

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 88**

2 de enero de 2017

Presentado por el señor *Seilhamer Rodríguez (Por Petición)*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

**LEY**

Para crear los Comités Coordinadores de los Asuntos de los Empleados Gerenciales de Carrera del Gobierno de Puerto Rico; para definir su composición, su funcionamiento y sus facultades; y para otros fines relacionado.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Gobierno de Puerto Rico tiene la obligación ineludible de prestar unos servicios públicos de vital importancia que inciden, entre otras asuntos, en la salud, la seguridad, la educación, en fin, en el bienestar general de todo nuestro Pueblo. El estado no podría cumplir eficientemente esta obligación si no cuenta, entre otros elementos indispensables, con la decidida y leal colaboración de todos sus empleados gerenciales. El sector gerencial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es parte esencial en todos los procesos administrativos y decisionales del gobierno. Tiene la obligación y la responsabilidad de supervisar y asegurar que la política pública del estado se implemente de forma tal que se lleve a cabo a tono con lo que ésta dispone. Es el brazo gestor e instrumento que permite accionar la política pública y las directrices del gobierno.

Por años han sido muchos los que han reconocido la excelente labor y la profunda dedicación que nuestros compañeros gerenciales muestran en el desempeño de sus funciones. Es de conocimiento general la importancia de la labor de estos empleados gerenciales y de las grandes aportaciones que a diario llevan a cabo en pro de una administración pública eficaz.

Podemos citar, por ejemplo, aquel evento de interrupción colectiva de la actividad laboral por el cual atravesó la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados a mediados de la década pasada y

el cual se extendió por más de ochenta días. Esa huelga pudo haber comprometido seriamente la capacidad del estado de mantener uno de los servicios más esenciales que el gobierno está obligado a brindar al pueblo de Puerto Rico. Véase Artículo 2 de la Ley Núm. 136 de 3 de junio de 1976, según enmendada.

El esfuerzo extraordinario de los servidores públicos del sector gerencial de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en combinación con aquellos funcionarios del orden público a quienes, se les requirió la prestación de sus servicios durante la protesta, permitieron que el servicio de agua potable y alcantarillado sanitario no se viera adversamente afectado, de forma tal que el estado pudo cumplir con su obligación de proveer a toda su ciudadanía un servicio de agua potable de calidad.

Sin embargo, la realidad que vivimos en el presente nos lleva a concluir que el sector gerencial del servicio público, es el sector laboral que más desatendido ha estado por años. Todos esos reconocimientos que se hacen de la excelente labor realizada por el sector gerencial no se han traducido en medidas concretas que fomenten el fortalecimiento y el desarrollo de dicho sector. También hay que agregar que es el sector laboral del gobierno más desprotegido que existe. No tienen derecho a la huelga, no se les reconoce el derecho a la negociación colectiva. Igualmente, existe resistencia a reconocer las asociaciones *bonafide* que representan a los empleados gerenciales y con ello, se le resta importancia y hasta se ignoran los mecanismos de ley y de reglamento que disponen los foros para atender controversias laborales del sector gerencial.

En fin, todo esto los lleva a sentirse menospreciados por nuestras propias instituciones de gobierno. El incumplimiento de disposiciones de leyes o reglamentarias que gobiernan las transacciones de personal y las controversias laborales que éstas generan hacen necesario la implementación de un foro de discusión como el contemplado por esta medida.

El 4 de noviembre de 1988, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Rafael Hernández Colón, promulgó la Orden Ejecutiva Núm. 5226, donde se dispone que los Presidentes o Directores Ejecutivos de las Corporaciones Públicas y los Jefes de Agencias deban incluir en los manuales administrativos de éstas, en forma normativa, la creación del Comité de los Asuntos Gerenciales.

El 1 de julio de 1989, dicha Orden fue enmendada mediante la Orden Ejecutiva Núm.5409A con el propósito de incluir una representación adecuada de las Asociaciones de Empleados Gerenciales en dichos Comités. Esa enmienda también buscó agilizar y formalizar

los mecanismos para lograr la valiosa aportación del sector gerencial a la obra de Gobierno y para darle mayor participación de los empleados gerenciales de carrera en estos procesos.

En enero de 1993, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro Rosselló González, ratificó el contenido de las Órdenes Ejecutivas 5226 y 5409A y dio instrucciones al Secretario del Departamento del Trabajo para que se asegurara el fiel cumplimiento de dichas órdenes.

En noviembre de 2014, el Gobernador Alejandro García Padilla, emitió la Orden Ejecutiva OE-2014-056 para instaurar el funcionamiento de los comités coordinadores de los asuntos gerenciales reconociendo la importancia de mantener un diálogo abierto y continuo que permita identificar problemas y soluciones a las controversias que surgen diariamente. Reconoce además que las opiniones de los empleados públicos gerenciales de las agencias y corporaciones públicas deben considerarse al tomar decisiones en el área administrativa de cada entidad.

Sin embargo, la historia reciente nos ha demostrado que no basta con emitir órdenes ejecutivas para hacer que los funcionarios públicos a cargo de implementar la política pública del estado efectúen lo que reiteradamente se les ha requerido por estas órdenes ejecutivas. Los Comités de Asuntos de los Empleados Gerenciales de Carrera que fueron promulgados por Orden Ejecutiva desde el 1988 no han respondido de la forma en que el sector gerencial espera y se merece. En muchas instrumentalidades de gobierno ni tan siquiera llegaron a constituir comité alguno. Probablemente, el hecho de que la creación de estos comités emanaba de una orden ejecutiva no los hacía sentir obligados a constituirlos. En otras que si fueron constituidos, han quedado inoperantes desde hace mucho tiempo atrás por razón de que nada o muy poco de lo que se dilucidaba en éstos producía resultados. En estas agencias donde al menos se habían constituidos estos comités, se generalizó la percepción de que eran utilizados para entretener al sector gerencial al no prestarle consideración seria a los planteamientos que se formulaban.

Es imperativo darle fuerza de ley para establecer la creación y posterior funcionamiento de estos comités como una obligación para cada jefe de agencia o instrumentalidad de gobierno. Buscamos que con esta medida se ponga remedio a esta situación. El sector gerencial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico merece ser mejor atendido.

Es compulsorio además, agregar a esta medida unos elementos que son completamente necesarios para que esa atención que merece el sector gerencial sea una efectiva, evitando que nuevamente se creen mecanismos de ley y/o de reglamento que poco tiempo después serán olvidados por aquellos funcionarios que tienen la obligación de ponerlos en vigor. Entre otros

elementos, hay que incorporar un reconocimiento explícito en torno a que las organizaciones constituidas por las Asociaciones de Empleados Gerenciales son el instrumento de participación del sector gerencial en los asuntos pertinentes a la relación de la agencia o instrumentalidad de gobierno con sus empleados gerenciales. Es necesario reconocer tácitamente que estas asociaciones *bonafide* poseen la legitimación activa necesaria para interceder, mediar y conciliar a nombre de cualquiera de sus miembros activos en todas aquellas controversias y procedimientos adjudicativos que puedan ser iniciados en contra de estos. Es menester reconocer que las asociaciones *bonafide* en la defensa y promoción de los derechos de los empleados gerenciales y su participación en los procesos administrativos y decisionales de la agencia, contribuyen y fomentan a que la agencia, en virtud de las leyes que le dan vida y que gobiernan su funcionamiento, lleve a cabo un servicio de excelencia al pueblo de Puerto Rico, servicio público de vital interés para la salud, la seguridad y el bienestar de nuestro pueblo que no podría cumplir eficientemente sino cuenta ,entre otros elementos indispensables, con la decidida y leal colaboración de todos sus empleados gerenciales.

El sector gerencial representado por las distintas asociaciones tiene el poder y las prerrogativas inherentes a la facultad de supervisar, fiscalizar y hacer cumplir con la política pública establecida por el estado en la prestación de sus servicios al pueblo de Puerto Rico. Por lo que hay que establecer, fuera de lugar a dudas, que las agencias e instrumentalidades de gobierno y sus respectivos oficiales ejecutivos así como las distintas asociaciones de empleados gerenciales y sus miembros están sujetos a cada una de las disposiciones de ley y de los distintos reglamentos que gobiernan las relaciones laborales aplicables al sector gerencial vigentes a la fecha de entrar en vigor esta ley, obligándose todos al fiel cumplimiento de todas aquellas disposiciones que no hayan sido declaradas nulas o enmendadas por los tribunales de Puerto Rico o aquellas que no son contrarias a la ley. La violación de estas disposiciones podría ser razón suficiente o justa causa para la separación del empleo de aquellos funcionarios o empleados infractores.

Sin embargo, la mecánica en que opera el servicio público no es estática, sino por el contrario, es dinámica y está en constante evolución a tono con los cambios tecnológicos, políticas de administración, escuelas de pensamiento en la administración pública, etc. Debido a esta circunstancia es necesario establecer la facultad necesaria para que las agencias e instrumentalidades de gobierno y las asociaciones de empleados gerenciales puedan acordar algo

distinto a lo establecido por cualquier disposición de reglamento vigente siempre y cuando el acuerdo no resulte en detrimento de cualquier derecho o beneficio reconocido por reglamento o disposición de ley y que no sea contraria a los mejores intereses del estado, el pueblo de Puerto Rico y el servicio público que se le brinda a la ciudadanía. Los acuerdos contraídos de esta forma podrán ser estipulados y hacerse formar parte de las disposiciones de estos reglamentos.

El Gobierno de Puerto Rico tiene la obligación de fomentar la excelencia en los servicios que se prestan al pueblo. Es imperativo que el gobierno sea el promotor de medidas como esta, que estimulen y que alienten a sus empleados públicos a mejorar la calidad de los servicios que se prestan al país. Como instrumento eficaz para brindarle al pueblo de Puerto Rico un servicio de calidad y excelencia, las agencias e instrumentalidades de gobierno son responsables de establecer y mantener una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las diferentes acciones de personal.

Para lograr este propósito se hace necesario obtener la participación del sector gerencial mediante reuniones con los representantes de los empleados gerenciales a través del Comité Coordinador de Asuntos Gerenciales como parte del proceso de elaboración, desarrollo e instrumentación del Sistema de Personal del Servicio Público. Estas reuniones del Comité Coordinador de Asuntos Gerenciales deberán estar gobernadas por reglamentación específica adoptadas por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) siguiendo los parámetros establecidos por esta ley.

En definitiva, los Comités Coordinadores de los Asuntos de los Empleados Gerenciales de Carrera constituirán un foro ante el cual se expondrán las ideas para el mejoramiento de los servicios que se ofrecen al pueblo de Puerto Rico y para las condiciones de trabajo de dicha clase.

Por lo que es imperativa la aprobación de una ley que codifique las órdenes ejecutivas que establecieron los Comités de Asuntos de los Gerenciales en el sector público, dándole fuerza de ley y para que garantice que los mismos se constituyan, y que a su vez propicie el diálogo franco, abierto y continuo entre todos los componentes del sector público.

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

1 Artículo 1. -Título

1 Esta Ley será conocida como “Ley de los Comités Coordinadores de los Asuntos de  
2 Empleados Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

3 Artículo 2. - Definiciones

4 Dondequiera que se usen o se mencionen en esta ley, los siguientes términos tendrán el  
5 significado que a continuación se indica, excepto cuando del contenido del texto claramente  
6 se desprende otro significado.

7 a) “Comité” se refiere al Comité Coordinador de los Asuntos de los Empleados  
8 Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

9 b) “Empleado Gerencial” es el empleado o funcionario público en el servicio de carrera  
10 que encausa o ejecuta la política pública de la agencia, por encomienda del jefe de la  
11 agencia o la persona por él delegada de forma tal que está a cargo de supervisar y  
12 poner en vigor la política pública de la agencia. Incluye a todos los empleados, no  
13 cubiertos por convenios colectivos que por la naturaleza de las funciones que ejercen,  
14 éstas constituyen funciones en el servicio público de carrera y/o equivalen a un puesto  
15 regular en el servicio público de carrera.

16 c) “Agencia” es cualquier departamento, oficina, comisión, corporación pública, o  
17 instrumentalidad de gobierno adscrita a la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado  
18 de Puerto Rico.

19 d) “Jefe de Agencia” es el secretario, presidente, o director ejecutivo de una agencia  
20 gubernamental, corporación pública de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado  
21 de Puerto Rico.

22 e) “Asociación” es la agrupación *bonafide* constituida por empleados gerenciales de  
23 carrera.

1 Artículo 3. - Comités Coordinadores de los Asuntos de los Empleados Gerenciales de  
2 Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

3 Se creará un Comité para la Coordinación de los Asuntos de Empleados Gerenciales en  
4 cada una de las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Todo jefe de agencia  
5 vendrá obligado dentro del término de sesenta (60) días a partir de la aprobación de esta ley, a  
6 crear un comité que actuará como foro para el diálogo franco, abierto y continuo de los  
7 planteamientos, situaciones problemas, productividad, aspectos administrativos, eficiencia o  
8 cualquier otra área que forme parte y/o tenga que ver con las labores de los empleados  
9 gerenciales.

10 a) El Comité servirá de instrumento de participación del sector gerencial en los asuntos  
11 pertinentes a la relación laboral de la agencia y sus empleados gerenciales.

12 b) El Comité será un foro donde se ventilarán y discutirán los problemas del área  
13 gerencial con el propósito de buscar soluciones justas y razonables.

14 c) De igual forma, será un foro para recibir ideas, sugerencias, información y  
15 recomendaciones para ayudar a la alta gerencia en el desarrollo e implantación de  
16 métodos de sana administración pública.

17 d) El Comité Coordinador de Asuntos Gerenciales, en todas sus actuaciones, buscará la  
18 reafirmación del Principio de Mérito a tono con la política pública enunciada en la  
19 Ley Núm. 184 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la  
20 Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público” de modo que sean  
21 los más aptos los que ingresen y sirvan al Gobierno, y a su vez, fortalecer las cinco (5)  
22 Áreas Esenciales:

23 i. Clasificación de Puestos

1           ii. Reclutamiento y Selección

2           iii. Ascensos, Traslados y Descensos

3           iv. Adiestramiento

4           v. Retención.

5       e) El Comité también atenderá todos aquellos asuntos, que aun cuando no sean  
6       esenciales al Principio de Mérito, son necesarias para lograr que el Sistema de  
7       Administración de los Recursos Humanos sea uno atemperado a los tiempos  
8       presentes, pero sobre todo justo y equitativo, en armonía con la aplicación de dicho  
9       principio.

10       Artículo 4. - Composición

11       El Comité estará compuesto por funcionarios de la administración con autoridad para  
12       la toma de decisiones, por gerenciales miembros de las asociaciones de empleados  
13       gerenciales cuando las hubiere, y por gerenciales no afiliados a dichas asociaciones en igual  
14       número de representación, pero nunca los miembros serán menos de seis (6).

15       a) En aquellas agencias en que por reglamento se defina una cantidad distinta para la  
16       composición de los miembros del Comité, ésta nunca será menor de seis (6) y siempre  
17       la cantidad de miembros en representación de la alta gerencia será igual a la cantidad  
18       de miembros que representan a los empleados gerenciales afiliados a su respectiva  
19       asociación *bonafide* y a su vez igual a los miembros de los empleados gerenciales no  
20       afiliados.

21       b) La agencia designará los funcionarios de la alta administración que le representarán en  
22       el Comité.



- 1 c) De igual forma lo harán las asociaciones de empleados gerenciales si las hubiere con  
2 sus representantes.
- 3 d) Los representantes de los gerenciales no afiliados a asociaciones serán electos por los  
4 gerenciales de la agencia.
- 5 e) El nombramiento de los miembros electos será por el término de dos (2) años y el de  
6 los demás a voluntad de la asociación que representan o en el caso de los miembros en  
7 representación de la agencia, por el jefe de la agencia.
- 8 f) Los miembros del Comité desempeñarán sus cargos hasta que sus sucesores sean  
9 seleccionados y tomen posesión de sus cargos.
- 10 g) El Jefe de la Agencia designará al Presidente del Comité.
- 11 h) El Vicepresidente y Secretario serán seleccionados por acuerdo del Comité.

#### 12 Artículo 5. - Reuniones del Comité

13 El Comité se reunirá periódicamente para escuchar y atender los planteamientos de los  
14 empleados gerenciales a través de sus representantes en el Comité y establecer un diálogo  
15 constructivo sobre los problemas que surjan en relación al ambiente de trabajo, mejoramiento  
16 de productividad y eficiencia, así como el clima institucional que debe de prevalecer,  
17 teniendo siempre como meta el perfeccionamiento del servicio al pueblo y de un Sistema de  
18 Mérito por encima de cualquier otra consideración.

- 19 a) Una vez electos o designados todos los miembros del Comité, éstos deberán reunirse  
20 dentro de los próximos treinta (30) días con el propósito de constituirse.
- 21 b) El Comité se reunirá por lo menos una vez al mes y tantas como sean necesarias para  
22 considerar cualquier asunto que se le haya presentado por el(los) empleado(s)  
23 gerencial(es) o por algún miembro del Comité.

- 1 c) El Comité llevará un libro de actas de todos sus procedimientos de modo que queden  
2 registradas todas las solicitudes hechas, así como sus actuaciones y recomendaciones.
- 3 d) Cuatro (4) miembros constituirá quórum para las reuniones, pero siempre deberá estar  
4 presente cuando menos uno de los representantes de la Agencia y uno de los  
5 representantes de los empleados gerenciales.
- 6 e) En las decisiones del Comité cada uno de los tres sectores tendrá derecho a un voto.

7 Artículo 6. - Funciones y facultades del Comité y sus miembros

8 El Comité servirá de foro para el diálogo franco, abierto y continuo entre todos los niveles  
9 gerenciales de la agencia y también recibirá ideas, sugerencias, información y  
10 recomendaciones que ayuden al jefe de la agencia, y a la agencia en el desarrollo e  
11 implantación de la mejor y más eficiente política pública en beneficio del Pueblo de Puerto  
12 Rico.

- 13 a) El Comité tendrá la obligación de fomentar que entre los empleados gerenciales en el  
14 servicio público se desempeñen en un escenario de trabajo libre de prejuicios que  
15 facilite la consecución de los objetivos institucionales, así como brindar nuevos  
16 parámetros de excelencia en la administración de los recursos humanos,  
17 fundamentados en equidad, justicia, eficiencia y productividad.
- 18 b) Todos los miembros del Comité tendrán la obligación de estimular y fomentar las  
19 mejores relaciones entre la Agencia y sus empleados gerenciales mediante acciones e  
20 iniciativas dirigidas a mantener un ambiente de paz y armonía institucional que  
21 garantice un servicio de excelencia al Pueblo de Puerto Rico.
- 22 c) Los miembros de este Comité que representan a los empleados gerenciales podrán  
23 atender a todos aquellos empleados gerenciales que forman parte y son empleados

1 gerenciales en el servicio de carrera de la Agencia a los fines de interceder, mediar y  
2 conciliar en todas las controversias de índole laboral o disciplinarias que surja en  
3 ánimo de estudiar posibles alternativas que permitan evitar la radicación de cualquier  
4 recurso de aplicación ante cualquier foro adjudicativo.

5 d) El Comité estudiará los planteamientos que hagan los empleados gerenciales y podrá  
6 ordenar estudios sobre los mismos. El Comité hará recomendaciones concretas al jefe  
7 de la agencia para que éste pueda tomar decisiones justas y razonables, contando con  
8 toda la información y los datos necesarios.

9 e) El jefe de la agencia atenderá la recomendación de forma responsable y expedita. Si  
10 el jefe de la agencia rechaza la recomendación, éste viene obligado a someter el  
11 asunto ante la reconsideración del Comité haciendo expresión de los detalles que  
12 impiden acoger las recomendaciones originales del Comité y presentar alternativas  
13 razonables cónsonas con las recomendaciones presentadas. De no llegarse a un  
14 acuerdo con el Jefe de Agencia en un tiempo razonable, el Comité solicitará la  
15 intervención de un mediador designado por el Secretario del Departamento del  
16 Trabajo.

17 f) El Comité mantendrá un libro de actas en el cual se consignará todas las minutas de  
18 los asuntos ante su consideración.

19 g) El Comité podrá asesorar al Director de Recursos Humanos de la Agencia en la  
20 adopción de los mecanismos necesarios para la instrumentación de las disposiciones  
21 de este artículo.

22 h) Podrá investigar, informar y formular recomendaciones al Director de Recursos  
23 Humanos de la Agencia sobre el funcionamiento y aplicación de este Artículo.

- 1 i) Preparar y someter al Director de Recursos Humanos recomendaciones necesarias  
2 para revisar el plan de retribución, el plan de clasificación, el sistema de evaluación  
3 por desempeño, el sistema de aumentos por costo de vida o establecer nuevas medidas  
4 concernientes a las áreas esenciales al principio de mérito (clasificación de puestos,  
5 reclutamiento y selección, ascensos, traslados y descensos, adiestramiento, retención)  
6 cuando las circunstancias lo ameriten.
- 7 j) Facilitar la participación de los empleados gerenciales de la Agencia en el  
8 establecimiento de los niveles de retribución y otros beneficios marginales, así como  
9 también en todo lo concerniente a las áreas esenciales al principio de mérito  
10 (clasificación de puestos, reclutamiento y selección, ascensos, traslados y descensos,  
11 adiestramiento, retención) mediante la celebración de reuniones informales y  
12 mediante otros medios análogos.
- 13 k) Aprobar las medidas necesarias para instrumentar su funcionamiento interno y las  
14 facultades y obligaciones que se le asignan a este comité en virtud de este artículo.
- 15 l) El Comité evaluará los asuntos o los argumentos presentados ante él, ordenará el  
16 estudio de lo planteado de ser ello necesario, y rendirá un informe escrito al Jefe de la  
17 Agencia dentro de un término no mayor a treinta (30) días. Dicho informe deberá  
18 analizarse en detalle los asuntos planteados a la luz de los argumentos presentados,  
19 con expresión de recomendación en específico.
- 20 m) De ser necesario, el Comité en coordinación con el Jefe de la Agencia podrá nombrar  
21 subcomités para estudiar situaciones específicas o podrá ordenar estudios e  
22 investigaciones, y para resolver los planteamientos que se le sometan el Comité.

1 La Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos  
2 (OCALARH) o la Oficina de Recursos Humanos de la agencia, en el caso de administradores  
3 individuales en unión a los miembros del comité que representan a las asociaciones de  
4 empleados gerenciales, adoptarán un Reglamento para disponer sobre las normas de  
5 procedimiento, quórum y para rendir los informes del Comité a tono y en armonía con las  
6 disposiciones generales establecidas en esta ley.

7 Artículo 8. - Penalidades

8 Las Agencias tendrán la obligación de imponer la acción disciplinaria que proceda a  
9 cualquier funcionario o empleado gerencial que intencionalmente, por descuido o negligencia  
10 incumpla cualquiera de las disposiciones de esta ley y/o cualquiera de los acuerdos que se  
11 tomen en el Comité pudiendo ser acción disciplinaria razón suficiente o justa causa para la  
12 separación de su empleo, previa notificación de los cargos a través del debido proceso de ley.

13 Artículo 9.-Separabilidad

14 Si cualquier parte de esta Ley fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal con  
15 jurisdicción y competencia, dicha decisión no afectará ni invalidará el resto de la ley.

16 Artículo 10.-Vigencia

17 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.