor y listas de pago. Además, el Secretario tendrá la facultad de realizar inspecciones, tramitar reclamaciones, contestar consultas, atender quejas, ofrecer orientación mediante conferencias y seminarios y expedir permisos al

amparo de las leyes protectoras del trabajo."

**Artículo 20**.-Se deroga la Sección 22a de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada.

**Artículo 21**.-Se enmienda la Sección 26 y se reenumeran las Secciones 23, 24, 25, 26 y 27 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, como Secciones 18,19, 20, 21 y 22.

"Sección 18 ...

Sección 19 ...

Sección 20 ...

Sección 21.-Decisiones del Tribunal Supremo para el Departamento.

El Secretario del Tribunal Supremo de Puerto Rico proporcionará gratuitamente, dentro del término mencionado en la Sección 20, una colección de tomos de las decisiones de dicho Tribunal Supremo, hasta ahora publicadas y las que se publiquen en el futuro.

Sección 22..."

**Artículo 22**.-Se derogan las Secciones 28, 29, 30 y 31 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada.

**Artículo 23**.-Se reenumeran las Secciones 32, 33 y 34 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, como Secciones 23, 24 y 25.

"Sección 23 ...

Sección 24 ...

Sección 25 ..."

## CAPITULO III

## ENMIENDAS A LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL

**Artículo 24**.-Se enmienda el Artículo 9 de la Ley 97-2000, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 9.-Rehabilitación vocacional—Dirección de la Administración.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos nombrará al Administrador, en consulta con el Gobernador de Puerto Rico, y le fijará un sueldo o remuneración, de acuerdo con las normas acostumbradas en el Gobierno de Puerto Rico para cargos de igual o similar naturaleza. El Administrador le responderá directamente al Secretario. El Secretario podrá asignarle al Administrador aquellas funciones que estime necesarias, de conformidad con la autoridad que le confiere la Ley Orgánica del Departamento y cualquier otra ley aplicable."

## CAPITULO IV

## ENMIENDAS A LA LEY DE LA ADMINISTRACIÓN DE DESARROLLO LABORAL

**Artículo 25**.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 97-1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 1.-Título de la Ley.

Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como "Ley del Sistema de Desarrollo y Adiestramiento de la Fuerza Laboral de Puerto Rico"."

**Artículo 26**.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 97-1991, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 2.-Definiciones.

Para los propósitos de esta Ley, los siguientes términos y frases tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) Adiestramiento ocupacional.—Proceso sistemático para proveer a cada participante los conocimientos y experiencias para desarrollar las competencias que le permitan ingresar en un empleo, retenerlo y mejorar su calidad de vida;

(b) Administración-.Administración de Desarrollo Laboral;

(c) Agencia.-Conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se

le denomine departamento, agencia, oficina, comisión, junta, corporación pública o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico;

(d) Gobernador.-Gobernador del Gobierno de Puerto Rico;

(e) Secretario.-Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico;

(f) Sistema.-Sistema para el Desarrollo y Adiestramiento de la Fuerza Trabajadora; y

(g) Unidad operacional.-Parte del esfuerzo que se realiza dentro de un programa para alcanzar el objetivo o producto final del mismo. Generalmente, las actividades se realizan al nivel inferior o intermedio de la estructura organizacional de un programa o sección."

**Artículo 27**.-Se deroga el Artículo 3 de la Ley 97-1991, según enmendada.

**Artículo 28.-**Se enmienda el Artículo 4 de la Ley 97-1991, según enmendada, y se reenumera como Artículo 3, para que se lea como sigue:

"Artículo 3.-Objetivos

Con el propósito de dar dirección al Sistema se establecen los siguientes objetivos generales:

(a) alentar y desarrollar el talento de la fuerza laboral, fomentando la competitividad en una economía globalizada mediante la inversión en la educación y adiestramiento, proveyendo incentivos que promuevan la ética en el trabajo;

(b) promover la flexibilidad y diversificación de los ofrecimientos de adiestramientos ocupacionales para atemperarlos a los cambios de la economía, las ocupaciones en demanda, los avances del conocimiento y la tecnología y los intereses de la población de grupos y de clientelas específicas;

(c) implantar modelos innovadores de adiestramiento ocupacional que incorporen al sector empresarial privado y público como socios o clientes

(d) promover y dar apoyo a estrategias para la creación de empleos;

(e) promover el empleo y establecer procesos de reclutamiento que asistan a la población a identificar, obtener y retener un empleo,

independientemente del grupo al que pertenezcan;

(f) readiestrar jóvenes y adultos de manera que desarrollen las competencias necesarias para desempeñarse en una nueva ocupación o mejorar la que tienen;

(g) promover iniciativas empresariales entre los adultos, jóvenes y trabajadores desplazados; y

(h) rescatar jóvenes desertores escolares integrándolos a la fuerza trabajadora."

**Artículo 29**.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley 97-1991, según enmendada, y se reenumera como Artículo 4, para que se lea:

"Artículo 4.-Creación de la Administración de Desarrollo Laboral

Se crea la Administración de Desarrollo Laboral, la cual será el organismo normativo del Sistema. La Administración retendrá las funciones de administración, asesoramiento, coordinación e implantación de política pública y servirá como ente regulador y fiscalizador del Sistema. La Administración reglamentará el pago de gastos oficiales, y custodiará y administrará sus fondos como tesoro independiente. Se adscribe dicha entidad al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos como componente operacional. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos supervisará, evaluará y aprobará la coordinación entre la Administración y los demás componentes operacionales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El Gobernador nombrará el administrador con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico Su sueldo o remuneración será de acuerdo con las normas acostumbradas en el Gobierno de Puerto Rico para cargos de igual o similar naturaleza y jerarquía. El Administrador le responderá directamente al Secretario. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá asignarle al Administrador aquellas funciones que estime necesarias, de conformidad con la autoridad que le confiere la Ley Orgánica del Departamento y cualquier otra ley aplicable.

El Administrador tendrá la facultad para seleccionar el personal que considere necesario para llevar a cabo las funciones de la Administración y nombrarlos sujeto a las normas y reglamentos aplicables. Tendrá autoridad para contratar los servicios profesionales, consultivos y técnicos que sean necesarios para cumplir con los propósitos de este Capítulo.

El Administrador también podrá adquirir mediante compra, arrendamiento, donación o en cualquier otra forma legal, bienes que sean

necesarios para llevar a cabo las funciones de la Administración, sin sujeción a las disposiciones de la Ley de la Administración de Servicios Generales, pero sujeto a las normas y reglamentos que al efecto adopte la Administración o el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y aquellas otras aplicables a los fondos que administra.

El Administrador, en común acuerdo con las instrumentalidades pertinentes, deberá desarrollar los planes de trabajo necesarios para asegurar la efectiva implantación de la política pública del Gobierno de Puerto Rico."

**Artículo 30**.-Se enmienda el Artículo 6 de la Ley 97-1991, según enmendada, y se reenumera como Artículo 5, para que se lea como sigue:

"Artículo 5.-Funciones y Facultades de la Administración.

La Administración tendrá las siguientes funciones y facultades, sin que las mismas se entiendan como una limitación:

(a) implantar y hacer cumplir la política pública establecida por el Gobierno de Puerto Rico, a tenor con las leyes y reglamentos federales aplicables a programas de adiestramiento y empleo;

(b) estructurar la organización administrativa de la Administración;

(c) evaluar y monitorear periódicamente los programas, actividades y servicios ofrecidos a través de esta Ley, a fin de determinar su efectividad en el logro de los objetivos establecidos;

(d) establecer iniciativas con el sector empresarial a fin de lograr mayor participación de este sector en el desarrollo de los objetivos propuestos;

(e) someter informes periódicos al Gobernador y a la Asamblea Legislativa sobre el logro de los objetivos y los propósitos para el cumplimiento de esta Ley; y

(f) realizar cualquier otra función o facultad inherente, cónsona con su experiencia en programas de adiestramiento y empleo para lograr los propósitos de esta Ley."

**Artículo 31**.-Se derogan los Artículos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de la Ley 97-1991, según enmendada.

**Artículo 32**.-Se reenumera el Artículo 15 de la Ley 97-1991, según enmendada,

como Artículo 6.

"Artículo 6.- ..."

**Artículo 33**.-Se derogan los Artículos 16 y 17 de la Ley 97-1991, según enmendada.

**Artículo 34**.-Se reenumera el Artículo 18 de la Ley 97-1991, según enmendada, como Artículo 7.

"Artículo 7.- ..."

**Artículo 35**.-Se deroga el Artículo 19 de la Ley 97-1991, según enmendada, y se reenumera el Artículo 20 como Artículo 8.

"Artículo 8.- ..."

## CAPITULO V

## DEROGACIONES

**Artículo 36.-Derogaciones.**

a) Se deroga la Ley Núm. 1 de 23 de junio de 1985, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores."

b) Se deroga la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, según enmendada, conocida como la "Ley del Derecho al Trabajo".

c) Se deroga la Ley Núm. 483 de 15 de mayo de 1947, según enmendada.

d) Se deroga el Plan de Núm. 2 de 4 de mayo de 1994, según enmendado.

## CAPITULO VI

## DISPOSICIONES ESPECIALES

**Artículo 37.-**Se enmienda el Artículo 5 de la Ley 136-2008, para que se lea como sigue:

"Artículo 5.-El empleado que cumpla con los requisitos establecidos por esta Ley para acogerse a este Programa de Retiro Temprano Voluntario tendrá que ejercer su decisión de acogerse al mismo, en o antes de 31 de julio de 2008.

...

Toda persona que se acoja a este beneficio no podrá ser contratado por ninguna agencia gubernamental, corporación pública y/o municipio por los próximos cinco (5) años; disponiéndose que, por necesidades del servicio y en casos de puestos indispensables, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no estará sujeto a esta limitación y podrá nombrar en puestos transitorios a los ex empleados que le suplan su necesidad. Se consideran indispensables aquellos puestos cuyas funciones son de naturaleza altamente especializada, imprescindibles y esenciales para el más efectivo funcionamiento del Departamento, de manera que se pueda llevar a cabo el fin público para el cual fue creado como organismo de rango constitucional del Gobierno de Puerto Rico."

**Artículo 38**.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley 136-2008, para que se lea como sigue:

"Artículo 8.-Los puestos de empleados que se acojan al Programa de Retiro Temprano Voluntario no serán ocupados por personal de nuevo reclutamiento; a menos que, conforme a las leyes y normativa de control fiscal vigentes, y luego de haber brindado la debida oportunidad a los ex empleados mediante nombramiento transitorio y al personal interno del Departamento, se determine que tal medida es necesaria para el más eficaz servicio. Las personas que en la actualidad laboran en el Programa de Servicio de Empleo podrán ser reubicados en diferentes Programas dentro del Departamento y tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que surjan mediante la implementación del Programa de Retiro Temprano Voluntario posterior al 30 de enero de 2009. Los fondos no utilizados consignados para la implantación de este Plan de Retiro Voluntario serán reasignados dentro del Departamento del Trabajo para proteger la seguridad de empleo y los beneficios de los empleados afectados o reubicados dentro del Departamento.

El Departamento tomará las medidas necesarias para la implantación de esta Ley."

**Artículo 39.-**Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 71 de 31 de mayo de 1973, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 1.-Se autoriza al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y a los Administradores de la Administración de Desarrollo Laboral y de la Administración de Rehabilitación Vocacional a contratar los servicios de pensionados del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades, subdivisiones

políticas, municipios, corporaciones públicas, o de las subsidiarias de éstas; y de maestros, funcionarios o empleados del Departamento de Educación y del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades, subdivisiones políticas, municipios, corporaciones públicas, o de las subsidiarias de éstas y pagarles la debida compensación extraordinaria por los servicios adicionales que presten como maestros, o en cualquier otra capacidad en el Programa de Adiestramiento y Readiestramiento, así como en otros programas y actividades del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, de la Administración de Desarrollo Laboral o de la Administración de Rehabilitación Vocacional, fuera de sus horas regulares de servicio, sin sujeción a lo dispuesto por el Artículo 177 del Código Político de 1902, según enmendado. Para que no se apliquen en tales casos las disposiciones del Artículo 177, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y los Administradores de las entidades mencionadas deberán realizar previamente gestiones con la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos o con cualquier otro servicio de empleo, dejando constancia de los esfuerzos por conseguir el personal necesario para los programas y actividades a que se refiere esta Ley y la imposibilidad de lograr tal personal fuera de las agencias gubernamentales. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y los Administradores de las entidades mencionadas obtendrán, antes de formalizar los contratos correspondientes, la previa aprobación de los secretarios, jefes de agencias, alcaldes, instrumentalidades y corporaciones bajo cuya dirección trabajen los empleados que serán contratados. En cada caso el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y los Administradores de las entidades mencionadas dejarán constancia escrita de las condiciones bajo las cuales el jefe de agencia o alcalde concernido permite la contratación de personal regular de su agencia o municipio para los fines indicados en este Artículo.

Por su parte, se autoriza a las agencias, instrumentalidades, subdivisiones políticas, municipios, corporaciones públicas, y las subsidiarias de éstas, a contratar o a utilizar los servicios de cualquier funcionario o empleado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus componentes, y pagarle por los servicios adicionales que preste en los programas o actividades de éstas, fuera de sus horas regulares como servidor público, y previo el consentimiento escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o de los Administradores de la Administración de Desarrollo Laboral y de la Administración de Rehabilitación Vocacional, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 177 del Código Político de 1902, según enmendado."

## CAPITULO VII

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 40.-Transferencias.**

a) A partir de la vigencia de este Plan, se transferirán al Departamento los balances no gastados de las asignaciones al presupuesto de la AAFET y de la ADT, que estén bajo custodia del Departamento de Hacienda, así como cualquier otra partida y fondos disponibles o que estarán disponibles para usarse por concepto de otras leyes y fondos especiales.

b) Sujeto a las leyes aplicables, se transferirán al Departamento, para ser utilizados para los fines y propósitos de este Plan, todos los expedientes, materiales y equipos y demás propiedades que son utilizadas por la AAFET y por la ADT, así como los contratos vigentes.

c) Se transfieren al Departamento todos los activos y toda clase de propiedad, incluyendo bienes muebles e inmuebles, pasivos, licencias, permisos, exenciones, pertenecientes a la AAFET y a la ADT, que estén bajo la custodia de éstos o del Departamento de Hacienda. Se dispone que no habrá necesidad de otorgar contratos, escrituras, documento de traspaso, ni endosos o transferencia adicional de clase alguna.

d) Se transferirán al Departamento todas las deudas, pasivos, acuerdos, responsabilidades y obligaciones de la AAFET y de la ADT, a partir de la vigencia de este Plan.

e) Para aquellas propiedades inmuebles sujetas a arrendamiento y en las cuales las Agencias integradas al Departamento comparten o mantienen facilidades, se preparará en el término de ciento ochenta (180) días, un plan de acción y transición, el cual deberá ser aprobado por el Secretario y la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

f) Todos los reglamentos, órdenes, resoluciones, cartas circulares y demás documentos administrativos de la AAFET, la ADT, la ARV y aquellas del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, relacionadas a las enmiendas aquí establecidas se mantendrán vigentes; así como los reglamentos, órdenes, resoluciones, cartas circulares del Departamento, hasta que éstos sean enmendados, suplementados, derogados o dejados sin efecto por el Departamento, conforme a las disposiciones de este Plan.

g) El Departamento asumirá las causas de acción o reclamaciones existentes y vigentes conforme a derecho, que hayan surgido o pudieran surgir contra la ADT y de la AAFET, o cualesquiera de los oficiales de ambas administraciones, con anterioridad a la fecha de efectividad de este Plan.

h) Se exime al Departamento del pago de toda clase de derechos, contribuciones o impuestos requeridos por ley para los procedimientos judiciales, la emisión de certificaciones en las oficinas y dependencias del Gobierno de Puerto Rico y la ejecución de documentos públicos y su registro en cualquier registro público en Puerto Rico.

**Artículo 41.-Capital Humano, Derechos de los Empleados y Funcionarios y Retiro**.

a) Los empleados que a la fecha en que entre en vigor este Plan ocupaban puestos regulares con funciones permanentes en la AAFET y la ADT serán trasladados al Departamento con status regular de carrera. Ninguna de las disposiciones de este Plan afectará el derecho de los empleados de la AAFET ni de la ADT, a organizarse y negociar convenios colectivos, bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, dentro de la estructura vigente en el Departamento para atender la negociación colectiva bajo el marco de dicho estatuto; ni atentará contra los derechos, beneficios ni privilegios adquiridos como empleados públicos por virtud de cualquier ley o convenio colectivo.

b) El personal de la AAFET y de la ADT, conservarán todos los derechos, obligaciones, beneficios, condiciones y situaciones, incluyendo la antigüedad que tenían al momento de la aprobación de este Plan y el derecho, según aquellas leyes o reglamentos vigentes al momento de la aprobación de este Plan, en la respectiva entidad en la cual trabajaban, con respecto al empleo o re-empleo en el servicio del Gobierno. Si el empleado fuere beneficiario de cualquier sistema o sistemas de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamos, retendrá los derechos, privilegios, obligaciones y estado de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamos, respecto a los mismos que la ley prescribe para el personal de AAFET y de la ADT.

c) Para lograr el objetivo de retención e integración de los recursos humanos, el Secretario podrá adoptar todas las medidas y decisiones que sean necesarias relacionadas con la administración del personal transferido y existente del Departamento, que permitan una adecuada y flexible integración de puestos y clases, conforme a sus poderes y facultades contenidos en la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos".

d) El Secretario aprobará un plan de clasificación y retribución y un reglamento de personal para que aplique a la administración de los

recursos humanos, conforme se establece mediante el presente Plan y de conformidad a la legislación aplicable sobre esta materia. Disponiéndose, que en esta reglamentación, sin que constituya una limitación, se incluirán disposiciones que permitan la asignación del personal donde se estime conveniente y necesario por el Secretario, a fin de asegurar la prestación eficiente y eficaz de los servicios.

e) Ni las disposiciones de este Plan, ni las disposiciones de otra ley general o supletoria podrán ser utilizadas durante el proceso de reorganización como fundamento para el despido de ningún empleado o empleada con un puesto regular de las agencias que mediante este Plan se reorganizan.

**Artículo 42.-Facultad en torno a Desembolso de Fondos Públicos.**

Las operaciones fiscales del Departamento se llevarán a cabo a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 230 de 23 de julio de 1974, según enmendada, conocida como "Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico", y la reglamentación que a tal efecto apruebe el Secretario de Hacienda.

No obstante lo anterior, el Departamento tendrá pagadores especiales para el pago de beneficios y servicios directos a los participantes y a la población a quienes van dirigidas los mismos, tales como, pero sin limitarse a: beneficios por desempleo, rehabilitación, seguro choferil, seguro por incapacidad no ocupacional temporera, fomento del trabajo, ocupaciones diversas, programas de verano o cualquier otro beneficio que se establezca para los ciudadanos por el Gobierno de Puerto Rico o el Gobierno Federal, con la reglamentación prescrita por el Secretario de Hacienda para tales fines.

El Departamento tendrá pagadores especiales para el pago a los proveedores de bienes y servicios, las compras, y los servicios misceláneos, bajo los programas y servicios que se brindaban por los componentes que se están integrando bajo este Plan, y por el Departamento.

**Artículo 43.-Aplicabilidad de Leyes.**

El Departamento estará excluido de la aplicación de la Ley Núm. 164 de 23 de julio de 1974, según enmendada, conocida como "Ley de la Administración de Servicios Generales", que crea un Registro Único de Licitadores.

**Artículo 44.-Presupuesto.**

Cada año fiscal el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos someterá a la Oficina de Gerencia y Presupuesto una Petición de Recursos.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto evaluará la necesidad de asignarle recursos provenientes del Fondo General para atender los propósitos transferidos por este Plan y cualquier otra materia bajo la jurisdicción del Departamento, de acuerdo a la situación fiscal del Gobierno y del Departamento.

**Artículo 45.-Divulgación.**

Este Plan de Reorganización, al igual que los demás planes al amparo de la Ley 182-2009, y el impacto de los mismos, constituyen información de interés público. Por consiguiente, se autoriza al Consejo de Modernización de la Rama Ejecutiva creado al amparo de dicha Ley, a educar e informar a los ciudadanos sobre este plan y su impacto. Es vital e indispensable que los ciudadanos estén informados sobre los cambios en los deberes y funciones de las agencias concernidas, los nuevos procedimientos a seguir y los derechos y obligaciones de los ciudadanos.

**Artículo 46.-Separabilidad.**

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o parte de este Plan fuere declarada inconstitucional por un Tribunal competente, la sentencia dictada a esos efectos no afectará ni invalidará sus demás disposiciones; el efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, inciso o parte de este Plan que hubiere sido declarado inconstitucional.

**Artículo 47.-Cláusula de Salvedad.**

Cualquier referencia a la AAFET y la ADT en cualquier otra ley, reglamento o documento oficial del Gobierno de Puerto Rico se entenderá que se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Cualquier referencia al Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos se entenderá que se refiere a la Administración de Desarrollo Laboral.

Todas las leyes relativas al trabajo, al bienestar, adelanto y progreso de los trabajadores que no estén en conflicto con las disposiciones de este Plan, continuarán vigentes.

**Artículo 48.-Vigencia.**

Este Plan entrará en vigor treinta (30) días después de su aprobación. El Departamento deberá iniciar las acciones necesarias para el establecimiento de su estructura interna programática y presupuestaria, así como la estructura de cuentas requerida para llevar a cabo la contabilidad de sus fondos, bajo la coordinación y asesoramiento de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, dentro de un periodo de tiempo que no excederá de treinta (30) días calendarios desde la vigencia de este Plan.