

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

2^{da.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 628

4 de octubre de 2021

Presentado por la señora *Santiago Negrón* y el señor *Rivera Schatz*
(*Por petición del grupo Somos Más*)

Referido a las Comisiones de Gobierno; y de lo Jurídico

LEY

Para añadir una Sección al Artículo 8 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, a los fines de prohibir la contratación de empleados o ex empleados de confianza para puestos de carrera hasta no cumplir con periodo de dos años fuera de la posición de confianza; para enmendar enmienda la Sección 8.4 de de la referida Ley 8-2017, a los fines de actualizarla a la nueva prohibición; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, es el estatuto que regula el proceso de reclutamiento, selección y transformación de la mayoría de los empleados públicos. Parte de la política pública implementada por esta legislación es que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno deberá ser seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en consideración a su mérito, conocimiento y capacidad. Dicho Principio de Mérito se define como un sistema mediante el cual los nombramientos y promociones para puestos gubernamentales de carrera se realizan a base de competencia y no de favoritismo político. La finalidad de

utilizar este mecanismo es asegurar que sea el mejor candidato el que ocupe una posición en el servicio público.

Los empleados públicos se clasifican en: (1) empleados de carrera; y (2) empleados de confianza. Los empleados de carrera son aquellos que han ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección. Es decir, aquellas personas que compiten, por sus méritos, para adquirir una posición en el servicio público. Por otra parte, los empleados de confianza son aquellos que, conforme a sus funciones, participan sustancialmente en la formulación de política pública, asesoran directamente o le prestan servicios directos al jefe de la agencia. En otras palabras, estos ocupan posiciones a base de su lealtad a un partido o candidato político y son de libre selección.

La Ley Núm. 8-2017 establece que los empleados públicos pueden pasar del servicio de carrera al servicio de confianza y del servicio de confianza al servicio de carrera. La autoridad nominadora –el jefe de la agencia con autoridad legal para hacer nombramientos– puede recomendar el cambio de un puesto del servicio de carrera al servicio de confianza o viceversa cuando ocurra un cambio oficial de funciones o en su estructura organizativa que así lo justifique. Si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de carrera al servicio de confianza, el ocupante deberá consentir expresamente por escrito. Si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de confianza al servicio de carrera, su ocupante permanecerá en el mismo siempre que: (1) reúna los requisitos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos; (2) haya ocupado el puesto por un periodo de tiempo no menor que el correspondiente al periodo probatorio para la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos, y se validen sus servicios como excelentes en una evaluación; (3) apruebe o haya aprobado el examen o criterios de selección establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos; y (4) se certifique que sus

servicios han sido satisfactorios. Si no cumple con estas condiciones, este no podrá permanecer en el puesto.

Cabe destacar que el empleado de carrera que pase al servicio de confianza tiene derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera una vez termine su posición de confianza. Esto, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante la formulación de cargos. De igual forma, el empleado que tenga estatus regular en el servicio de carrera y resulte electo o sea designado para ocupar un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, tendrá derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera, a menos que haya sido removido del cargo electivo por conducta impropia o residenciamiento, o haya renunciado a su puesto por conducta ilegal o impropia que hubiese conducido a la remoción o al residenciamiento.

La Ley Núm. 8-2017 señala que los cambios de categoría no pueden utilizarse como excusa para conceder beneficios de permanencia a empleados que no compitieron para el puesto de carrera, práctica que se conoce coloquialmente como el atornillamiento de empleados públicos. Dicho concepto se refiere a al acto de realizar nombramientos a último momento -antes de un proceso eleccionario- en las dependencias gubernamentales. En otras palabras, es el acto de darle permanencia a empleados de confianza antes de que un partido y/o candidato político salga del poder. Se ha determinado que atornillar empleados genera un cuerpo público incompetente y poco cualificado, lo que eventualmente se refleja en el servicio dado al Pueblo. De igual forma, esta práctica afecta la perspectiva del Pueblo sobre el gobierno: mayor desconfianza y descontento.

El atornillamiento de empleados públicos es una práctica constantemente denunciada en Puerto Rico. En el pasado periodo eleccionario, Representantes del Partido Popular Democrático (PPD) acusaron al Partido Nuevo Progresista (PNP) de abrir plazas justo antes de la veda electoral, con la finalidad de ubicar permanentemente a sus empleados de confianza. Estos reportaron que las convocatorias para dichos

puestos fueron de corto plazo y exclusivas para los empleados de confianza. El Departamento de Educación fue otra de las agencias bajo la mira, pues varias plazas de confianza fueron transformadas en plazas de carrera, específicamente para realizar un reclutamiento interno. Denuncias de este tipo también han estado presentes en los periodos eleccionarios del 2016, 2012 y 2008.

En vista de esta problema, la presente medida propone establecer lo que se conoce como un *cooling off period* para la transición y/o contratación de empleados y ex empleados de confianza a puestos en el servicio de carrera. Se establece que un empleado o ex empleado del servicio de confianza no podrá adquirir una posición en el servicio de carrera hasta no cumplir al menos dos (2) años fuera del puesto de confianza. El origen de esta medida es el proyecto del Congreso de Estados Unidos nombrado *Political Appointee Burrowing Prevention Act*, presentado por la Senadora Republicana Joni Ernst para atender esta problemática a nivel federal.

Esta medida promete reducir considerablemente la práctica de atornillar empleados públicos. Como consecuencia, es un mecanismo que obliga al Gobierno de Puerto Rico mantener un cuerpo de empleados preparado, eficiente y libre de ataduras político-partidistas. Como establece la propia Ley Núm. 8-2017, los cambios de categoría no pueden utilizarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados que no compitieron para un puesto de carrera. Entendemos que esta medida es un gran mecanismo para salvaguardar dicha política pública.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se añade una Sección al Artículo 8 de la Ley 8-2017, según
- 2 enmendada, conocida como la “Ley para la Administración y Transformación de los
- 3 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:
- 4 “Sección 8.4 – Prohibición de contratación

1 *Un empleado o ex empleado del servicio de confianza no podrá ser transferido y/o*
2 *contratado para un puesto en el servicio de carrera hasta cumplir mínimo dos (2) años fuera*
3 *del puesto de confianza. Este periodo solo se podrá exceptuar cuando al empleado le asista el*
4 *derecho de reinstalación según se dispone en la Sección 1474a de esta ley.*

5 *Además de cumplir con dicho periodo, la contratación de un empleado o ex empleado del*
6 *servicio de confianza para un puesto en el servicio de carrera siempre requerirá un análisis*
7 *riguroso de las funciones del puesto o de la estructura organizacional de la agencia, una*
8 *evaluación de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del*
9 *Gobierno de Puerto Rico y la autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Dicho*
10 *análisis tomará en cuenta los siguientes criterios:*

- 11 *a) Que reúna los requisitos de preparación académica y experiencia establecidos*
12 *para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;*
13 *b) Que apruebe o haya aprobado el examen o criterios de selección establecidos para*
14 *la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;*
15 *c) Que se certifique por la autoridad nominadora que sus servicios en el puesto de*
16 *confianza previo han sido satisfactorios."*

17 *Sección 2.- Se enmienda la Sección 8.4 de la Ley 8-2017, según enmendada,*
18 *conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos*
19 *Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", para que se lea como sigue:*

20 *"Sección 8.5.- Cambio [de Servicio y Categoría] del servicio de carrera al servicio de*
21 *confianza*

1 1. La autoridad nominadora podrá recomendar el cambio de un puesto del
2 servicio de carrera al servicio de confianza **[o viceversa]**, cuando ocurra un cambio
3 oficial de funciones o en su estructura organizativa que así lo justifique sujeto a lo
4 siguiente:

5 a. si el puesto está vacante;

6 b. si el puesto está ocupado **[y el cambio es del servicio de carrera al servicio**
7 **de confianza]**, su ocupante deberá consentir expresamente por escrito. En
8 caso de que el empleado no consienta, deberá ser reubicado
9 simultáneamente en un puesto en el servicio de carrera con igual sueldo y
10 para el cual reúna los requisitos mínimos[;].

11 **[c. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de confianza al**
12 **servicio de carrera su ocupante permanecerá en el mismo, sujeto a las**
13 **siguientes condiciones:**

14 i. Que reúna los requisitos de preparación académica y
15 experiencia establecidos para la clase de puesto o su
16 equivalente en otros planes de valoración de puestos;

17 ii. que apruebe o haya aprobado el examen o criterios de
18 selección establecidos para la clase de puesto o su
19 equivalente en otros planes de valoración de puestos;

20 iii. que se certifique que sus servicios han sido satisfactorios.

21 iv. que haya ocupado el puesto por un período de tiempo no
22 menor que el correspondiente al período probatorio para la

1 clase de puesto, o su equivalente en otros planes de
2 valoración de puestos; y sus servicios excelentes estén
3 validados en una evaluación;

4 En caso de que el ocupante no cumpla con todas las
5 condiciones antes indicadas, éste no podrá ser contratado para
6 el puesto, salvo que le asista el derecho de reinstalación según
7 se dispone en la sec. 1474a de este título.

8 Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio
9 para conceder beneficios de permanencia a empleados que no
10 compitieron para un puesto de carrera. Sólo procederán luego de un
11 análisis riguroso de las funciones del puesto o de la estructura
12 organizacional de la agencia y requerirán la evaluación de la Oficina
13 de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del
14 Gobierno de Puerto Rico y la autorización de la Oficina de Gerencia y
15 Presupuesto.]”

16 Sección 3.- Vigencia.

17 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.