

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17ma. Asamblea
Legislativa

3ra. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1076

30 de abril de 2014

Presentado por los señores *Bhatia Gautier, Dalmau Santiago, Torres Torres*; la señora *López León*; los señores *Fas Alzamora, Nadal Power, Rosa Rodríguez*; la señora *González López*; los señores *Nieves Pérez, Pereira Castillo, Rivera Filomeno, Rodríguez González, Rodríguez Otero, Rodríguez Valle, Ruíz Nieves, Suárez Cáceres, Tirado Rivera y Vargas Morales*

Referido a las Comisiones de Gobierno, Eficiencia Gubernamental e Innovación Económica; y de Hacienda y Finanzas Públicas

LEY

Para enmendar los Artículos 3, 4, 5, 6 y 8 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para concederle al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) los deberes, facultades, y funciones necesarios para administrar los programas que se crearán mediante esta Ley; para crear los programas adscritos a la OCALARH, que se conocerán como el “Panel de Investigación, Procesamiento y Apelación”, y el “Panel Apelativo del Servicio Público”; proveer las funciones, deberes y facultades del Director de la OCALARH respecto a estos programas; derogar la Ley Núm. 32 de 22 de mayo de 1972, según enmendada, donde se crea la “Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación”; derogar el Plan de Reorganización Núm. 2-2010, conocido como “Plan de Reorganización de la Comisión Apelativa del Servicio Público”; proveer para la transferencia de empleados y la transferencia de bienes a la OCALARH; proveer para un proceso de transición ordenado; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Nos encontramos atravesando una crisis fiscal histórica que requiere que el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus Ramas e instrumentalidades públicas maximicen el uso de los recursos. Para ello, resulta indispensable implantar una reingeniería dirigida a reducir el gigantismo gubernamental del País sin afectar la prestación de servicios, promoviendo la consolidación de entidades o instrumentalidades gubernamentales como programas adscritos a otras agencias, lo que permitirá que se reduzcan o compartan los gastos administrativos y que las entidades públicas sean más eficientes y ágiles en la ejecución de los objetivos para los cuales fueron creadas.

La Sección 16 del Artículo III de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico faculta a la Asamblea Legislativa a crear, consolidar o reorganizar departamentos ejecutivos de gobierno y definir sus funciones. Se trata de la autoridad para configurar cómo estarán estructurados todos los organismos de gobierno sobre los cuales recae la tarea de administrar los recursos públicos y brindar servicios a toda la ciudadanía. La manera en que cada agencia, administración, instrumentalidad o corporación pública esté configurada en términos de su funcionamiento y operación resulta determinante para el éxito o fracaso de las políticas públicas que justificaron en un primer momento su creación. Al reconocer el poder que tiene la Asamblea Legislativa para reorganizar, eliminar, consolidar y transformar agencias acorde con las necesidades y realidades económicas, sociales y políticas del País, en el caso Díaz-Carrasquillo v. García-Padilla, No. 13-2277, la Corte de Apelaciones para el Primer Circuito expresó citando a la Corte Suprema de Estados Unidos en Butler v. Pennsylvania, 51 U.S. 402, 416-17 (1850): "[I]n every perfect or competent government, there must exist a general power to enact and to repeal laws; and to create and change or discontinue, the agents designated for the execution of those laws." En la actualidad, el gobierno central de Puerto Rico está compuesto de sobre ciento veinte (120) agencias, corporaciones públicas y entidades gubernamentales. Por tal razón, como parte de los

esfuerzos para reducir el gigantismo gubernamental y atajar el déficit estructural del Gobierno, resulta indispensable adoptar medidas dirigidas a integrar las funciones gubernamentales, evitar la duplicidad de tareas, y promover la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles sin que se afecten los servicios públicos.

Necesitamos una estructura gubernamental ágil y eficiente. La transferencia y consolidación de personal reducirá gastos administrativos y ayudará a promover la política pública de fiscalización y transparencia en las agencias. Por tal razón, luego de evaluar las agencias del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, hemos identificado que la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) tiene la capacidad de absorber ciertos programas y que éstos, ayudarán a crear un impacto positivo en el cumplimiento de los mandatos de dicha agencia gubernamental.

Es conocido que esta Asamblea Legislativa tiene un compromiso con la sociedad puertorriqueña de reexaminar las estructuras gubernamentales con el propósito de procurar que éstas sean verdaderamente representativas, que las instrumentalidades públicas operen de forma eficiente y transparente, y que los servicios que ofrecen a la ciudadanía sean de la mejor calidad posible. Asimismo, es ineludible para Asamblea Legislativa atender la crisis presupuestaria y el déficit del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que, en gran medida, ha sido provocado por el gigantismo gubernamental, el uso desenfocado de recursos públicos, y la ineficiencia operacional de las instituciones gubernamentales.

Tradicionalmente se ha delegado lo relacionado a la materia laboral en el servicio público a un ente gubernamental distinto al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Esta práctica data desde el 12 de mayo de 1947, con la promulgación de la Ley Núm. 345, derogada, con el propósito de crear la Oficina de Personal (OP), la Junta de Personal y el cargo de Director de Personal. Posteriormente, y en virtud de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público”, derogada, fue creada la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP). Con la creación de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de

Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, se asignó a este ente también la función de asesorar y adiestrar aquellas agencias cubiertas por esta Ley, en todo lo relacionado a las relaciones laborales, y se le asignó además un nuevo nombre, Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH). Luego y atemperado a los cambios en el Sistema de Servicio Público, se le llamó la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA), en virtud de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Recientemente, en virtud de la Ley 133-2011, se red denominó nuevamente la agencia como “Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos” (en adelante, “OCALARH”).

Conforme se establece en la Ley 184-2004, la OCALARH salvaguarda la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por dicha ley. En términos generales: reafirma el mérito como el principio que rige el Servicio Público; fortalece el mismo; promueve una gerencia de recursos humanos que facilita proveer al pueblo servicios ágiles, eficaces y de calidad. También promueve las investigaciones de gerencia de recursos humanos y relaciones laborales para innovar y renovar continuamente la función de recursos humanos. Esta política pública persigue alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el servicio público. El personal de la OCALARH cuenta con el andamiaje, la estructura, los recursos, la experiencia y el peritaje necesario para fiscalizar los asuntos relacionados a los asuntos de recursos humanos y laborales en Puerto Rico. Ante estos hechos, entendemos que está facultada para administrar las leyes que proponemos enmendar mediante la presente legislación.

En primer lugar, la Ley Núm. 32 de 22 de mayo de 1972, según enmendada, creó la *Comisión Apelativa de Investigación, Procesamiento y Apelación* (en adelante, la “CIPA”). Dicho foro adjudicativo investiga, procesa y actúa como cuerpo apelativo en situaciones

donde se imponen o exoneran sanciones disciplinarias a los funcionarios que quedan sujetos a dicha legislación. Los funcionarios cobijados bajo esta ley especial son: los agentes del orden público estatal o municipal, agente de rentas internas o cualquier otro funcionario de la Rama Ejecutiva estatal o municipal autorizado a efectuar arrestos a quienes se le imputa mal uso o abuso de autoridad. En fin, la CIPA impone o revisa las medidas disciplinarias atribuidas por la agencia, municipio o entidad gubernamental que emplea al funcionario público.

En segundo lugar, la *Comisión Apelativa del Servicio Público* (en adelante, la "CASP") se creó mediante el Plan de Reorganización Núm. 2-2010 conocido como el "Plan de Reorganización de la Comisión Apelativa del Servicio Público". Dicho organismo adjudicativo tiene las obligaciones y deberes para atender reclamos al amparo de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", y la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", entre otras cosas.

Las funciones delegadas a la CIPA y la CASP, representan una particularización de los deberes y obligaciones garantizados por la política pública que debe observar la OICALARH. Resulta urgente redistribuir los recursos disponibles a aquellas áreas de servicio en las que sean necesarios, logrando así la eficiencia en el uso de los mismos. Por tanto, para atender las necesidades aquí expuestas, la presente pieza legislativa dispone para la integración a la OICALARH de las tareas delegadas mediante leyes especiales a la *Comisión Apelativa de Investigación, Procesamiento y Apelación* y a la *Comisión Apelativa del Servicio Público*. Éstas se convertirán en *Programas* de la OICALARH y se constituirán como *Paneles* bajo la dirección del mismo, quien a su vez les proveerá todo el apoyo gerencial y administrativo. La fusión de estas entidades resulta ser un paso natural y en consonancia con la misión de la OICALARH.

La crisis fiscal que nos afecta impone la necesidad de integrar las funciones administrativas y servicios auxiliares comunes. Esto con el fin último de optimizar el nivel de efectividad y eficiencia de la gesta gubernamental, la agilización de los

procesos de prestación de servicios y la cohesión en la implantación e interpretación de la política pública. Además, la consolidación propuesta permite la consideración integral justa y eficiente de los asuntos de naturaleza laboral y representa una maximización de los recursos disponibles.

Esta Asamblea Legislativa aprueba esta Ley como parte de un esfuerzo de transformación y reestructuración gubernamental, dirigido a lograr mayor costo-eficiencia y reducir el gasto público, y a mejorar la calidad de los servicios que las instrumentalidades públicas ofrecen a los constituyentes del país. Con esta Ley se promoverá una estructura gubernamental que responda a las necesidades y recursos reales de Puerto Rico, contribuyendo así, a mejorar la calidad de vida de nuestros habitantes y los servicios que se les proveen a nuestra clase trabajadora mediante la asignación estratégica de los recursos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 184-2004, conocida como la “Ley
2 para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado
3 Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea de la siguiente forma:

4 “Artículo 3. - Definiciones.

5 Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el
6 significado que a su lado se expresa:

7 (1) ...

8 (2) ...

9 (3) ...

10 (4) ...

11 (5) ...

1 (6) ...

2 (7) ..

3 (8) ...

4 (9) ...

5 (10) ...

6 (11) ...

7 (12) ...

8 (13) ...

9 (14) ...

10 (15) ...

11 (16) ...

12 **[(17) Comisión – significará la Comisión Apelativa del Servicio Público]**

13 **[18] (17) ...**

14 **[19] (18) ...**

15 **[20] (19) ...**

16 **[21] (20) ...**

17 **[22] (21) ...**

18 **[23 Director Ejecutivo- significará la persona nombrada por el Presidente de la**
19 **Comisión Apelativa que bajo supervisión de éste administrará y dirigirá las**
20 **labores administrativas de la Comisión.]**

21 **[24] (22) ...**

22 **[25] (23) ...**

1 [26] (24) ...

2 [27] (25) ...

3 [28] (26) ...

4 [29] (27) ...

5 [30] (28) ...

6 [31] (29) ...

7 [32] (30) ...

8 [33] (31) ...

9 [34] (32) ...

10 [35] (33) ...

11 [36] (34) ...

12 [37] (35) ...

13 [38] (36) ...

14 [39] (37) ...

15 [40] (38) *Juez Administrativo- persona con funciones cuasi-judiciales. Formará parte de los*

16 *Paneles de la Oficina. [Presidente de la Comisión – Principal Oficial Ejecutivo de la*

17 **Comisión Apelativa.]**

18 *(39) Juez Administrativo Coordinador- juez designado por el Director(a) de la Oficina entre*

19 *los jueces administrativos, para coordinar el buen funcionamiento de cada uno de los Paneles.*

20 [41] (40) ...

21 [42] (41) ...

22 [43] (42) ...

1 [44] (43) ...

2 [45] (44) ...

3 [46] (45) ...

4 [47] (46) ...

5 [48] (47) *Paneles- Grupo compuesto por Jueces Administrativos. [Secretario - Secretario*
6 **de la Comisión].**

7 [49] (48) ...

8 [50] (49) ...

9 [51] (50) ...”

10 Artículo 2.- Se añaden nuevo sub-incisos (h), (i), (j), (k), (l), (m), (n), (o), (p) y (q)
11 al inciso (1) de la Sección 4.3 del Artículo 4 de la Ley 184-2004, conocida como la “Ley
12 para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado
13 Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lean de la siguiente forma:

14 “Artículo 4. - Administración de Recursos Humanos del Servicio Público.

15 El Sistema de Recursos Humanos se regirá conforme a las siguientes
16 disposiciones.

17 Sección 4.1- Oficina

18 ...

19 Sección 4.2- Nombramiento del Director (a)

20 ...

21 Sección 4.3- Funciones y Facultades de la Oficina y del Director (a)

22 (1) ...

1 a. ...

2 b. ...

3 c. ...

4 d. ...

5 e. ...

6 f. ...

7 g. ...

8 *h. Será el funcionario facultado para administrar y atender de manera integral y*
9 *eficiente: el Panel de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; el Panel de*
10 *Investigación, Procesamiento y Apelación; y el Panel Apelativo del Servicio*
11 *Público. Además, queda facultado para imponer las multas, sanciones y*
12 *penalidades establecidas en esta Ley.*

13 *i. Establecer las normas, criterios y mecanismos para coordinar las funciones*
14 *administrativas y operacionales necesarias para el funcionamiento adecuado de los*
15 *Paneles.*

16 *j. Realizar recomendaciones para los puestos de Jueces Administrativos, quienes*
17 *serán nombrados por el Gobernador.*

18 *k. Designar los Jueces Administrativos Coordinadores de cada Panel, los cuales*
19 *serán elegidos entre los Jueces Administrativos que compongan el correspondiente*
20 *Panel para que administren los mismos.*

1 *l. Supervisar, evaluar y auditar el funcionamiento y las operaciones de los Jueces*
2 *Administrativos Coordinadores de los Paneles que se nombren, en virtud de la*
3 *presente Ley o cualquier otra ley especial.*

4 *m. Requerir anualmente a los Jueces Administrativos Coordinadores un informe*
5 *de sus actividades durante el año anterior. Este informe incluirá: datos y*
6 *estadísticas y aquellas recomendaciones que a su juicio fuesen aconsejables.*
7 *Requerir todos aquellos informes que estime pertinentes para el cumplimiento de*
8 *sus responsabilidades.*

9 *n. Designar un funcionario de confianza de la Oficina, quien lo asistirá en las*
10 *tareas administrativas, organizacionales y de dirección, relacionadas a la*
11 *ejecución e implementación de las funciones encomendadas a los Paneles en esta*
12 *Ley.*

13 *o. Será la autoridad nominadora para el reclutamiento de cualquier personal que*
14 *sea necesario para asistir en las funciones de los Paneles.*

15 *p. Podrá contratar los servicios de peritos y asesores, de estimarlo necesario, para*
16 *que se lleven a cabo las funciones designadas a los Paneles creados en virtud de*
17 *esta Ley o aquellos creados mediante ley especial que se adscriban a la Oficina.*

18 *q. Realizar todos aquellos otros actos necesarios y convenientes para el logro de*
19 *los propósitos de esta Ley.*

20 2. Funciones y facultades de la Oficina:

21 ...”

1 Artículo 3.- Se enmienda el inciso (2) de la Sección 5.4 del Artículo 5 de la Ley
2 184-2004, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el
3 Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea de la siguiente
4 forma:

5 “Artículo 5.- Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio
6 Público.

7 Sección 5.1.- Creación

8 ...

9 Sección 5.2.- Administradores Individuales

10 ...

11 Sección 5.3.- Exclusiones

12 ...

13 Sección 5.4.- Relación entre la Oficina y los Administradores Individuales

14 ...

15 (1) ...

16 (2) La Oficina declarará lo procedente cuando hubiere diferencias de
17 interpretación o de aplicación con algún Administrador Individual este o no
18 cubierto por la Ley Núm. 45-1998, con relación a las disposiciones de esta Ley
19 o al reglamento adoptado por la Oficina respecto a las áreas esenciales o no
20 esenciales al principio de mérito, a la retribución o a disposiciones normativas
21 adoptadas por un Administrador Individual. De no quedar conforme, el
22 Administrador Individual podrá apelar ante *el Panel Apelativo del Servicio*

1 *Público [la Comisión]* dentro del término de treinta (30) días contados a partir
2 de la notificación de la determinación o declaración efectuada por la Oficina.

3 (3) ...

4 (4) ...”

5 Artículo 4.- Se enmienda el inciso (6) de la Sección 6.7 del Artículo 6 de la Ley
6 184-2004, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el
7 Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea de la siguiente
8 forma:

9 “Artículo 6- Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

10 Sección 6.1- Áreas Esenciales al Principio de Mérito

11 ...

12 Sección 6.2- Disposiciones Sobre Clasificación de Puestos

13 ...

14 Sección 6.3- Disposiciones Sobre Reclutamiento y Selección

15 ...

16 Sección 6.4- Disposiciones Sobre Ascensos, Traslados y Descensos

17 ...

18 Sección 6.5- Disposiciones Sobre Adiestramiento

19 ...

20 Sección 6.6- Disposiciones Sobre Retención

21 ...

22 Sección 6.7- Reingresos

1 ...

2 (1)...

3 (2)...

4 (3)...

5 (4)...

6 (5)...

7 (6) Al rechazar una solicitud de reingreso, la Autoridad Nominadora deberá
8 informar al empleado, en su notificación, la causa o causas en que fundamenta su
9 acción y el empleado podrá solicitar una reconsideración de la decisión dentro
10 del término de diez (10) días a partir de la fecha de la notificación. Si la decisión
11 es confirmada, el empleado podrá apelar ante **[la Comisión]** *el Panel Apelativo del*
12 *Servicio Público* dentro del término de treinta (30) días a partir de la notificación
13 de la decisión.

14 Sección 6.8- Habilitación en el Servicio Público

15 ...

16 Sección 6.9- Prohibición

17 ...”

18 Artículo 5.- Se enmienda el inciso (3) de la Sección 8.3 del Artículo 8 de la Ley
19 184-2004, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el
20 Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea de la siguiente
21 forma:

22 “Artículo 8- Disposiciones Sobre Retribución

1 Sección 8.1

2 ...

3 Sección 8.2- Normas Generales de Retribución

4 ...

5 Sección 8.3- Normas Específicas Sobre Retribución.

6 Las siguientes normas solo serán aplicables a los empleados no sindicados,
7 gerenciales o empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según
8 enmendada, que laboran en el servicio público.

9 (1) ...

10 (2) ...

11 (3) Los empleados públicos no sindicados y gerenciales que hayan ocupado un
12 puesto regular durante un período ininterrumpido de tres años de servicios,
13 sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo recibirán un aumento de
14 hasta un cinco (5) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos
15 intermedios. Para esto, el empleado debe haber provisto servicios
16 satisfactorios durante el período de tres años según evidenciado en sus hojas
17 de evaluaciones. La Autoridad Nominadora enviará una notificación escrita a
18 todo empleado que no satisfaga esta consideración. La notificación incluirá
19 las razones por las cuales no se le concede al empleado el referido aumento, y
20 le advertirá de su derecho de apelar ante *el Panel Apelativo del Servicio Público*
21 **[la Comisión Apelativa]**.

22 (4) ...

1 (5) ... ”

2 Artículo 6.- Se añade un nuevo Artículo 13 a la Ley 184-2004, según enmendada,
3 conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio
4 Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea de la siguiente forma:

5 *“Artículo 13.- Panel de Investigación, Procesamiento y Apelación.*

6 *Sección 13.1- Creación del Panel de Investigación, Procesamiento y Apelación.*

7 *(a) Por la presente se crea un Panel de Investigación, Procesamiento y Apelación el cual*
8 *funcionará como un Programa dentro de la Oficina para salvaguardar los deberes y*
9 *obligaciones establecidos al amparo de esta Ley.*

10 *(b) El Panel de Investigación, Procesamiento y Apelación estará compuesto por cinco (5)*
11 *Jueces Administrativos nombrados por el Gobernador.*

12 *(c) Una vez nombrada la totalidad del Panel, el quórum de la misma lo constituirán dos (2)*
13 *de sus miembros.*

14 *(d) Una vacante en el Panel no menoscabará el derecho de los miembros restantes a ejercer*
15 *todos los poderes del Panel.*

16 *Sección 13.2- Requisitos y salario del Juez Administrativo.*

17 *(a) Las personas a ser nombradas como Jueces Administrativos deberán ser abogados con por*
18 *lo menos tres (3) años de experiencia profesional y tener conocimiento en el derecho*
19 *laboral, penal y/o en asuntos de seguridad pública.*

20 *(b) No podrá ser miembro del Panel ningún funcionario o empleado del Departamento de*
21 *Justicia, del Departamento de Hacienda ni de la Policía de Puerto Rico u organismos*
22 *adscritos a los mismos.*

1 (c) *El Juez Administrativo ocupará su cargo hasta que su sucesor sea nombrado.*

2 (d) *Con excepción de lo dispuesto con relación al Juez Administrativo Coordinador en la*
3 *Sección 13.3, los Jueces Administrativos recibirán un sueldo de sesenta y cinco (65)*
4 *dólares diarios por cada sesión.*

5 (e) *Si algún Juez Administrativo recibe una pensión o anualidad de cualquier sistema de*
6 *retiro del Gobierno de Puerto Rico o de cualesquiera de sus agencias, dependencias,*
7 *corporaciones públicas o subdivisiones políticas podrá recibir el pago del salario diario sin*
8 *que quede afectado su derecho a la pensión o anualidad por retiro.*

9 *Sección 13.3- Juez Administrativo Coordinador.*

10 *El Director(a) de la Oficina escogerá un Juez Administrativo y lo designará Juez*
11 *Administrativo Coordinador. El Juez Administrativo Coordinador devengará un sueldo de*
12 *sesenta y cinco mil dólares anuales (\$65,000.00).*

13 *El Juez Administrativo Coordinador tendrá las siguientes facultades:*

14 (a) *Dedicará todo su tiempo a los deberes de su cargo. Por tanto, durante su*
15 *incumbencia no se dedicará a ningún negocio privado ni al ejercicio de profesión u*
16 *oficio alguno.*

17 (b) *Velará por el funcionamiento eficiente del Panel, la pronta solución de los casos, el fiel*
18 *cumplimiento y uniformidad de la política pública establecida en esta Ley.*

19 (c) *Será responsable de la supervisión y evaluación de todos los jueces administrativos, la*
20 *distribución y asignación de los casos, y cualquier otra función o tarea que le sea*
21 *encomendada por el Director, incluyendo la consideración de controversias sobre otra*
22 *índole bajo la responsabilidad de la Oficina.*

1 (d) Responderá directamente al Director de la Oficina en cuanto a sus funciones
2 administrativas.

3 (e) Podrá requerirle a los departamentos, agencias, instrumentalidades u otros
4 organismos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, los municipios y de sus
5 subdivisiones políticas, utilizar los servicios y facilidades para ejercer las funciones
6 delegadas mediante esta Ley.

7 Sección 13.4- Oficina.

8 La oficina central del Panel radicará en la ciudad de San Juan, pero el Panel, podrá ejercer
9 todos o cualesquiera de sus poderes en cualquier punto de Puerto Rico.

10 En el desempeño de sus deberes, el Panel podrá utilizar los servicios y facilidades que les
11 ofrezcan los departamentos, agencias, instrumentalidades u otros organismos del Estado Libre
12 Asociado de Puerto Rico, los municipios y de sus subdivisiones políticas. Todos los organismos
13 gubernamentales cooperarán con y le prestarán sus servicios y facilidades al Panel, a
14 requerimiento del Juez Administrador Coordinador.

15 Sección 13.5- Facultades, deberes y obligaciones del Panel.

16 El Panel tendrá las siguientes facultades:

17 (1) En caso de que se impute mal uso o abuso de autoridad a cualquier agente del
18 orden público estatal o municipal, agente de rentas internas o cualquier otro funcionario de la
19 Rama Ejecutiva estatal o municipal, autorizado para efectuar arrestos, si la autoridad facultada
20 para sancionar a dicho funcionario público no lo ha sancionado, el Panel a solicitud del
21 Gobernador, de algún alcalde, por iniciativa propia o a instancia de algún ciudadano o a solicitud
22 de la autoridad con facultad para sancionar cuando ésta pierde jurisdicción en aquellos casos en

1 *que aplican los términos indicados en esta ley podrá investigar y, si lo considera procedente,*
2 *deberá iniciar formalmente cualquier procedimiento encaminado a la imposición de cualquier*
3 *medida o sanción disciplinaria, que la referida autoridad facultada para sancionar hubiere podido*
4 *imponer al funcionario, mediante la formulación de cargos específicos contra el funcionario*
5 *público de que se trate dentro del término máximo de (6) meses, contados a partir de la fecha en*
6 *que pueda entenderse que la autoridad facultada para sancionar a dicho funcionario público no lo*
7 *ha sancionado.*

8 *Se entenderá que ha habido mal uso o abuso de autoridad cuando cualquier funcionario de*
9 *los comprendidos en el primer párrafo de esta sección incurra en cualquiera de los siguientes*
10 *actos, entre otros:*

- 11 *(a) Arrestos o detenciones ilegales o irrazonables;*
12 *(b) registros, allanamientos e incautaciones ilegales o irrazonables;*
13 *(c) acometimiento y/agresión injustificados o excesivos;*
14 *(d) discrimen por razones políticas, religiosas, condición socioeconómica, o cualesquiera*
15 *otras razones no aplicables a todas las personas en general;*
16 *(e) dilación indebida en conducir ante un magistrado a una persona arrestada o detenida;*
17 *(f) uso de violencia injustificada, coacción física o psicológica, intimidación o*
18 *prolongación indebida, sobre o de una persona arrestada, o detenida para fines de*
19 *investigación;*
20 *(g) negativa del funcionario para permitir que un arrestado o detenido*
21 *involuntariamente, se comuniqué con su familiar más cercano o abogado;*

1 (h) interceptación, grabación o cualesquiera otras transgresiones mediante artefactos
2 físicos, químicos o electrónicos, de las comunicaciones privadas;

3 (i) incitar a una persona para la comisión de un delito en los casos que de no mediar esa
4 incitación ésta no lo hubiere cometido o intentado realizar;

5 (j) persecución maliciosa;

6 (k) calumnia, libelo o difamación;

7 (l) falsa representación o impostura;

8 (m) utilización de evidencia falsa que vincule a una persona con la comisión de un delito;

9 (n) iniciar y continuar una vigilancia o investigación ostensible, notoria e intensa sobre
10 una persona, cuando por razón de estas características pierde toda efectividad como
11 mecanismo prudente y discreto de investigación policíaca, o

12 (o) obstruir, impedir o interrumpir ilegal o irrazonablemente el ejercicio legal y pacífico
13 de las libertades de palabra, prensa, reunión y asociación, y de libertad de petición en las
14 vías o lugares públicos.

15 A los fines de lo dispuesto en el primer párrafo de esta sección, se entenderá que la
16 autoridad facultada para sancionar a un funcionario público no lo ha sancionado, si dicha
17 autoridad afirmativamente determina que exonera al funcionario en cuestión, o si, luego
18 de formulada una queja o querrela contra un funcionario público, o de ocurridos los
19 hechos que pudieran dar lugar a tal queja o querrela, transcurren ciento veinte (120) días
20 sin que la autoridad facultada para sancionar imponga medidas disciplinarias o exonere

1 *al funcionario público en cuestión. Transcurridos los referidos ciento veinte (120) días, la*
2 *facultad para sancionar al funcionario en cuestión será, exclusivamente, del Panel. Sin*
3 *embargo, a solicitud de la autoridad, facultada para sancionar, el Panel concederá*
4 *prórrogas adicionales por términos de treinta (30) días cada una, siempre que dichas*
5 *prórrogas se soliciten antes de expirar el término original de ciento veinte (120) días, o de*
6 *la prórroga que se hubiere concedido, y se establezca que existe razón justificada para ello.*
7 *Disponiéndose que el referido término de ciento veinte (120) días aplica exclusivamente a*
8 *casos donde ha habido mal uso o abuso de autoridad.*

9 *(2) Actuará como cuerpo apelativo con jurisdicción exclusiva para oír y resolver*
10 *apelaciones interpuestas por los funcionarios públicos cubiertos por esta ley, cuando el jefe o*
11 *director, del organismo o dependencia de que se trata les haya impuesto cualquier medida*
12 *disciplinaria en relación con actuaciones cubiertas por este capítulo, o con faltas leves en que se*
13 *haya impuesto una reprimenda o suspensión de empleo y sueldo o faltas graves en el caso de*
14 *miembros de la policía estatal o municipal o de otras agencias que tenga reglamentación similar.*
15 *También podrá entender en apelaciones interpuestas por cualquier ciudadano que no esté*
16 *conforme con la exoneración de tal funcionario.*

17 *Tanto el funcionario querellado, como el ciudadano perjudicado que hubiese radicado una*
18 *querrela formal ante la autoridad facultada para sanciones, tendrá un término de treinta (30) días*
19 *para apelar ante el Panel, contados a partir de la notificación de la determinación de la referida*
20 *autoridad.*

21 *El Panel, luego de celebrar la vista correspondiente, según lo dispuesto en el Sección 13.6*
22 *de este Artículo, podrá confirmar, revocar o modificar la determinación o actuación de la cual se*

1 *hubiere apelado, o podrá imponer cualquier sanción que la autoridad facultada para sancionar*
2 *hubiese podido imponer. No obstante lo anterior, el Panel podrá modificar su determinación a los*
3 *finés de aumentar, agravar o reducir una sanción sólo cuando, de un análisis del expediente, o de*
4 *la prueba desfilada ante dicho organismo, o ambas, se desprenda que el jefe o director de la*
5 *dependencia hubiese impuesto un castigo que, razonablemente, no vaya de acuerdo con los hechos*
6 *que originaron la querrela presentada.*

7 *(3) Hará recomendaciones al Director de la Oficina sobre las enmiendas o nueva*
8 *legislación que considere necesaria o apropiada para lograr el más efectivo cumplimiento de las*
9 *leyes y el mantenimiento del orden público en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como*
10 *el mejor funcionamiento de los organismos y dependencias del Gobierno encargados de hacer*
11 *cumplir las leyes y de mantener el orden público y proteger la vida y propiedades de los*
12 *ciudadanos.*

13 *(4) Rendirá un informe anual al Director de la Oficina o antes del 31 de agosto de cada*
14 *año, quien a su vez remitirá el mismo al Gobernador y a la Asamblea Legislativa, en el cual se*
15 *incluirán las recomendaciones que el Director considere necesarias para el mejoramiento del*
16 *Panel. Además, el Director rendirá todos los informes especiales que considere convenientes, y*
17 *aquellos que el Gobernador requiera.*

18 *(5) Realizará cualquier otra función o tarea que le sea encomendada por el Director,*
19 *incluyendo la consideración de controversias sobre otra índole bajo la responsabilidad de la*
20 *Oficina.*

21 *Sección 13.6- Autoridad del Panel.*

1 *En el ejercicio y cumplimiento de las anteriores funciones, facultades y obligaciones, el*
2 *Panel estará autorizado para:*

3 *(1) Realizar cualquier investigación autorizada por este capítulo, en cualquier sitio en el*
4 *Estado Libre Asociado de Puerto Rico.*

5 *(2) Celebrar las reuniones que considere necesarias.*

6 *(3) Celebrar vistas públicas o privadas, las cuales podrán ser realizadas por cualquier Juez*
7 *Administrativo que designe el Juez Administrativo Coordinador y con audiencia de las partes*
8 *interesadas.*

9 *Las vistas ante el Panel serán públicas pero podrán celebrarse en privado a petición del*
10 *funcionario querellado o si el Panel en bien del interés público así lo determina. No se dará a la*
11 *publicidad ninguna evidencia o testimonio ofrecido en una sesión privada ante el Panel, sin el*
12 *consentimiento de ésta.*

13 *El Panel llevará récord de todos sus procedimientos. Cualquier parte afectada por una*
14 *resolución final del Panel podrá, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la*
15 *misma, solicitar al Panel una recomendación de dicha resolución. El Panel podrá rechazar de*
16 *plano la solicitud o señalarla para vista.*

17 *Las decisiones del Panel podrán ser revisadas a tenor con lo dispuesto por la Ley Núm.*
18 *170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento*
19 *Administrativo Uniforme”. Las reglas de evidencia que prevalecen en los tribunales de justicia*
20 *no serán obligatorias en ningún procedimiento efectuado ante el Panel bajo las disposiciones de*
21 *esta ley.*

22 *Los casos en que el Panel intervoenga podrán ser vistos por dos o más miembros del Panel.*

1 *El Panel tendrá jurisdicción exclusiva para actuar como cuerpo apelativo en los casos que*
2 *se especifican a continuación:*

3 (1) *En casos donde la autoridad nominadora o su representante autorizado haya*
4 *impuesto cualquier medida o sanción disciplinaria a un funcionario empleado de la Rama*
5 *Ejecutiva Estatal o Municipal autorizado para efectuar arrestos, en relación con*
6 *actuaciones donde se le imputa mal uso o abuso de autoridad según lo define en esta Ley.*

7 (2) *En casos donde el Superintendente de la Policía o su representante autorizado*
8 *haya impuesto cualquier medida o sanción disciplinaria a un miembro de la Policía, en*
9 *relación a la comisión de faltas graves, según disponen la Ley 53-1996, según*
10 *enmendada, conocida como “Ley de la Policía de Puerto Rico de 1996”, y su reglamento,*
11 *o en caso de que el Comisionado de la Policía Municipal de un municipio o su*
12 *representante autorizado haya impuesto cualquier medida o sanción disciplinaria a un*
13 *miembro de la Policía Municipal según lo dispuesto por la Ley Núm. 19 de 12 de mayo de*
14 *1977, según enmendada, conocida como “Ley de la Policía Municipal”. Todos los demás*
15 *casos, incluyendo las separaciones en periodo probatorio, cesantías, traslados y aquellos*
16 *relacionados con áreas esenciales al principio de mérito se ventilarán ante el Panel*
17 *Apelativo del Servicio Público, quien tendrá la jurisdicción primaria.*

18 *Sección 13.7- Otros organismos.*

19 *Nada de lo dispuesto en este artículo será interpretado como que invalida, deroga o limita*
20 *ningún poder, deber o facultad de ningún departamento, agencia, junta, comisión, o cualquier*
21 *otro organismo o dependencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.*

22 *Sección 13.8- Juramentos, declaraciones y citaciones.*

1 El Panel y cada miembro del Panel estarán facultados para tomar juramentos y
2 declaraciones. Además, el Panel podrá ordenar la comparecencia y declaración de testigos y la
3 presentación de cualesquiera libros, papeles, registros, documentos u otra evidencia relacionados
4 con cualquier asunto ante su consideración.

5 Toda citación expedida por el Panel, o por cualquiera de sus miembros deberá llevar el
6 sello de la misma y podrá ser notificada en cualquier punto del Estado Libre Asociado.
7 Asimismo, deberá llevar el sello toda certificación expedida por el Panel a solicitud de parte
8 interesada.

9 Toda persona que sea citada y comparezca debidamente como testigo recibirá por cada día
10 de comparecencia una suma igual a la que reciben los testigos que comparecen ante los tribunales
11 de justicia.

12 Sección 13.9- Comparecencia de Testigos; Procedimientos; Desacato Civil y
13 Representación por el Secretario de Justicia.

14 Cuando un testigo citado por el Panel no comparezca a testificar o no produzca la
15 evidencia requerida, o cuando rehusare contestar cualquier pregunta en relación con cualquier
16 estudio o investigación que realice el Panel en el desempeño de sus funciones, el Juez
17 Administrativo Coordinador, podrá solicitar ayuda al Tribunal de Primera Instancia de Puerto
18 Rico para requerir la asistencia y declaración de dicho testigo o la producción de la evidencia
19 requerida, según sea el caso.

20 De ser necesario, el Secretario de Justicia deberá suministrar, a solicitud del Director de
21 la Oficina, la asistencia legal necesaria para el Panel a los fines indicados.

1 *Radicada la petición ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico, dicho*
2 *Tribunal expedirá una citación requiriendo y ordenando al testigo para que comparezca y declare*
3 *o para que produzca la evidencia solicitada, o para ambas cosas, ante el Panel, y cualquier*
4 *desobediencia de la orden dictada por el Tribunal será castigada por éste como desacato civil.*

5 *Sección 13.10- Evidencia.*

6 *A solicitud del Panel, el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico podrá ordenar que*
7 *cualquier evidencia producida en cualquier vista pública o privada celebrada en relación con*
8 *cualquier investigación realizada por el Panel, sea retenida por, o entregada y puesta bajo la*
9 *custodia del Panel. Dicha evidencia no será removida de la custodia del Panel excepto mediante*
10 *orden del Tribunal, dictada luego de notificación con cinco días de anticipación al Panel o a*
11 *solicitud de éste, o con su consentimiento.*

12 *Sección 13.11- Inmunidad.*

13 *El Panel podrá conferir inmunidad a cualquier persona examinada en el curso de*
14 *cualquier investigación o vista celebrada por el Panel, pero solamente con el consentimiento del*
15 *Secretario de Justicia.*

16 *Ninguna persona examinada bajo juramento en cualquier investigación o vista celebrada*
17 *por el Panel, a quien se le haya conferido inmunidad de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo*
18 *anterior, podrá negarse a declarar o presentar cualquier documento u otra evidencia fundándose*
19 *en que su declaración o la presentación de la evidencia requerida le expondría a ser procesada*
20 *criminalmente.*

21 *Ninguna persona a quien el Panel le haya conferido inmunidad será procesada*
22 *criminalmente por razón de ninguna transacción, asunto o cosa en relación con las cuales se vea*

1 obligada a declarar o presentar evidencia después de haber reclamado su privilegio de no declarar
2 contra sí misma, excepto que la persona que así declara no estará exenta de procesamiento y
3 castigo por perjurio, si se funda el proceso en cualquier manifestación falsa que hubiere dicho en
4 dicho examen.

5 *Sección 13.12- Penalidades.*

6 *Cualquier persona que voluntariamente desobedezca, impida o entorpezca al Panel o a*
7 *cualquiera de sus agentes autorizados en el cumplimiento de sus deberes, obstruya la celebración*
8 *de una audiencia, o viole cualquiera de las disposiciones de esta ley o de los reglamentos*
9 *adoptados a virtud de la misma, incurrirá en delito menos grave y convicta que fuere será*
10 *castigada con multa que no excederá de quinientos (500) dólares o cárcel por un término que no*
11 *excederá de seis (6) meses o ambas penas a discreción del tribunal.”*

12 Artículo 7.- Se establece un nuevo Artículo 14 de la Ley 184-2004, según
13 enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos
14 en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que lea de la
15 siguiente forma:

16 *“Artículo 14.- Panel Apelativo del Servicio Público.*

17 *Sección 14.1- Creación del Panel Apelativo del Servicio Público.*

18 *(a) Por la presente se crea un Panel Apelativo del Servicio Público, el cual funcionará*
19 *como un Programa dentro de la Oficina especializado en asuntos obrero-patronales y*
20 *del principio de mérito, en el que se atenderán casos laborales, de administración de*
21 *recursos humanos y de querellas, tanto para los empleados cobijados bajo la Ley Núm.*
22 *45-1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del*

1 *Servicio Público”, como para los empleados públicos cubiertos por esta Ley; sean*
2 *empleados de los municipios o ciudadanos que aleguen que una acción o*
3 *determinación le afecta su derecho de competir o ingresar al Sistema de*
4 *Administración de los Recursos Humanos, de conformidad al Principio de Mérito y*
5 *las querellas conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 333-2004, conocida como la*
6 *“Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral”.*

7 (b) *El Panel de Relaciones del Trabajo estará compuesto por cinco (5) Jueces*
8 *Administrativos nombrados por el Gobernador.*

9 (c) *Una vez nombrada la totalidad del Panel, el quórum del mismo lo constituirán dos*
10 *(2) de sus miembros.*

11 (d) *Todas las determinaciones se harán con el voto afirmativo de la mayoría de los*
12 *miembros. El Director de la Oficina determinará, mediante reglamento, aquellos*
13 *asuntos que requieran la actuación del Panel en pleno.*

14 (e) *Una vacante en el Panel no menoscabará el derecho de los miembros restantes a*
15 *ejercer todos los poderes del Panel.*

16 (f) *Nada impide que un miembro del Panel que participe en cualesquiera consultas,*
17 *investigaciones, audiencias o elecciones participe subsiguientemente en la decisión del*
18 *Panel en el mismo caso o en cualquier otro caso en que las partes o una de ellas esté*
19 *afectada.*

20 *Sección 14.2- Requisitos y salario del Juez Administrativo.*

21 (a) *Las personas a ser nombradas como Jueces Administrativos deberán ser abogados con*
22 *por lo menos tres (3) años de experiencia profesional y tener conocimiento en el*

1 *derecho laboral. Además, deberán tener vasto conocimiento y experiencia en el campo*
2 *de la Administración de los Recursos Humanos, y en la aplicación y la defensa del*
3 *principio de mérito en las relaciones obrero-patronales.*

4 *(b) El Juez Administrativo será un funcionario a tiempo completo y ocupará su cargo*
5 *hasta que su sucesor sea nombrado.*

6 *(c) Durante el término de su cargo no podrá ocupar ningún otro cargo público ni podrán*
7 *devengar compensación de ninguna agencia de gobierno o entidad privada, ni*
8 *practicarán su profesión u oficio.*

9 *(d) No podrá ser miembro del Panel aquella persona que ejerza un cargo electivo durante*
10 *el término para el cual fue electo por el pueblo.*

11 *(e) Devengará un sueldo de \$55,000.00 anuales.*

12 *Sección 14.3- Juez Administrativo Coordinador.*

13 *El Director(a) de la Oficina escogerá un Juez Administrativo y lo designará Juez*
14 *Administrativo Coordinador. El Juez Administrativo Coordinador devengará un sueldo de*
15 *sesenta y cinco mil dólares anuales (\$65,000.00).*

16 *El Juez Administrativo Coordinador tendrá las siguientes facultades:*

17 *(a) Dedicará todo su tiempo a los deberes de su cargo. Por tanto, durante su*
18 *incumbencia no se dedicará a ningún negocio privado ni al ejercicio de profesión u*
19 *oficio alguno.*

20 *(b) Velará por el funcionamiento eficiente del Panel, la pronta solución de los casos, el fiel*
21 *cumplimiento y uniformidad de la política pública establecida en esta Ley.*

- 1 (c) *Será responsable de la supervisión y evaluación de todos los jueces administrativos, la*
2 *distribución y asignación de los casos, y cualquier otra función o tarea que le sea*
3 *encomendada por el Director, incluyendo la consideración de controversias sobre otra*
4 *índole bajo la responsabilidad de la Oficina.*
- 5 (d) *Designará paneles para la administración de los poderes concedidos bajo esta Ley.*
- 6 (e) *Designará un panel de interventores neutrales que tendrán a su cargo lo relativo a la*
7 *atención de controversias al amparo de los convenios colectivos y cuando surjan*
8 *estancamientos en los procesos de negociación de los convenios.*
- 9 (f) *Designará oficiales examinadores o investigadores para que realicen las labores*
10 *relacionadas a casos específicos; disponiéndose que los Jueces Administrativos podrán*
11 *actuar como oficiales examinadores en cualquier caso que el Juez Administrativo*
12 *Coordinador lo considere conveniente y según se haya establecido por reglamento; y*
13 *esto no impedirá que el Juez Administrativo participe en los procedimientos ante el*
14 *Panel en pleno;*
- 15 (g) *Rendirá un informe anual al Director de la Oficina, quien a su vez remitirá el mismo*
16 *al Gobernador y a la Asamblea Legislativa sobre las actividades del Panel, en el cual*
17 *se incluirán las recomendaciones que el Director considere necesarias.*
- 18 (h) *Representará al Panel en actos oficiales.*
- 19 (i) *Mantendrá relaciones con foros análogos en otras jurisdicciones.*
- 20 (j) *Convocará las reuniones o sesiones del Panel.*
- 21 (k) *Responderá directamente al Director de la Oficina en cuanto a sus funciones*
22 *administrativas.*

1 *Sección 14.4- Oficina.*

2 *La oficina central del Panel radicará en la ciudad de San Juan, pero el Panel, podrá ejercer*
3 *todos o cualesquiera de sus poderes en cualquier punto de Puerto Rico.*

4 *Sección 14.5- Definiciones.*

5 *Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:*

6 *(a) Arbitraje: Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar los remedios*
7 *provistos en el convenio colectivo, someten una controversia ante la consideración de*
8 *un árbitro designado por el Panel Apelativo del Servicio Público, para que éste decida*
9 *la controversia.*

10 *(b) Arbitraje Obligatorio: Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar el*
11 *procedimiento de conciliación establecido en la Sección 6.1 de la Ley Núm. 45 de 25*
12 *de febrero de 1998, según enmendada, vienen obligados a someter la controversia*
13 *sobre la negociación de un convenio colectivo ante la consideración de un árbitro*
14 *designado por el Panel Apelativo del Servicio Público para que decida esta*
15 *controversia.*

16 *(c) Beneficios Marginales: Constituye cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial*
17 *otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que*
18 *conlleve un costo para la agencia. Estos incluyen, por ejemplo, las aportaciones para*
19 *planes médicos, sistemas de retiro y seguros de vida, así como las licencias,*
20 *bonificaciones y reembolsos por gastos incurridos en el desempeño de labores.*

21 *(d) Empleado: Persona que rinde servicios en una agencia mediante nombramiento en un*

1 *puesto regular de carrera o en un puesto transitorio, irregular o por jornal.*

2 *(e) Estancamiento: Tranque que se produce en un proceso de negociación de un convenio*
3 *cuando una de las partes, o ambas, no ceden o modifican sus posiciones y requiere la*
4 *intervención de la Comisión para la búsqueda de una solución satisfactoria del asunto*
5 *en controversia.*

6 *(f) Interventor Neutral: Persona designada por el Panel para ejercer funciones de*
7 *mediación, conciliación o arbitraje entre las partes, con el propósito de ayudar a*
8 *resolver estancamientos en el proceso de negociación colectiva o cualquier otro tipo de*
9 *resolución de conflictos entre las partes.*

10 *(g) Partes: Se refiere a la agencia, al representante exclusivo de los trabajadores de una*
11 *agencia o al (los) empleado(s) en determinada situación o controversia.*

12 *(h) Representante Exclusivo: Organización sindical que haya sido certificada por la*
13 *Comisión para negociar en representación de todos los empleados comprendidos en*
14 *una unidad apropiada.*

15 *Sección 14.6- Facultades, funciones y deberes del Panel.*

16 *El Panel tendrá, entre otras, las siguientes facultades, funciones y deberes:*

17 *(a) Realizar, a petición de parte o por iniciativa propia, todas las audiencias, vistas*
18 *públicas o privadas, reuniones, encuestas e investigaciones que, en opinión del Panel,*
19 *sean necesarias y adecuadas para el ejercicio de las facultades que le confiere este Plan.*
20 *A tales fines, el Panel tendrá acceso a cualquier evidencia de cualquier persona que*
21 *esté siendo investigada o contra la cual se haya procedido y que se refiera a cualquier*

1 *asunto que esté investigando el Panel o que esté en controversia;*

2 *(b) expedir citaciones para requerir la comparecencia y declaración de testigos, requerir la*
3 *presentación o reproducción o cualesquiera papeles, libros, documentos y otra*
4 *evidencia pertinente a una investigación o querrela ante su consideración. Cuando*
5 *un testigo debidamente citado no comparezca a testificar o no produzca la evidencia*
6 *que le sea requerida o cuando rehúse contestar alguna pregunta o permitir la*
7 *inspección solicitada conforme a las disposiciones de este Plan, el Juez Administrativo*
8 *Coordinador podrá requerir por sí o solicitar el auxilio de cualquier Tribunal de*
9 *Primera Instancia para la asistencia a una vista, declaración, reproducción de*
10 *documentos o la inspección requerida, sujeto a lo dispuesto en la Ley Núm. 27 de 8 de*
11 *diciembre de 1990, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento y*
12 *Concesión de Inmunidad a Testigos”;*

13 *(c) certificar para que se le otorgue una licencia judicial con paga por la comparecencia de*
14 *empleados públicos citados ante el Panel o ante cualquiera de sus agentes autorizados.*
15 *De no ser empleado público y ser testigo, recibirá la misma dieta y compensación por*
16 *millaje que reciben los testigos en el Tribunal General de Justicia;*

17 *(d) solicitar a las agencias, municipios, corporaciones públicas y otras instrumentalidades*
18 *del Gobierno de Puerto Rico que suministren al Panel todos los expedientes,*
19 *documentos e informes no privilegiados por ley que posean con relación a cualquier*
20 *asunto en el que esté interviniendo el Panel;*

21 *(e) tomar juramentos y declaraciones;*

1 (f) llevar récords de todos sus procedimientos;

2 (g) conceder los remedios que estime apropiados y emitir las órdenes que sean necesarias y
3 convenientes conforme a las leyes aplicables. Esto incluye, entre otras, órdenes
4 provisionales o permanentes de cesar y desistir; órdenes para la reposición de
5 empleados suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de
6 percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a los cuales los empleados
7 hubiesen tenido derecho durante el período de suspensión o destitución; órdenes
8 imponiendo sanciones económicas o procesales a agencias, funcionarios o
9 representantes legales por incumplimiento o dilación de los procedimientos; y órdenes
10 imponiendo sanciones a agencias, organizaciones sindicales o representantes
11 exclusivos, incluyendo la descertificación de estos últimos;

12 (h) imponer multas administrativas;

13 (i) atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente y que concierna a su
14 jurisdicción, para lo cual deberá interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones
15 de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del
16 Trabajo para el Servicio Público" y reglamentación vigente, en todo lo relativo a los
17 procesos de organización, certificación, descertificación de organizaciones sindicales
18 conforme a la legislación vigente aplicable a las organizaciones sindicales del servicio
19 público; en los procedimientos relacionados con la conciliación y arbitraje de
20 negociaciones de convenios colectivos; en los procedimientos relacionados con
21 prácticas ilícitas;

22 (j) atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente y que concierna a su

- 1 *jurisdicción, para lo cual deberá interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones*
2 *de esta Ley y la reglamentación vigente, en todo lo relativo a la administración de los*
3 *recursos humanos y la relación obrero patronal;*
- 4 *(k) supervisar los procesos de elecciones de los representantes sindicales exclusivos;*
- 5 *(l) intervenir en y conceder los remedios que considere justos cuando cualquier empleado*
6 *miembro de un representante exclusivo presente una querrela que impute la violación*
7 *de los derechos establecidos en la Ley Núm. 45-1998, según enmendada;*
- 8 *(m) acudir ante el Tribunal de Primera Instancia para que se ponga en vigor o se ejecute*
9 *cualquiera de sus determinaciones, órdenes o resoluciones finales, incluyendo aquellas*
10 *que impongan multas;*
- 11 *(n) velar por el fiel cumplimiento a la Carta de Derechos de los Empleados Miembros de*
12 *una Organización Laboral, según lo dispuesto en la Ley Núm. 333- 2004;*
- 13 *(o) fomentar, aceptar y validar el uso de métodos alternos de solución de disputas como*
14 *mecanismo para resolver controversias para las cuales tenga jurisdicción y que*
15 *pudiesen surgir al amparo de esta Ley y la Ley Núm. 45-1998;*
- 16 *(p) asegurar la neutralidad de los funcionarios y empleados del Panel en todos los*
17 *procesos en los que asuman jurisdicción;*
- 18 *(q) requerir y recibir informes anuales a los representantes exclusivos u organizaciones*
19 *laborales, los cuales deberán ser preparados, auditados y certificados por un contador*
20 *público autorizado, un contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras*
21 *del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De optar por un contador o por*

1 *el Negociado, dicho informe deberá estar acompañado por una certificación de la Junta*
2 *de Directores del Representante Exclusivo u Organización Laboral, para que*
3 *acrediten que el mismo refleja fielmente las transacciones financieras;*

4 *(r) podrá utilizar el Registro Único de Abogados y Abogadas (RUA) para diligenciar*
5 *toda citación, comunicación, laudo, resolución, decisión, orden o certificación, en*
6 *caso de que la parte esté representada por un abogado o abogada;*

7 *(s) adoptar un sello oficial. Existirá la presunción de oficialidad con respecto a todas las*
8 *notificaciones, citaciones, comunicaciones, laudos, resoluciones, decisiones, órdenes,*
9 *certificaciones o cualquier otro documento del Panel, cuando se expidan estampadas*
10 *con dicho sello. Las notificaciones, citaciones, comunicaciones, laudos, resoluciones,*
11 *decisiones, órdenes, certificaciones o cualquier otro documento del Panel o su agente*
12 *podrán diligenciarse personalmente, por correo certificado, correo electrónico,*
13 *facsimile o dejando copias de los mismos en la oficina principal o lugar de negocios de*
14 *la persona notificada.*

15 *(t) realizar cualquier otra función o tarea que le sea encomendada por el Director,*
16 *incluyendo la consideración de controversias sobre otra índole bajo la responsabilidad*
17 *de la Oficina.*

18 *Sección 14.7- Jurisdicción Primaria del Panel.*

19 *El Panel tendrá jurisdicción primaria exclusiva sobre:*

20 *(a) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones del patrono en*
21 *violación a las disposiciones de la Ley Núm. 45, supra;*

1 (b) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de las
2 organizaciones laborales, sindicales u obreras y de los representantes exclusivos en
3 violación a las disposiciones de la Ley Núm. 45, supra;

4 (c) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de las
5 organizaciones laborales, sindicales u obreras y de los representantes exclusivos en
6 violación a las disposiciones de la Ley 333-2004, según enmendada.

7 Ningún caso podrá ser radicado luego de transcurridos seis (6) meses de los hechos que
8 dan base al mismo, excepto que la parte contra quien se haya radicado, intencionalmente haya
9 ocultado los hechos que dan base al mismo o que durante el período de seis (6) meses luego de los
10 hechos, la parte promovente haya estado legalmente incapacitada para radicarlo, o que no tuvo
11 conocimiento de los hechos durante ese período. En estos casos, el Panel determinará si la
12 dilación en radicar el mismo es razonable conforme a los principios generales de incuria.

13 Sección 14.8- Jurisdicción Apelativa del Panel.

14 El Panel tendrá jurisdicción exclusiva sobre las apelaciones surgidas como consecuencia
15 de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en los casos y por
16 las personas que se enumeran a continuación:

17 (a) cuando un empleado, dentro del Sistema de Administración de los Recursos
18 Humanos, no cubierto por la Ley Núm. 45, supra, alegue que una acción o decisión
19 le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de
20 esta Ley, de la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como la "Ley de Municipios
21 Autónomos", los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de

1 los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar
2 cumplimiento a la legislación y normativa aplicable;

3 (b) cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su derecho a competir
4 o ingresar en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos, de
5 conformidad al principio de mérito;

6 (c) cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora se ha negado
7 injustificadamente a realizar su conversión a empleado regular de carrera, según
8 dispone la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, conocida como
9 “Ley de Empleados Irregulares”;

10 (d) el Panel tendrá jurisdicción sobre el personal docente y clasificado del Departamento
11 de Educación y el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados
12 bajo la Ley Núm. 45, supra.;

13 (e) El Panel podrá tener jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no
14 organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de esta Ley,
15 y las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan
16 voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo del Panel. El procedimiento y
17 costo para que puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá, mediante
18 reglamento;

19 (f) cualquier asunto proveniente u originado de la administración de los recursos
20 humanos no cubierto en otras leyes o convenios colectivos.

21 Sección 14.9- Jurisdicción exclusiva del Tribunal de Apelaciones.

1 *Cuando un Administrador Individual alegue que una acción, omisión o decisión de la*
2 *Oficina es contraria a las disposiciones de esta Ley en las áreas esenciales al principio de mérito,*
3 *éste deberá acudir en revisión en un término de treinta (30) contados a partir de la fecha en que*
4 *se le notifica la acción o decisión, objeto de apelación, en caso de habersele notificado por correo,*
5 *personalmente, facsímile o correo electrónico.*

6 *Sección 14.10- Términos del procedimiento apelativo.*

7 *El procedimiento para iniciar una querrela o apelación por una parte adversamente*
8 *afectada en aquellos casos contemplados bajo la Sección 14.8 de este Artículo será el siguiente:*

9 *(a) La parte afectada deberá presentar escrito de apelación al Panel dentro del término*
10 *jurisdiccional de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que se le notifica la*
11 *acción o decisión, objeto de apelación, en caso de habersele notificado por correo,*
12 *personalmente, facsímile o correo electrónico.*

13 *(b) El Panel podrá luego de investigada y analizada una apelación, desestimar la misma o*
14 *podrá ordenar la celebración de una vista pública, delegando la misma a un oficial*
15 *examinador, quien citará a las partes y recibirá la prueba pertinente. El Director*
16 *dispondrá, mediante reglamento, los procedimientos adjudicativos que gobernarán las*
17 *vistas públicas que se lleven a cabo al amparo de esta Ley.*

18 *Sección 14.11- Reconsideración.*

19 *Cualquier parte adversamente afectada por una resolución u orden parcial o final del*
20 *Panel podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la*
21 *notificación de la resolución u orden, presentar una moción de reconsideración de la resolución u*

1 orden. El Panel dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha moción deberá
2 considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para
3 solicitar revisión comenzará a decursar nuevamente desde que se notifique la denegatoria o desde
4 que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación en su
5 consideración, el término para solicitar revisión empezará a contarse desde la fecha en que se
6 archive en autos una copia de la notificación de la resolución del Panel, resolviendo
7 definitivamente la moción de reconsideración. Tal resolución deberá ser emitida y archivada en
8 autos, dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la moción de reconsideración.
9 Si el Panel acoge la moción de reconsideración, pero deja de tomar alguna acción con relación a la
10 moción dentro de los noventa (90) días de ésta haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la
11 misma y el término para solicitar la revisión judicial empezará a contarse a partir de la
12 expiración de dicho término de noventa (90) días, salvo que el Panel, por justa causa y dentro de
13 esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un periodo que no excederá de
14 treinta (30) días adicionales.

15 *Las decisiones del Panel serán finales. Podrán ser revisadas conforme a la Ley Núm. 170*
16 *de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento*
17 *Administrativo Uniforme". Se establecerá por reglamento, el procedimiento a seguir en estos*
18 *casos.*

19 *Sección 14.12- Secretario de Justicia como abogado del Panel.*

20 *A solicitud del Director de la Oficina, el Secretario de Justicia representará al Panel en*
21 *cualquier procedimiento ante cualquier tribunal.*

22 *Sección 14.13- Cargo por radicación.*

1 *El Director de la Oficina establecerá por reglamento los derechos correspondientes a la*
2 *radicación de querellas y cargos, cuando los mismos apliquen, peticiones, recursos, apelaciones,*
3 *solicitudes, presentación de escritos, trámites, copias, equipo y materiales utilizados para la*
4 *evaluación, consideración y adjudicación de casos ante el Panel, el costo de los procesos de*
5 *representación y cualquier otro servicio que el Panel preste o asunto que la misma atienda. El*
6 *Reglamento dispondrá las instancias en las que procede relevar a una parte del pago de los*
7 *aranceles establecidos.*

8 *Sección 14.14- Penalidades.*

9 *El Panel, a fin de cumplir con los propósitos de esta Ley, tendrá, además los siguientes*
10 *poderes y funciones:*

11 *(a) sancionar a toda persona que perturbe el orden o lleve a cabo conducta desordenada,*
12 *irrespetuosa o deshonesta ante el Panel constituida en pleno o ante cualquiera de sus*
13 *miembros, oficiales investigadores, árbitros o examinadores, cuando tal conducta*
14 *tienda a interrumpir, dilatar o menoscabar de cualquier modo los procedimientos, con*
15 *una multa no menor de treinta (30) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares;*

16 *(b) imponer, a su discreción, a cualquier persona que desobedezca, evite, obstruya o*
17 *impida la ejecución de alguna de sus citaciones u órdenes, una multa no menor de*
18 *quinientos (500) dólares, ni mayor de diez mil (10,000) dólares por cada violación en*
19 *que incurra;*

20 *(c) imponer a cualquier agencia, organización sindical, representante exclusivo o persona*
21 *que desobedezca, evite, obstruya o impida la ejecución de alguna de sus citaciones u*

1 órdenes o intente coaccionar a algún miembro del Panel o incurra en alguna práctica
2 ilícita bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, una multa no
3 menor de quinientos (500) dólares, ni mayor de diez mil (10,000) dólares, por cada
4 día en que incurriere en dicha violación, luego de celebrar una vista administrativa en
5 la que se le ofrezca la oportunidad de controvertir los hechos y de presentar prueba a
6 su favor.

7 (d) Cuando una organización obrera se encuentre incurra en violación a la Sección 9.2 de
8 la Ley Núm. 45, supra, o en forma reiterada, el Panel podrá descertificar la misma,
9 luego de ofrecerle una audiencia para que muestre causa por la cual no deba ser
10 descertificada.

11 El Tribunal de Primera Instancia, en casos de imposición de multas, deberá expedir, a
12 petición ex parte del Panel, una orden para congelar fondos de la organización sindical por una
13 cantidad de dinero igual al importe de la multa impuesta. La congelación de los fondos de la
14 organización sindical permanecerá vigente hasta que la multa sea satisfecha o que la orden quede
15 sin efecto.

16 Sección 14.15- Exclusión de la "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público".

17 El Panel estará excluido de las disposiciones de la Ley 45-1998, según enmendada,
18 conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público".

19 El Director de la Oficina establecerá por reglamento el procedimiento a seguir para
20 atender reclamaciones de personal del Panel que se originen de la relación obrero patronal del
21 personal del Panel con el mismo.

22 Sección 14.16- Disposiciones sobre los Métodos de Resolución de Conflictos.

1 *Los procedimientos de Métodos de Resolución de Conflictos, entiéndase mediación,*
2 *conciliación y arbitraje, entre otros, que se lleven a cabo en el Panel, estarán excluidos de las*
3 *disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la*
4 *"Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme". Se establecerá por reglamento, el*
5 *procedimiento a seguir en estos casos."*

6 Artículo 8.- Se renumeran los Artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, y 19 como Artículos
7 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley
8 para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado
9 Libre Asociado de Puerto Rico".

10 Artículo 9.- Transferencia de empleados.

11 Dentro del término de sesenta (60) días, contados a partir de la aprobación de
12 esta Ley, los empleados de carrera y/o regulares de la Comisión de Investigación,
13 Procesamiento y Apelación y la Comisión Apelativa del Servicio Público, pasarán a ser
14 empleados de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de
15 Administración de Recursos Humanos. Los empleados regulares o de carrera tendrán
16 un sueldo y beneficios comparables pero no inferiores a los que disfrutaban en la
17 Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación, y la Comisión Apelativa del
18 Servicio Público.

19 Las disposiciones de esta ley no podrán ser utilizadas como fundamento para el
20 despido de ningún empleado o empleada con un puesto regular o de carrera, ni podrán
21 interpretarse como un requerimiento o fundamento para la reducción o aumento del
22 sueldo y los beneficios marginales que están recibiendo los empleados de la agencia a la

1 cual fueron transferidos. Mientras no se enmiende el Plan de Clasificación de la
2 Oficina, se utilizarán paralelamente los Planes de Clasificación de la Comisión de
3 Investigación, Procesamiento y Apelación; y la Comisión Apelativa del Servicio Público,
4 para los empleados que fueron transferidos de cada una de dichas dependencias,
5 respectivamente.

6 A partir de la vigencia de esta Ley, la Oficina reconocerá al(los) sindicato(s) que
7 representen a los empleados transferidos de la la Comisión de Investigación,
8 Procesamiento y Apelación; y la Comisión Apelativa del Servicio Público, de existir
9 alguno. La Oficina asumirá el(los) convenio(s) colectivo(s) vigentes al ocurrirla
10 transición y hasta la terminación de los mismos, conforme a las disposiciones legales
11 que sean aplicables. En esos casos, el personal transferido entre componentes u otras
12 entidades gubernamentales que sean parte de una unidad apropiada de negociación
13 colectiva conservarán ese derecho, y como medida excepcional podrán permanecer
14 como tal unidad apropiada, sin sujeción a lo dispuesto en cualquier otra ley anterior.

15 Dentro de un periodo que no excederá de sesenta (60) días naturales, contados a
16 partir la fecha de aprobación de esta Ley, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento
17 en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos solicitará y la
18 Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación, y la Comisión Apelativa del
19 Servicio Público llevaran a cabo, la transferencia a la Oficina de los documentos,
20 expedientes, materiales, equipos, y cualquier propiedad mueble o inmueble de sus
21 respectivas dependencias.

1 El periodo aquí mencionado aplicará también a todas las acciones necesarias,
2 apropiadas y convenientes que deberá llevar a cabo la Oficina de Capacitación y
3 Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos para
4 cumplir con los propósitos de esta Ley, tales como, pero sin limitarse al establecimiento
5 de estructura interna, programática y presupuestaria, así como la estructura de cuentas
6 requeridas para llevar a cabo la contabilidad de sus fondos, y reubicación de oficinas.

7 La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de
8 Administración de Recursos Humanos asumirá y será responsable por cualquier deuda,
9 obligación o responsabilidad económica de la Comisión de Investigación,
10 Procesamiento y Apelación; y la Comisión Apelativa del Servicio Público, y a su vez
11 asumirá y será acreedor de cualquier activo o derecho de los mismos.

12 Artículo 10.- Presupuesto.

13 Cualquier remanente de asignaciones especiales de años fiscales anteriores para
14 la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación; y la Comisión Apelativa del
15 Servicio Público, y que al momento de la aprobación de esta ley estuvieran vigentes,
16 serán contabilizados a favor de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos
17 Laborales y de Administración de Recursos Humanos, manteniendo su uso y balance al
18 momento de la transición.

19 Asimismo, con relación al presupuesto aprobado para la Comisión de
20 Investigación, Procesamiento y Apelación, y la Comisión Apelativa del Servicio Público,
21 para el Año Fiscal 2014-2015, ya sea que provenga del presupuesto operacional
22 contenido en la Resolución Conjunta del Presupuesto General, o de las asignaciones

1 contenidas en la Resolución Conjunta de Asignaciones Especiales, la Oficina de
2 Gerencia y Presupuesto determinará la cantidad necesaria para darle la continuidad y
3 operación a los Programas, y transferirá la misma a la Oficina de Capacitación y
4 Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos. Si
5 existiere un sobrante entre lo aprobado y lo transferido, se transferirá la diferencia al
6 Fondo Presupuestario, para ser utilizados conforme a las disposiciones aplicables al
7 mismo.

8 Artículo 11.- Disposiciones Transitorias.

- 9 a) El Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos
10 Laborales y de Administración de Recursos Humanos dirigirá la
11 transición y atenderá los asuntos administrativos que surjan de la misma.
12 A tales fines podrá establecer mediante órdenes administrativas todas las
13 normas que entienda necesarias para asegurar un proceso de transición
14 ágil y ordenado, incluido lo relativo a las transferencias de empleados de
15 la Comisión de Investigación, Procesamiento y la Apelación la Comisión
16 Apelativa del Servicio Público.
- 17 b) El Director Ejecutivo de la Comisión de Investigación, Procesamiento y
18 Apelación; y el Presidente de la Comisión Apelativa del Servicio Público,
19 deberán preparar y poner a disposición del Director de la Oficina de
20 Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración
21 de Recursos Humanos, dentro de un período de tiempo que no excederá

1 de treinta (30) días naturales desde la fecha de la aprobación de la Ley, un
2 informe de transición el cual incluirá entre otras cosas:

3 i. informe de estatus de cualquier caso en el que cualquiera de
4 las dependencias transferidas sea parte ante cualquier
5 Tribunal, estatal o federal, así como ante cualquier foro
6 administrativo;

7 ii. informe de estatus de transacciones administrativas;

8 iii. informe de cuentas que incluya el balance en las cuentas de
9 la agencia y el balance en el presupuesto asignado para el
10 año fiscal en curso;

11 iv. inventario de propiedad, materiales y equipo de la

12 v. informe de casos o consultas pendientes ante su
13 consideración, las que continuaran siendo atendidas luego
14 de la vigencia de esta ley, sin que se entiendan
15 interrumpidas en virtud de esta transferencia;

16 vi. informe de cuentas que incluya el balance en las cuentas de
17 las dependencias y el balance en el presupuesto asignado
18 para el año fiscal en curso;

19 vii. inventario de propiedad muebles o inmueble, recursos,
20 materiales y equipo de la entidad gubernamental;

21 viii. copia de los últimos informes que por ley tienen que radicar
22 a las distintas Ramas de Gobierno;

- 1 ix. informe del personal de la entidad gubernamental que
2 incluya los puestos, ocupados y vacantes, de la entidad, los
3 nombres de las personas que los ocupan y el gasto en
4 nómina que representan;
- 5 x. informe de los contratos vigentes de la entidad
6 gubernamental;
- 7 xi. informe de convenios y/o acuerdos vigentes con entidades
8 públicas, estatales o federales
- 9 xii. cualquier otra información que le sea requerida por el
10 Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en
11 Asuntos Laborales y de Administración de Recursos
12 Humanos.
- 13 c) Durante el proceso de transición, el el Director Ejecutivo de la Comisión
14 de Investigación, Procesamiento y Apelación; y el Presidente de la
15 Comisión Apelativa del Servicio Público, pondrán a disposición del
16 Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos
17 Laborales y de Administración de Recursos Humanos todo el personal
18 que este último estime necesario durante el proceso de transición.
19 Asimismo, el Director de la de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento
20 en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos tendrá
21 acceso a todo archivo, expediente o documento que se genere o haya sido

1 generado por la Comisión Apelativa del Servicio Público y la Comisión de
2 Investigación, Procesamiento y Apelación.

3 d) Durante el proceso de transición, el Director Ejecutivo de la Comisión de
4 Investigación, Procesamiento y Apelación; y el Presidente de la Comisión
5 Apelativa del Servicio Público deberán informar al Director de la Oficina
6 de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de
7 Administración de Recursos Humanos y solicitar su autorización para
8 toda disposición de fondos que se tenga que realizar.

9 e) Todos los reglamentos, órdenes, resoluciones, cartas circulares y demás
10 documentos administrativos de la Comisión de Investigación,
11 Procesamiento y Apelación, y la Comisión Apelativa del Servicio Público
12 se mantendrán vigentes, en lo que sea compatible con lo dispuesto en esta
13 Ley, hasta que éstos sean enmendados, suplementados, derogados o
14 dejados sin efecto por el Director de la de la Oficina de Capacitación y
15 Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos
16 Humanos.

17 f) Durante el proceso de transición la Comisión de Investigación,
18 Procesamiento y Apelación; y la Comisión Apelativa del Servicio Público
19 continuarán funcionando de forma regular, hasta tanto los nuevos Paneles
20 inicien sus operaciones, sujeto a las medidas de transición aquí dispuestas.

21 g) El Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos
22 Laborales y de Administración de Recursos Humanos tendrá un término

1 de cincuenta (50) días naturales para someter a la Oficina de Gerencia y
2 Presupuesto cualquier planteamiento relacionado a la transferencia de
3 fondos, o cualquier transacción que sea necesaria para poner en vigor esta
4 ley y que en su curso ordinario requiera aprobación de dicha Oficina.

- 5 h) Los empleados de carrera y/o regulares de la Comisión de Investigación,
6 Procesamiento y Apelación; y la Comisión Apelativa del Servicio Público
7 pasarán a ser empleados de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento
8 en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos
9 conforme a las disposiciones de esta ley, en un término de sesenta (60)
10 días desde la aprobación de la ley, por lo que el Director Ejecutivo de la
11 Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación; el Presidente de
12 la Comisión Apelativa del Servicio Público; y el Director de la Oficina de
13 Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración
14 de Recursos Humanos, tomarán todas las acciones requeridas para dar
15 efecto dicha transferencia. Al cabo de los sesenta (60) días de la
16 aprobación de la ley, los Paneles aquí creados pasarán a estar bajo
17 dirección del funcionario de confianza de la Oficina de Capacitación y
18 Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos
19 Humanos designado de conformidad con el Artículo 2 de esta Ley, y
20 quedarán vacantes y eliminados los cargos de los miembros de la
21 Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación; y la Comisión
22 Apelativa del Servicio Público.

1 i) En caso de que el Director Ejecutivo de la Comisión de Investigación,
2 Procesamiento y Apelación; o el Presidente de la Comisión Apelativa del
3 Servicio Público no estén disponibles o no ejecuten las medidas contenidas
4 en este Artículo, el Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento
5 en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos podrá
6 designar un funcionario de confianza para llevar a cabo todas las
7 funciones que le han sido encomendadas a dichos funcionarios en este
8 artículo.

9 Artículo 12.- Informe de Integración.

10 Se ordena al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos
11 Laborales y de Administración de Recursos Humanos a que someta al Gobernador, a la
12 Oficina de Gerencia y Presupuesto, y a la Asamblea Legislativa un Informe de
13 Integración en el que se detallen los resultados de la integración de los Paneles dentro
14 de la Oficina, la redistribución de los recursos, y cualquier otra información solicitada
15 por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Dicho informe debe ser presentado durante
16 los treinta días siguientes al cierre del Año Fiscal 2014-2015.

17 Artículo 13.- Cláusula Enmendatoria.

18 Cualquier referencia a la Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación;
19 y a la Comisión Apelativa del Servicio Público contenida en cualquier otra ley,
20 reglamento o documento oficial del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,
21 se entenderá enmendada a los efectos de referirse al Panel de Investigación,
22 Procesamiento y Apelación y al Panel Apelativo del Servicio Público, respectivamente.

1 Artículo 14.- Derogación.

2 1. Se deroga la Ley Núm. 32 de 22 de mayo de 1972, según enmendada,
3 donde se crea la “Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación”.

4 2. Se deroga el Plan de Reorganización Núm. 2 de 26 de julio de 2010,
5 conocido como el “Plan de Reorganización de la Comisión Apelativa del Servicio
6 Público”.

7 Artículo 15.- Divulgación.

8 Esta Ley y el impacto de la misma constituyen información de interés público.
9 Por consiguiente, se autoriza al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento
10 en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos a educar e informar
11 sobre esta Ley y su impacto, siendo de vital importancia que los ciudadanos estén
12 informados sobre los cambios y deberes de las entidades concernidas, los nuevos
13 servicios y los derechos y obligaciones de los ciudadanos y del Estado Libre Asociado
14 de Puerto Rico.

15 Artículo 16.- Incompatibilidad.

16 En tanto las disposiciones de esta Ley sean incompatibles con las de alguna otra
17 ley o reglamento, prevalecerán las disposiciones de esta Ley.

18 Artículo 17.- Separabilidad.

19 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección, inciso, o
20 parte de esta Ley, fuere declarada inconstitucional por un tribunal competente, la

1 sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará, el resto de esta Ley.
2 El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo,
3 disposición, sección, inciso, o parte de la misma, que así hubiere sido declarada
4 inconstitucional.

5 Artículo 18.- Exclusión.

6 Se excluye esta Ley de las disposiciones de la Ley 182-2009, según enmendada,
7 conocida como la “Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva del
8 Gobierno de Puerto Rico de 2009”.

9 Artículo 19.- Vigencia.

10 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente a partir de su aprobación.