

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17^{ma.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 447

8 de marzo de 2013

Presentado por el señor *Suárez Cáceres*

Referido a las Comisiones de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos; y de Hacienda y Finanzas Públicas

LEY

Para autorizar la creación de un Fondo Rotativo especial que se denominará "Fondo de Investigaciones, Cumplimiento y Estudio en la aplicación del Principio de Mérito y sus Áreas Esenciales", en la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos (OCALARH); para fortalecer los procesos de fiscalización, cumplimiento y auditorias de OCALARH; y para otros fines relacionados.

EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

Las agencias del gobierno, corporaciones públicas, municipios, consorcios e instrumentalidades gubernamentales vienen obligadas a adoptar reglamentos de recursos

humanos y otros instrumentos que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos.

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

El ingreso en la administración pública, y mantener una carrera pública, debe estar ajustado al principio de mérito, igualdad y capacidad. El mérito y la capacidad garantizan una función pública profesional y nacen y se imponen para evitar los excesos de los partidos políticos y para evitar que estos traten de administrar los empleos públicos como botín electoral.

El Principio de Mérito tiene como finalidad que sólo las personas más aptas sean las que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito, sin discrimen por razones de raza, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.

Esta Asamblea Legislativa entiende que deben establecerse nuevos mecanismos que garanticen la aplicación del Principio de Mérito y sus Áreas Esenciales, para el fortalecimiento del Sistema de Mérito de forma continua en todas las entidades gubernamentales en el Servicio Público.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Por la presente se ordena al Director de la Oficina de Capacitación y
2 Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos
3 (OCALARH) para que contrate por servicios profesionales el personal técnico y
4 especializado que considere necesario para realizar exámenes, investigaciones o auditorías
5 sobre el funcionamiento del sistema de recursos humanos en las agencias de gobierno,
6 corporaciones públicas, instrumentalidades gubernamentales y municipios; y para el
7 desarrollo y evaluación de planes de clasificación y retribución. Para dichos servicios, la

1 OICALARH queda facultada para realizar los trabajos mediante la contratación por servicios
2 profesionales.

3 Artículo 2.- Por la presente se crea un Fondo Rotativo en OICALARH que se
4 denominará "Fondo de Investigaciones, Cumplimiento y Estudio en la aplicación del
5 Principio de Mérito y sus Áreas Esenciales", el cual se nutrirá de las cantidades cobradas, de
6 acuerdo con las disposiciones de esta ley, y de aquellos dineros recibidos como donativos por
7 entidades públicas y privadas para los fines establecidos en esta ley.

8 Se autoriza al Director de OICALARH a disponer del ochenta por ciento (80%) de los
9 ingresos del Fondo para gastos de personal, renta, equipo y materiales que a su juicio sean
10 necesarios para cumplir con los propósitos y funciones de la Oficina. El restante veinte por
11 ciento (20%) podrá ser utilizado para atender aumentos en salarios, aportaciones a los
12 empleados y tener recursos para cuando en un periodo en particular los ingresos del Fondo
13 sean menores que los gastos presupuestados.

14 El Director de OICALARH deberá observar que al 30 de junio de cada año se
15 mantengan en el Fondo recursos líquidos equivalentes a por lo menos el cinco (5%) por
16 ciento del total de gastos presupuestados con cargo al mismo.

17 Artículo 3.-Por constituir "Clasificación" una de las Áreas Esenciales al Principio de
18 Mérito, las agencias de gobierno, corporaciones públicas, instrumentalidades
19 gubernamentales, consorcios y los municipios deberán obtener aprobación previa de
20 OICALARH para el desarrollo e implantación de los Planes de Clasificación y Retribución. El
21 desarrollo, preparación y aprobación de OICALARH de los Planes de Clasificación y
22 Retribución constituye una forma de dar seguimiento al programa de administración de
23 recursos humanos mediante auditorias y la aplicación del Principio de Mérito y los métodos

1 de retribución. OCALARH podrá conceder dispensas a personas o entidades privadas
2 registradas y certificadas por dicha Oficina, conforme al reglamento vigente o que se adopte
3 para la preparación de Planes de Clasificación y de Retribución. Sin embargo, la implantación
4 de un Plan de Clasificación y Retribución no debe ser llevada a cabo hasta tanto OCALARH
5 apruebe el mismo. OCALARH estimará los costos y queda facultada para facturar por los
6 servicios para la preparación, desarrollo y/o revisión de los Planes de Clasificación y
7 Retribución.

8 Artículo 4.- Todas las corporaciones públicas y agencias gubernamentales transferirán
9 anualmente a OCALARH la cantidad de \$5,000.00 para trabajos de investigación, estudio y
10 desarrollo dirigido a identificar innovaciones, generar nuevos conocimientos y nuevos
11 programas en administración de recursos humanos, incluyendo la incorporación de tecnología
12 de informática. En el caso de los municipios y consorcios municipales, cada uno transferirán
13 la cantidad de \$2,500.00 anual. Las cantidades mencionadas deberán ser transferidas e
14 ingresadas en el "Fondo de Investigaciones, Cumplimiento y Estudio en la aplicación del
15 Principio de Mérito y sus Áreas Esenciales" en o antes del 15 de julio de cada año.

16 Artículo 5.- El Director de OCALARH queda facultado para cobrar el costo de las
17 investigaciones, exámenes o auditorias sobre el funcionamiento del Sistema de Recursos
18 Humanos a cada agencia de gobierno, corporación pública, municipio o instrumentalidad de
19 gobierno, hasta la cantidad máxima que establezca por reglamento para cada intervención de
20 estudio, investigaciones, exámenes o auditorias. Esta disposición es independiente a lo
21 establecido en el Artículo 3 que antecede.

22 Artículo 6.- Si transcurridos un periodo de noventa (90) días no se han efectuado los
23 pagos establecidos mediante esta ley, o cualquier otra vigente, OCALARH solicitará los

1 mismos de las cuentas del Secretario de Hacienda, Banco Gubernamental de Fomento, Centro
2 de Recaudaciones de Ingresos Municipales (CRIM) y cualquier otra institución pública o
3 privada que custodie los fondos de las agencias de gobierno, corporaciones públicas,
4 instrumentalidades gubernamentales, consorcios y municipios. Dichas entidades transferirán a
5 OICALARH las cantidades correspondientes, de forma inmediata.

6 Artículo 7.- Se faculta al Director de OICALARH a preparar planes de pagos que en
7 ningún caso exceda los doce (12) meses subsiguientes a la fecha de comienzo de dicho plan,
8 en aquellos casos que amerite.

9 Artículo 8.- El Director de OICALARH o el funcionario que éste designe podrá
10 imponer multas administrativas a cualquier persona natural, institución gubernamental o
11 jurídica, hasta un máximo de cinco mil dólares (\$5,000) por cualquier violación del Principio
12 de Mérito y sus Áreas Esenciales, y a las disposiciones de esta Ley. Cualquier informe
13 requerido que no se sometiese a tiempo, se le impondrá una multa a la entidad
14 correspondiente de (\$10.00) por cada día de retraso.

15 Artículo 9.- El Director de OICALARH emitirá los reglamentos que estime necesario
16 para facilitar la implantación y cumplimiento de las disposiciones establecidas en esta Ley,
17 conforme a las disposiciones establecidas en la Ley 170 de 12 de agosto de 1988, según
18 enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

19 Artículo 10.- Cualquier disposición de ley o reglamento vigente que esté en
20 contravención con las disposiciones establecidas en esta ley, prevalecerán las contenidas en
21 esta.

22 Artículo 11.-Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.