

(P. de la C. 976)

LEY

Para crear la “Ley de los Comités Coordinadores de Asuntos de los Empleados y Empleadas Gerenciales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; definir sus facultades y funcionamiento; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es parte de la política pública del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el conceder a los empleados públicos participación efectiva en las decisiones sobre los asuntos que les afectan en su ámbito de trabajo. Con relación al sector de los empleados y las empleadas gerenciales de las agencias, corporaciones e instrumentalidades del Estado Libre Asociado, dicha política ha sido consignada y reiterada mediante Órdenes Ejecutivas aprobadas con el fin de permitir el diálogo franco con ese sector y promover su contribución al mejoramiento de los servicios públicos. La primera fue la Orden Ejecutiva Número 5226, emitida el 4 de noviembre de 1988 por el entonces gobernador, honorable Rafael Hernández Colón, y disponía que “los jefes de agencias y los Presidentes y Directores Ejecutivos de las corporaciones públicas establecerán en sus respectivas agencias un Comité Coordinador de Asuntos Gerenciales”. Cada Comité tenía el deber de escuchar los planteamientos de los empleados y las empleadas gerenciales con el fin de proponer recomendaciones concretas. Luego, mediante la Orden Ejecutiva Número 5409 A, dictada el 1ro de julio de 1989, se enmendó la Orden anterior para incluir de forma específica las asociaciones de empleados y empleadas en los Comités.

En enero de 1993, el honorable Pedro Roselló González ratificó el contenido de ambas Órdenes Ejecutivas e impartió instrucciones al secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) para que se asegurara el fiel cumplimiento de las mismas. A pesar de estas claras directrices, lo mandatado en las Órdenes Ejecutivas no se ha hecho efectiva, y existen agencias y corporaciones públicas que a esta fecha no han incorporado los comités a sus reglamentos de personal. En otras, aunque sí se reconoce su existencia mediante reglamento, los comités se han tornado inoperantes. El efecto ha sido la limitación de la participación y aportación de los empleados y las empleadas gerenciales en el quehacer gubernamental.

La deficiencia de participación se hace más patente en las agencias públicas a las que le aplica la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, ya que en la práctica los esfuerzos de la agencia en establecer comunicación con sus empleados y empleadas se canalizan con la organización sindical dejando al sector gerencial sin un vehículo de comunicación y participación efectivo. Atinadamente, los empleados y las empleadas

gerenciales de dichas agencias reclaman mayor comunicación y participación en las decisiones tomadas en torno a los convenios colectivos acordados entre los sindicatos que representan a los empleados y las empleadas integrantes de la unidad apropiada y las agencias. Después de todo son los(as) gerenciales como supervisores(as) quienes están encargados(as) de ejecutar muchos de los acuerdos entre las partes.

La necesidad de fortalecer el diálogo entre las agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas y el sector gerencial responde también a la obligación del Gobierno de adoptar las medidas que conduzcan a la optimización de los servicios gubernamentales. No cabe duda que a través de los años los empleados y las empleadas gerenciales de carrera de las agencias, instrumentalidades y corporaciones público-privadas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico han demostrado su dedicación al servicio público. Asimismo, es de conocimiento general la importancia de la labor de los empleados públicos gerenciales de carrera y sus aportaciones a la consecución de una eficaz administración pública.

Por tales razones, es imperativa la aprobación de una ley que garantice el cumplimiento con lo que ha sido política pública declarada del Estado, y se disponga de forma indubitada la obligación de cada agencia y corporación pública de recurrir a los Comités de Asuntos de los y las Gerenciales como mecanismos para el diálogo franco, abierto y continuo entre todos los componentes del sector público sobre los asuntos de interés mutuo. Mediante la presente medida, garantizamos la existencia de un foro ante el cual se expondrán las ideas para el mejoramiento de los servicios que se ofrecen al pueblo de Puerto Rico, la estructura administrativa de la agencia, los términos que afectan la supervisión del personal unionado, y las condiciones de trabajo de la clase gerencial de carrera.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

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

Artículo 2.-Definiciones

En cualquier parte de esta Ley en que se usen o se mencionen, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica, excepto cuando del contenido del texto claramente se desprende otro significado.

- (a) Agencia - se refiere al conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora,

independientemente de que se le denomine departamento, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.

(b) Alta Gerencia - se refiere a los empleados, las empleadas, funcionarias y funcionarios con funciones de supervisión en el servicio de confianza. Incluye, además, a los y las ayudantes especiales de los jefes y las jefas de agencias.

(c) Asociación - es una agrupación bonafide constituida por empleados y empleadas gerenciales de carrera activos, así como de exempleados y exempleadas jubilados y que ostentan la legitimación que le faculta representar a los empleados y empleadas gerenciales en el servicio de carrera del servicio público que formen parte de la agrupación por ser miembros activos de la misma.

(d) Comités - se refiere a los Comités Coordinadores de los Asuntos de los Empleados y las Empleadas Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(e) Empleado o Empleada Gerencial - es el empleado, empleada, funcionaria o funcionario público de carrera no cubierto por convenio colectivo, ni perteneciente a la unidad apropiada según definida por los organismos correspondientes para la agencia, que encausa o ejecuta la política pública de la misma, por encomienda del jefe o la jefa de la agencia o la persona por él delegada.

(f) Jefe o Jefa de Agencia - es el secretario, la secretaria, presidente, presidenta, administrador, administradora, director ejecutivo, directora ejecutiva, o denominado u denominada de cualquier otra forma, de una agencia de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(e) Jubilado o jubilada - Es aquel exempleado o exempleada gerencial de carrera retirados del servicio público y que formen parte de la Asociación como miembros activos de la misma.

Artículo 3.-Creación y establecimiento de los Comités Coordinadores de los Asuntos de los Empleados y las Empleadas Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Se creará un Comité Coordinador de los Asuntos de los Empleados y las Empleadas Gerenciales en cada una de las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Comité estará compuesto por funcionarios y funcionarias con autoridad para la toma de decisiones y por miembros afiliados y no afiliados a asociaciones bonafide de empleados y empleadas gerenciales de carrera. Los funcionarios y las

funcionarias serán designados(as) por el jefe o la jefa de la agencia, corporación pública o entidad de gobierno correspondiente. Los y las representantes de las asociaciones bonafides serán designados(as) por los directivos de las correspondientes asociaciones bonafides. Los representantes de los empleados y empleadas gerenciales no asociados o asociadas serán electos y electas por votación coordinada por la agencia, corporación pública o entidad de gobierno correspondiente con la supervisión de la Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos (OATRH). En todo caso, la composición del Comité deberá ser de hasta nueve (9) miembros de empleados y empleadas gerenciales de carrera, dependiendo la estructura y tamaño de la agencia, los cuales serán electos y electas de entre sus miembros, de forma escalonada, por términos no mayor de tres (3) años, que aplicará solamente a los representantes de los empleados y empleadas no afiliados a Asociaciones.

De ser necesario, cada Comité, en coordinación con el jefe o la jefa de la agencia podrá nombrar subcomités para estudiar situaciones específicas o podrá ordenar estudios e investigaciones para resolver los planteamientos que se sometan a la consideración del Comité.

Artículo 4.- Reglamento

Dentro de los ciento veinte (120) días siguientes a la aprobación de esta Ley, la Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos (OATRH) someterá al secretario de Estado, un reglamento para su aprobación, según dispone la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", en el cual dispondrá:

- a) Los criterios para la composición de cada comité en las agencias y corporaciones públicas.
- b) El mecanismo para nombramiento o elección de los y las representantes de la autoridad nominadora y de los empleados y las empleadas gerenciales, según dispuesto en el Artículo 3.
- c) Las normas sobre los procedimientos que se llevarán a cabo por los comités, incluyendo, pero sin limitarse a la citación a reuniones, quórum, consideración de asuntos y preparación de informes.

Artículo 5.-Propósitos y Funcionamiento

El Comité servirá de foro para el diálogo franco, abierto y continuo entre el sector gerencial de la agencia y la alta gerencia. También creará planes de trabajo, realizará sugerencias y proveerá información y recomendaciones que ayuden al jefe o la jefa de la

agencia y a la agencia en el desarrollo e implementación de la mejor y más eficiente política pública en el beneficio del pueblo de Puerto Rico.

Además, el Comité se reunirá una vez al mes en reunión ordinaria y en reuniones extraordinarias cuando lo considere necesario, para escuchar y atender los planteamientos de los empleados y las empleadas gerenciales a través de sus representantes en el Comité y establecer un diálogo constructivo sobre los problemas que surjan con respecto al ambiente de trabajo, condiciones de trabajo y compensación, mejoramiento de productividad y eficiencia, así como el clima institucional que debe prevalecer en la agencia. Tendrá siempre como meta el perfeccionamiento del servicio al pueblo y el respeto al sistema de mérito en la administración de personal, por encima de toda otra consideración.

El Comité evaluará los planteamientos que hagan los empleados y las empleadas gerenciales y podrá ordenar estudios sobre los mismos. Luego de culminado el diálogo sobre un asunto, presentará los hallazgos y sus recomendaciones al jefe o la jefa de agencia. Las recomendaciones del Comité serán consideradas de forma responsable y expedita por el jefe o la jefa de agencia quien las implementará a la brevedad posible. De tener alguna duda u objeción, el jefe o la jefa de agencia se reunirá con el Comité, presentará su posición y viabilizará un proceso de consenso para implementar las recomendaciones.

De no llegarse a un acuerdo con el jefe o la jefa de agencia en un tiempo razonable, el Comité solicitará la intervención de un mediador en los foros internos de las agencias a estos fines, la Comisión de Apelaciones del Servicio Público (CASP), y agotado el remedio administrativo, ante los tribunales de justicia para que atienda el asunto y emita su resolución.

El Comité mantendrá un libro de actas en el cual se consignará todas las minutas de los asuntos ante su consideración. Se nombrará un(a) secretario(a) de actas que tendrá la responsabilidad de mantener el libro de actas al día. Además, confeccionará y remitirá un Informe Anual que detalle las acciones y asuntos atendidos, no más tarde del 31 de agosto de cada año, al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DRTH).

Artículo 6.-Informe Anual

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), en conjunto con la OATRH someterá un informe anual al gobernador o gobernadora y a la Asamblea Legislativa sobre las reuniones realizadas en las agencias y los asuntos más relevantes atendidos con resolución favorable o desfavorable para las partes. Dicho informe deberá ser sometido no más tarde del 30 de septiembre de cada año.

Artículo 7.-Constitución de los Comités

Los Comités de Coordinadores de Asuntos de los Empleados y las Empleadas Gerenciales de Carrera deberán estar constituidos en todas las agencias dentro de un término no mayor de treinta (30) días, a partir de la aprobación del reglamento, o ciento cincuenta (150) días a partir de la vigencia de esta Ley, lo que ocurra primero. La OATRH coordinará los procesos de elecciones en las agencias.

Artículo 8.-Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o parte de esta Ley fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal con jurisdicción y competencia, la resolución, dictamen o sentencia dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley y su efecto se limitará a la cláusula, párrafo, artículo o parte declarada nula o inconstitucional.

Artículo 9.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.