

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)  
(2 DE NOVIEMBRE DE 2009)

---

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16ta. Asamblea  
Legislativa

2da. Sesión  
Ordinaria

**CAMARA DE REPRESENTANTES**

**P. de la C. 2071**

23 DE SEPTIEMBRE DE 2009

Presentado por los representantes y las representantes *González Colón, Rodríguez Aguiló, Crespo Arroyo, Pérez Otero, Aponte Hernández, Bonilla Cortés, Bulerín Ramos, Casado Irizarry, Chico Vega, Cintrón Rodríguez, Colón Ruiz, Correa Rivera, Fernández Rodríguez, Jiménez Negrón, Jiménez Valle, León Rodríguez, López Muñoz, Márquez García, Méndez Nuñez, Navarro Suárez, Nolasco Ortiz, Peña Ramírez, Pérez Ortiz, Quiles Rodríguez, Ramírez Rivera, Ramos Peña, Ramos Rivera, Rivera Guerra, Rivera Ortega, Rivera Ramírez, Rodríguez Homs, Rodríguez Miranda, Rodríguez Traverzo, Ruiz Class, Silva Delgado, Torres Calderón y Vega Pagán*

Referido a la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales

**LEY**

Para enmendar la Sección 4.3 del Artículo 4 y la Sección 6.5 del Artículo 6, de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", a los fines de renombrar a la "División para el Desarrollo del Capital Humano" de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) como "Escuela de Educación Continua (EEC)"; facultar a la ORHELA a facturar por los servicios técnicos de asesoramiento laboral y de recursos humanos, mediación y adiestramiento; así como por el uso de facilidades, materiales y equipos, a aquellas agencias componentes del Sistema de Administración de los Recursos Humanos creado por dicha ley; para requerir a las agencias Administradores Individuales y organismos, corporaciones públicas, instrumentalidades y dependencias de la Rama Ejecutiva excluidos del Sistema, a canalizar todas sus necesidades de adiestramiento a

través de la ORHELA; y para establecer que todo Jefe de Agencia deberá referir, por año fiscal a la ORHELA, a los empleados bajo su jurisdicción que posean una clasificación ocupacional especializada para la toma de adiestramientos que estén relacionados a la misma, según se mencionan en la Ley.

### EXPOSICION DE MOTIVOS

Cada día son mayores los retos que enfrenta el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para proveer a la ciudadanía servicios de calidad. El limitado presupuesto, la necesidad de maximizar los recursos disponibles, a la vez que se controla y reduce el gasto de nómina y otros gastos administrativos en las agencias y dependencias ejecutivas, preservando a la vez el consagrado Principio de Mérito, nos impulsan a buscar alternativas apropiadas que garanticen la continuidad, la efectiva y la eficiente prestación de servicios al Pueblo.

Conforme a lo anterior, se hace pues necesario diseñar, adoptar e implementar estrategias y medidas idóneas de administración de recursos humanos y relaciones laborales que no solamente propicien y garanticen la profesionalización de los servicios a la ciudadanía, sino que fomenten la productividad, eficiencia y paz laboral mediante el desarrollo profesional de los empleados de gobierno. De ahí la importancia que reviste el hacer viable la evolución del servidor público mediante el adiestramiento y la adquisición de conocimientos que propendan su máximo desarrollo al menor costo posible.

Es por todos conocido que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional, la cual sólo se obtiene mediante la capacitación necesaria, y la cual tendrá resultados positivos en al prestación de servicios a la ciudadanía. A tono con ello, la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) tiene entre sus responsabilidades capacitar y desarrollar, a través de su División para el Desarrollo de Capital Humano (DDCH), a los empleados del sector gubernamental satisfaciendo así las necesidades de realización de éstos sobre el marco de la productividad. El desarrollo de destrezas redunda en grandes beneficios para la ciudadanía, el empleado y el organismo gubernamental.

La ORHELA cuenta con el *"expertise"* y la infraestructura necesaria para cumplir con esta encomienda. Tradicionalmente, los servicios de adiestramiento y de capacitación que ofrece la ORHELA gozan de un alto grado de excelencia al menor costo posible. Además, es la agencia que cuenta con el caudal de conocimiento especializado y mayor peritaje en el campo de la administración de los recursos humanos y relaciones laborales dentro del servicio público. Esto por ser, históricamente, el ente gubernamental responsable de velar y supervisar la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público.

Es por ello, que esta Asamblea Legislativa entiende meritorio que sea la ORHELA el organismo gubernamental primario para ofrecer los servicios de adiestramientos a todas la agencias del gobierno, y que sólo cuando ésta se vea imposibilitada a ofrecerlos dispense a las agencias peticionarias para que estas procuren los mismos en otros sectores, tales como el privado. Se apoya esta iniciativa en el hecho de que, al presente, y de acuerdo a lo estatuido en el Artículo 8.016 inciso (a) de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991”, los municipios no suscriben contratos con entidades privadas para la ejecución de los servicios de adiestramiento a menos que la autoridad competente municipal certifique, por escrito, que no existen empleados o funcionarios del municipio calificados, ni agencias o entidades gubernamentales de las que se dedican a suministrar adiestramientos a bajo costo (tales como la Universidad de Puerto Rico o la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.

Conforme a lo anterior, esta medida legislativa busca viabilizar las oportunidades de desarrollo profesional de los empleados públicos, sobre la base de productividad, al menor costo posible y en armonía con el Principio de Merito. Ello, en beneficio del propio servicio público, que procura nutrirse de empleados eficientes, aptos y capacitados para ejercer el mejor servicio al Pueblo.

*DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

1           Artículo 1.-Se enmienda el Artículo 4, Sección 4.3, inciso (2)(h) de la Ley Núm.  
2   184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

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

4                   Sección 4.3.-FUNCIONES Y FACULTADES DE LA OFICINA Y DEL

5                   DIRECTOR(A)

6                           1.       Funciones y facultades del(la) Director(a):

7                           ...

8                           2.       Funciones y facultades de la Oficina:

9                           a.       ...

1 h. Facturar por servicios técnicos, de asesoramiento  
2 laboral y de recursos humanos, mediación y de  
3 adiestramiento, así como por el uso de facilidades,  
4 materiales y equipo, que se preste a  
5 instrumentalidades, corporaciones públicas o  
6 componentes del gobierno, incluyendo a aquellos  
7 componentes del Sistema de Administración de  
8 Recursos Humanos creado por esta ley, y al sector  
9 privado cuando es a solicitud de éstas.”

10 Artículo 2.-Se enmienda el Artículo 6, Sección 6.5, de la Ley Núm. 184 de 3 de  
11 agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

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

13 Sección 6.5.-DISPOSICIONES SOBRE ADIESTRAMIENTO

14 1 ...

15 2 ...

16 3. Se crea Escuela de Educación Continua (EEC) en el servicio público  
17 como parte de la Oficina para llevar a efecto las funciones que se  
18 indican a continuación:

19 ...”

20 Las disposiciones específicas que regirán el adiestramiento y la  
21 capacitación de personal serán las siguientes:

22 1.

1 ...

2 4. Las necesidades de adiestramiento tanto generales y comunes,  
3 como las particulares y específicas de todas las agencias se  
4 canalizarán a través de la Oficina, y sólo se podrá contratar de  
5 forma directa estos servicios con otras entidades, mediante la  
6 previa otorgación de una dispensa de parte de la Oficina, a esos  
7 efectos.

8 5. A los efectos de cumplir con el Área Esencial de Adiestramiento  
9 cada Jefe de Agencia referirá a la Oficina, por Año Fiscal, a los  
10 empleados bajo su jurisdicción que posean una clasificación  
11 ocupacional especializada según se mencionan a continuación,  
12 para participar en los siguientes Programas Integrales: “Programa  
13 de Integral de Capacitación en Administración y Recursos  
14 Humanos” (dirigido principalmente a Supervisores, Directores y  
15 Secretarios Auxiliares de Oficinas Internas de Recursos Humanos);  
16 “Programa Integral de Negociación Colectiva y Relaciones  
17 Laborales” (dirigido principalmente a miembros de los Comités de  
18 Negociación de la agencia o instrumentalidad pública); y el  
19 “Programa Integral en Asuntos Contables y Presupuestarios”  
20 (dirigido principalmente a Secretarios Auxiliares y/o Directores de  
21 Administración, Asuntos Gerenciales, Finanzas, Auditoria y  
22 Presupuesto).

- 1 Artículo 3.-Esta Ley comenzará a regir una vez quede sin efecto el Artículo 38.02
- 2 de la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, según enmendada.