

(P. del S. 523)

LEY

Para enmendar la Sección 6.9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de establecer nuevas penas para las conductas de efectuar o aceptar cualquier transacción de personal que envuelva las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados y cambios de categoría de empleados durante el período conocido como la veda electoral; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 1975 la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como la “Ley del Personal del Servicio Público de Puerto Rico”. Esta Ley estableció como política pública el imperio del Principio de Mérito y lo extendió a todos los sectores del empleo público. Su fin primordial era alcanzar el trato más justo y equitativo a todos los empleados públicos, y propender el que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno, promoviéndose así una mayor productividad y eficiencia en el servicio público y, por ende, un ambiente más agradable y satisfactorio.

El Artículo 4, Sección 4.7 de la Ley del Personal de Servicio Público de Puerto Rico, *supra*, disponía que “[a] los fines de asegurar la fiel aplicación de mérito en el servicio público durante períodos pre y post eleccionarios, las autoridades deberán abstenerse de efectuar cualquier transacción de personal que envuelva las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados y cambios de categoría de empleados.” Este período conocido como “veda electoral” comprendería sesenta (60) días antes y sesenta (60) días después de la celebración de las elecciones generales en Puerto Rico. En el caso de los municipios la prohibición se extiende hasta el segundo lunes del mes de enero siguiente a dichas elecciones generales. Se disponía además que cuando concurren necesidades urgentes del servicio se podrían hacer excepciones a la prohibición.

La antigua Ley del Personal del Servicio Público de Puerto Rico, *supra*, en su Artículo 10, Sección 10.1, establecía las penalidades a ser impuestas a las personas que intencionalmente quebrantaran cualquiera de sus disposiciones. Específicamente, se disponía que las violaciones a las disposiciones de veda electoral serían delito menos grave y, como tal, toda persona que fuera declarada culpable, podría ser castigada con multa no menor de veinticinco (25) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término que no excederá de noventa (90) días o ambas penas a discreción del tribunal.

Posteriormente, se adoptó la Ley 184-2004 que reemplazó la referida Ley. Aunque se mantuvo la prohibición a las transacciones de personal durante el período de veda electoral, las penalidades fueron alteradas para suavizar las mismas y disponer únicamente que “el incumplimiento de esta disposición conllevará la nulidad de la transacción efectuada”.

En el año 2017 se adoptó 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” que mantuvo esencialmente inalterado el texto relativo a la veda electoral. A pesar de la existencia de esta menguada prohibición, la práctica de realizar transacciones de personal donde están envueltas áreas esenciales al Principio de Mérito, durante el período de “veda electoral” no ha cesado. De ordinario, estas transacciones tienen como consecuencia el desembolso de fondos públicos para el pago de salarios y beneficios marginales a los empleados involucrados en una transacción de personal nula e ilegal. Ante esta situación el Estado Libre Asociado de Puerto Rico se ve en la obligación de invertir sus limitados recursos para poder recuperar los fondos desembolsados.

Ante esto, surge la necesidad de establecer mecanismos para combatir esta práctica nociva a la función pública, y asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito en el servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda la Sección 6.9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Sección 6.9. - Prohibición

A los fines de asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito en el Servicio Público durante períodos pre y post eleccionarios, las Autoridades Nominadoras de las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos o traslados. Tampoco podrán efectuar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos, ni se utilizará la movilidad de empleado durante la veda electoral. Disponiéndose que durante dicho período tampoco podrán tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo. Se exceptúan de la veda los cambios como resultado de la terminación del período probatorio y la imposición de medidas disciplinarias. El incumplimiento de esta disposición conllevará la nulidad de la transacción efectuada. Esta prohibición comprenderá el período de dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las Elecciones Generales de Puerto Rico.

Previa aprobación de la Oficina, se podrá hacer excepción de esta prohibición por necesidades urgentes e inaplazables del servicio debidamente evidenciado y certificado

conforme a las normas que sobre este particular emita la Oficina. Para efectos de este Artículo, "necesidad urgente e inaplazable" se entiende como aquellas acciones esenciales o indispensables que son menester efectuar en forma apremiante para cumplir con las funciones de la agencia, instrumentalidad o corporación pública. No incluye aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas, cuya solución puede aplazarse hasta que se realice el trámite ordinario.

Cualquier persona que autorice realizar cualquier transacción de personal que intencionalmente envuelva las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados, y cambios de categoría de empleados durante el período de prohibición, será culpable de delito menos grave (*misdemeanor*) y convicta que fuere será castigada con multa no menor de veinticinco (25) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término que no excederá de noventa (90) días o ambas penas a discreción del tribunal.

Si el acto ilegal indicado en el párrafo anterior es llevado a cabo por un funcionario o empleado público, ya sea directamente o por persona intermedia, será culpable de delito grave y, convicta que fuere, será castigada con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. De mediar circunstancias agravantes, la pena fija establecida podrá ser aumentada hasta un máximo de cinco (5) años; de mediar circunstancias atenuantes, podrá ser reducida hasta un máximo de un (1) año. El tribunal impondrá pena de restitución, adicional a la pena de reclusión establecida, equivalente al doble del total desembolsado por concepto de salarios y beneficios marginales producto de dicha transacción de personal.

Además, toda persona que a sabiendas aceptare para su beneficio cualquier transacción de personal que envuelva las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados, y cambios de categoría de empleados, que conlleve desembolso de fondos públicos por concepto de salarios y beneficios marginales, durante el período de prohibición señalado en la presente Sección, será culpable de delito menos grave y, convicta que fuere, será sancionada con pena de reclusión por un término que no excederá de seis (6) meses. El tribunal impondrá pena de restitución, adicional a la pena de reclusión establecida, equivalente al total desembolsado por concepto de salarios y beneficios marginales producto de dicha transacción de personal."

Artículo 2.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.