

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 589**

21 de junio de 2017

Presentado por la señora *López León*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

**LEY**

Para enmendar el Artículo 3 la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, mejor conocida como la “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico*” a los fines de insertar un nuevo inciso (26) y reenumerar los subsiguientes incisos, añadiendo la definición de “Experiencia” para que expresamente se reconozca y valide toda práctica ocupacional conducente a grado o de carácter voluntario que se realice en cualquier agencia, departamento o instrumentalidad gubernamental de Puerto Rico, así como en el sector privado como parte de la misma; y para otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Nadie duda, que en la actualidad Puerto Rico enfrenta grandes retos que inciden en el desarrollo económico y social de nuestro país. Uno de estos desafíos, en los cuales el Estado debe concentrar su mayor dedicación y esfuerzo, es la tasa de desempleo prevaleciente. Según datos del Departamento del Trabajo Federal, en Puerto Rico existe una tasa de desempleo de alrededor de un 12%. Es decir, sobre 135,313 puertorriqueños hábiles para integrar nuestra fuerza laboral y que se encontraban desempleados al mes de febrero de este año, según los datos provistos en el Informe Anual de la referida agencia federal.

Así las cosas, tomando en consideración el obstáculo que este factor representa para el necesario fortalecimiento económico de nuestra sociedad, es deber esencial e inexcusable por parte del Gobierno de Puerto Rico el impulsar políticas públicas que fomenten la obtención y creación de empleos, sirviendo como facilitador y promotor de actividades a estos fines. En dicho sentido, es menester señalar que gran parte del sector poblacional desempleado pertenece a

los jóvenes entre las edades de dieciséis (16) a los veinticuatro (24) años, muchos de ellos en el proceso de obtener su grado universitario y que no han tenido una experiencia formal de empleo.

Específicamente, en este grupo se reporta una tasa de desempleo de 43.8% entre jóvenes de 16 a 19 años; y un 24.2% en los jóvenes de 20 a 24 años, lo que representan las tasas más altas de los sectores en edades hábiles para trabajar. Asimismo, es importante destacar que, según estadísticas del Departamento del Trabajo en el año 2016, un 15.6% de la población inactiva en la fuerza laboral, se encuentra fuera de la misma por razones tales como la falta de destrezas o experiencias laborales para su desarrollo

Estadísticas, que responden al hecho de que cuando nuestros jóvenes van a la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de empleo, el requisito de experiencia laboral es perjudicial en aras de la obtención del mismo. Porque precisamente, no le otorgan la oportunidad de empleo por no contar con la misma. Es decir, un argumento contradictorio en la práctica que le impide el debido acceso al mercado laboral y el poder adquirir la experiencia que se les exige.

De hecho, algunos patronos, incluyendo al mismo Gobierno, no reconocen las experiencias ocupacionales de los estudiantes en las universidades acreditadas que requieren dicha práctica. En muchos casos, sólo certifican la experiencia laboral que se haya realizado luego de la obtención de algún grado académico para que sea validada como tal. Esto, más allá de ser una condición exigible por parte de los patronos, como hemos señalado, discrimina en contra de nuestros jóvenes universitarios y se convierte en un impedimento para este sector. Jóvenes profesionales, preparados y dispuestos como recursos valiosos en nuestra sociedad, que optan lamentablemente por la emigración, se ven obligados a participar en un empleo de la economía no formal o en áreas ajenas a su preparación y estudios.

Ahora bien, si es importante reconocer la inversión que surge del quehacer diario de la Universidad, no es menos justo que el País conozca también cual es la realidad de la disponibilidad de servicios ofrecidos por ésta en la comunidad. Actualmente, el Sistema de la UPR ofrece 546 prácticas y proyectos requeridos por sus currículos en las diferentes profesiones. Estos a su vez, ofrecen a aproximadamente 109,200 personas servicios en la comunidad, lo que ahorra al Gobierno de Puerto Rico casi \$5,460 millones. Esto, sin contar el efecto multiplicador que generan los servicios provistos a estos ciudadanos, así como el consumo de bienes y servicios para proveerlos. Además, de que la participación de la Universidad en la comunidad como proveedor de servicios en todos sus recintos, disminuye los efectos adversos generados por

la crisis social y económica que vivimos. Así, que la conceptualización y vinculación continúa de la Universidad de Puerto Rico como sólo un ente de gasto no ofrece, ni hace justicia al conglomerado de aportaciones que hace la misma a miles de ciudadanos.

Por otro lado, recientemente la presente Administración aprobó la Ley Núm. 8-2017, mejor conocida como la “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico*”. En la misma, se instituyó al Gobierno como Empleador Único y se estableció el concepto de Movilidad. Además, derogó la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; y enmendó la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”, con el propósito primordial de implementar una nueva política pública sobre los aspectos laborales y el manejo del capital humano en el Gobierno de Puerto Rico a través de un sistema centralizado de administración. A tono con lo anterior, dicha Ley Núm. 8-2017, *supra*, dispuso nuevos términos y definiciones que rigen el andamiaje del servicio público. Sin embargo, en la misma no se incluye una definición expresa del término de experiencia, que es un elemento vital de un sistema uniforme de clasificación de puestos que se debe regir por el principio de mérito y la igualdad que se exige entre los empleados en el servicio público. Más aún, en áreas fundamentales de reclutamiento, selección y adiestramiento, vitales para los jóvenes, conforme a su conocimiento y capacidad.

Por tanto, esta Asamblea Legislativa entendiendo como deber prioritario el atemperar este marco legal para hacer justicia a nuestros jóvenes en el área de oportunidades para empleo en el sector público, añade la definición de experiencia a la Ley Núm. 8-2017, *supra*, para que expresamente se reconozca y valide toda práctica ocupacional curricular o voluntaria requerida para la obtención de un grado en cualquier agencia, departamento o instrumentalidad gubernamental de Puerto Rico, así como en el sector privado. Con esta enmienda, facilitamos el que nuestros estudiantes universitarios recién graduados se les evalúen de manera justa para obtener un empleo en el Gobierno, y así contribuyan con sus conocimientos a un servicio público de excelencia.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1            Artículo 1.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, para  
2 insertar un nuevo inciso (26) y reenumerar los subsiguientes incisos, para que lea como sigue:

3            “Artículo 3.-Definiciones

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

6            (1) Acción Disciplinaria - ...

7            (2) Agencia - ...

8            (3) Ajustes Salariales - ...

9            (4) Ascenso - ...

10           (5) Aumento de sueldo dentro de la escala - ...

11           (6) Aumento de sueldo por mérito - ...

12           (7) Autoridad nominadora - ...

13           (8) Beca - ...

14           (9) Bonificación - ...

15           (10) Certificación de elegibles - ...

16           (11) Certificación selectiva - ...

17           (12) Clase de puesto - ...

18           (13) Clasificación de Puestos - ...

19           (14) Comisión - ...

20           (15) Competencia - ...

21           (16) Convocatoria - ...

22           (17) Descenso - ...

- 1 (18) Diferencial - ...
- 2 (19) Director(a) - ...
- 3 (20) Elegible - ...
- 4 (21) Empleador Único - ...
- 5 (22) Escala de Retribución - ...
- 6 (23) Especificación de la clase - ...
- 7 (24) Estructura salarial o sueldos - ...
- 8 (25) Examen - ...
- 9 (26) *Experiencia - significará aquel periodo de tiempo determinado en el cual una*
- 10 *persona adquirió conocimientos y aptitudes en la realización de funciones laborales o*
- 11 *de empleo, que incluyen toda práctica ocupacional conducente a grado o de carácter*
- 12 *voluntario que se realice en cualquier agencia, departamento o instrumentalidad*
- 13 *gubernamental de Puerto Rico, así como en el sector privado, validada antes y/o*
- 14 *posterior a la adquisición de algún grado académico o al debido licenciamiento del*
- 15 *ejercicio de alguna profesión.*
- 16 [(26)] (27) Extensión de Escalas - ...
- 17 [(27)] (28) Función Pública - ...
- 18 [(28)] (29) Interinatos - ...
- 19 [(29)] (30) Medida Correctiva - ...
- 20 [(30)] (31) Movilidad - ...
- 21 [(31)] (32) Oficina - ...
- 22 [(32)] (33) Período Probatorio - ...
- 23 [(33)] (34) Plan de Clasificación o de Valoración de Puestos - ...

1           **[(34)]** (35) Planes de Retribución - ...

2           **[(35)]** (36) Principio de Mérito - ...

3           **[(36)]** (37) Reclasificación - ...

4           **[(37)]** (38) Registro de Elegibles - ...

5           **[(38)]** (39) Reingreso - reintegración o retorno al servicio mediante certificación de  
6 cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por  
7 cualquiera de las siguientes causas:

8                           a. ...

9                           b. ...

10                          c. ...

11                          d. ...

12           **[(39)]** (40) Traslado - ....”

13           Artículo 2.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación.