

# La Evolución del Sistema de Mérito en el Sector Público y Privado en Puerto Rico

**Harry O. Vega Díaz** | Director

Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos

# ¿Qué es la Administración de Recursos Humanos?

- Es todo el conjunto de actividades y funciones dirigidas a organizar al personal en la empresa con el propósito de lograr su máximo desempeño (productividad óptima). Su finalidad es proporcionar a las organizaciones una fuerza laboral eficiente y productiva, que contribuya efectivamente al logro y a las metas en la organización.

# ¿Qué es un Sistema?

- Conjunto de reglas o principios sobre una misma materia que racionalmente enlazados entre sí contribuyen a lograr un objetivo.

# ¿Qué es el Mérito?

- Es la acción que hace al hombre digno de premio o de castigo. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro, o que explica un fracaso.

# ¿Qué es el Sistema de Mérito?

- Se refiere a las prácticas (**reglas o principios**) de recursos humanos que siguen las agencias para garantizar que sean los más aptos los que sirven al Gobierno (**objetivo**).

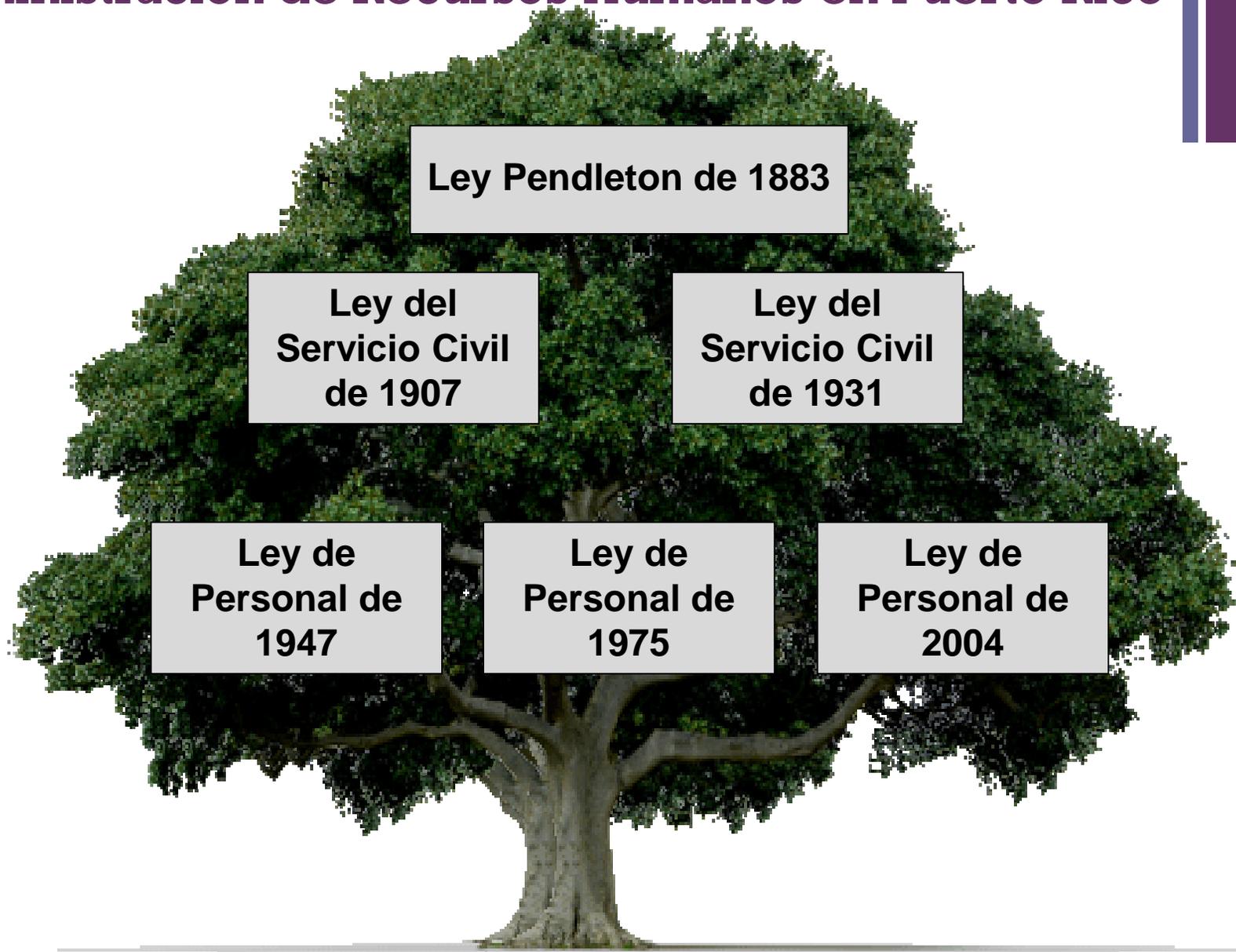
# Función Pública



- Durante el transcurso de esta presentación, vamos a estar escuchando el término función pública. Esto puede entenderse como el conjunto de la administración pública; la actividad de los funcionarios públicos; o bien, toda la actividad que realiza el Estado.

# Árbol Genealógico

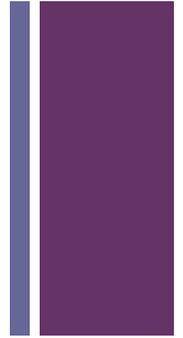
## Administración de Recursos Humanos en Puerto Rico



# Breve Trasfondo del Origen del Servicio Civil en Puerto Rico

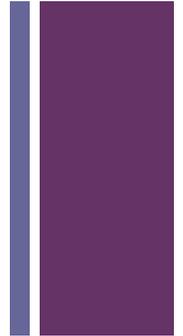
- Las luchas por establecer un sistema profesional de función pública en Puerto Rico, basado en el mérito, tienen poco más de un siglo.
- Desde el año 1905, los gobernadores de Puerto Rico favorecían el establecimiento de un servicio civil basado en el mérito.

# Breve Trasfondo del Origen del Servicio Civil en Puerto Rico



- El primer intento por establecer un *Sistema de Mérito* en el Gobierno de Puerto Rico se remonta al año 1907. El 14 de marzo de dicho año, se aprobó la Ley del Servicio Civil. Ésta, fue la primera ley de personal de la administración pública de nuestro país; la cual constituyó el primer esfuerzo legislativo para reglamentar el empleo público en Puerto Rico.

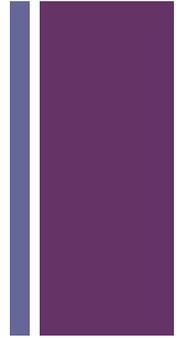
# Breve Trasfondo del Origen del Servicio Civil en Puerto Rico



La Ley del Servicio Civil de 14 de marzo de 1907, utilizó como modelo la Ley Pendleton de 1883. A su vez, la Ley Pendleton, fue la primera ley del servicio civil en los Estados Unidos. Bajo esta ley, el *Sistema de Mérito* tenía tres (3) consideraciones básicas:

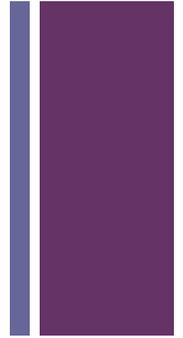
- 1) la competencia no partidista;
- 2) la evaluación del periodo probatorio;
- 3) la aprobación del periodo probatorio, lo cual tenía el efecto de asegurar un empleo de carrera en el Gobierno.

# Breve Trasfondo del Origen del Servicio Civil en Puerto Rico



- Para lograr el objetivo del *Sistema de Mérito*, la Ley Pendleton estableció unos *principios* básicos:
  - 1) exámenes de competencias para entrar al sistema;
  - 2) promociones y penalidades basadas en desempeño;
  - 3) protección contra acciones basadas en presión político partidista.

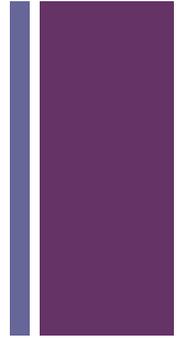
# Breve Trasfondo del Origen del Servicio Civil en Puerto Rico



- Podemos decir que la Ley Pendleton, como esencia del *Sistema de Mérito* de Estados Unidos, se fundamentó en permitir la competencia real de individuos interesados en posiciones de servicio en el Gobierno, a través de evaluaciones basadas en calificaciones y desempeño, garantizando protección contra la intervención y el abuso político partidista.

# **Ley del Servicio Civil de 1907**

## **Primera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**



- Retornando a Puerto Rico, para administrar la Ley del Servicio Civil de 1907, se nombraron funcionarios capaces y competentes, con experiencia previa en diferentes comisiones de servicio civil de los Estados Unidos.
- Mediante la Ley del Servicio Civil de 1907, se creó la Junta del Servicio Civil formada por tres (3) miembros nombrados por el Gobernador de Puerto Rico, con la aprobación del Consejo Ejecutivo. Esta Junta, tenía funciones judiciales, legislativas y también ejecutivas o administrativas.

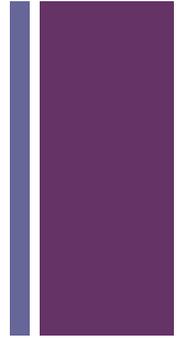
# Ley del Servicio Civil de 1907

## Primera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- El llamado servicio civil estaba compuesto de dos (2) servicios: 1) el **no clasificado** y 2) el **clasificado**.
- El grupo de empleados que componían el servicio **no clasificado**, eran funcionarios nombrados por el Presidente de los Estados Unidos y el Gobernador de Puerto Rico. Los trabajadores que estaban agrupados en el servicio **clasificado** eran todos aquellos que no formaban parte del servicio no clasificado, con excepción de los policías, los maestros de instrucción pública y los registradores de la propiedad, los cuales quedaban como exentos.
- Cuando dicha ley entró en vigor, existían solamente 3,810 empleados en Puerto Rico.

# **Ley del Servicio Civil de 1907**

## **Primera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**



- Bajo la Ley del Servicio Civil de 1907, los nombramientos se realizaban de acuerdo con los méritos de los aspirantes y previo examen de oposición. Se establecían los requisitos que tenían que reunir los exámenes; en los formularios de solicitud y en los exámenes no se podían hacer preguntas de carácter político o religioso; era obligatorio la certificación de los tres (3) opositores con las mejores notas; se permitían los ascensos sin necesidad de un examen; el sistema de puesto y reclutamiento era basado en competencia.

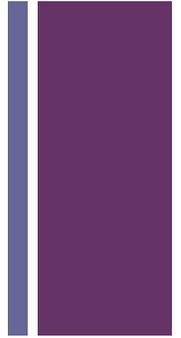
# Ley del Servicio Civil de 1907

## Primera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Distintos factores dificultaron una administración de personal eficiente, realmente basado en el mérito. Entre éstos, está el que no se pudo lograr un adecuado funcionamiento del sistema de clasificación de puestos y la escala racional de sueldos; se pagaban diferentes sueldos para el mismo trabajo, dependiendo de los deseos de los jefes de departamento, de los funcionarios de presupuesto o de los legisladores. La Junta de Servicio Civil ejerció la autoridad que le fuera otorgada por ley para controlar el nombramiento de los empleados temporeros, acción que había atentado contra el *Sistema de Mérito*. Todos esos problemas impidieron que se mantuviera un *Sistema de Mérito* en el servicio civil puertorriqueño.

# Ley de Servicio Civil de 1907

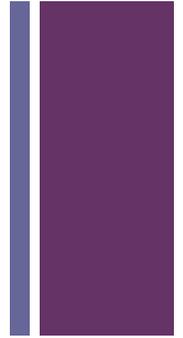
## Primera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- La Ley del Servicio Civil de 1907, aunque imperfecta, estableció la primera piedra de nuestro *Sistema de Mérito*, lo cual permitió que durante esa época se empezara a configurar una administración personal para el sector gubernamental.

# **Ley Núm. 88 de 11 de mayo de 1931**

## **Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**



- La segunda Ley de Personal del Sector Público en Puerto Rico fue la Ley Núm. 88 de 11 de mayo de 1931. Esta ley, creó la Comisión de Servicio Civil de Puerto Rico, formada por tres (3) miembros nombrados por el Gobernador con el consentimiento del Senado.



# Ley del Servicio Civil de 1931

## Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Bajo esta nueva Ley, el Servicio Civil, al igual que en la Ley de 1907, estaba dividido en clasificado y no clasificado.
- A la Comisión, se le añadieron las funciones de clasificar, adiestrar, examinar y controlar las nóminas. Además, de resolver casos de destituciones cuando se requería la formulación de cargos por escrito.

# Ley del Servicio Civil de 1931

## Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Bajo esta ley, el grupo no clasificado se amplió y se incluyó a los funcionarios nombrados por el Presidente de los E.U., los nombrados por el Gobernador de P.R. con el consentimiento del Senado; los elegidos por el pueblo y todos aquellos otros nombramientos que eran confirmados por un cuerpo legislativo; todos los oficiales y empleados de la legislatura insular; el secretario y el taquígrafo confidencial del Gobernador; un secretario particular del jefe de cada departamento ejecutivo y los jefes auxiliares de los mismos; los empleados domésticos de la mansión ejecutiva; todos los funcionarios y empleados cuya remuneración anual no excedía de \$300.00; todos los funcionarios del servicio judicial; un taquígrafo confidencial para cada uno de los jueces y para cada fiscal de distrito.

# **Ley del Servicio Civil de 1931**

## **Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**

- El Servicio Clasificado estaba compuesto por todos los demás empleados públicos del Gobierno. En esta ocasión, incluyendo a los maestros y los policías.

# **Ley del Servicio Civil de 1931**

## **Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**

Algunos deberes y facultades otorgados a la Comisión de Servicio Civil fueron:

- 1) Adoptar reglamentación necesaria para darle aplicabilidad a la Ley;
- 2) llevar un registro de los funcionarios y empleados;
- 3) determinar y especificar los deberes y responsabilidades de los puestos;
- 4) clasificar los puestos;
- 5) estudiar la retribución;
- 6) preparar y celebrar exámenes de libre oposición;

# **Ley del Servicio Civil de 1931**

## **Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**

(Cont. facultades y deberes)

- 7) establecer registros de elegibles;
- 8) certificar los primeros tres nombres del registro;
- 9) autorizar nombramientos provisionales hasta tanto haya elegibles;
- 10) establecer un periodo probatorio que no fuera menor de tres meses ni mayor de seis;
- 11) establecer la forma de firmar las horas de trabajo, llevar nota de la asistencia y pagar los servicios durante horas extraordinarias;
- 12) adiestrar a los empleados.

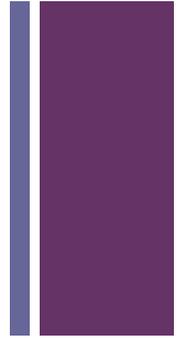
# **Ley del Servicio Civil de 1931**

## **Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**

- Además, como parte de los procesos de investigación, la Comisión de Servicio Civil tenía la potestad de tomar juramentos y obtener bajo citación la comparecencia y declaración de testigos, así como requerir la presentación de libros y documentos.

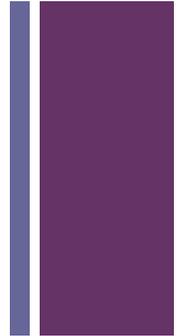
# Ley del Servicio Civil de 1931

## Segunda Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Muchas de las funciones autorizadas o exigidas por la Ley de Personal del Sector Público en Puerto Rico de 1931 no se llevaron a cabo. Entre ellas, la preparación de un plan de remuneraciones, el establecimiento de un sistema para juzgar el rendimiento, ni la creación de un plan de adiestramiento. Aunque se intentó implantar un sistema de clasificación, el mismo no tuvo éxito debido a la negación de fondos por parte de la Legislatura Insular.

# Leyes de 1907 y 1931 del Servicio Civil de Puerto Rico



- Aunque los estatutos aprobados en 1907 y en 1931 se consideraban leyes adecuadas, resultaron ineficaces debido a la falta de compromiso para la ejecución de las mismas.
- Los intentos fallidos en 1907 y en 1931 por establecer un *Sistema de Mérito* en la Isla no fueron impedimento para realizar nuevos intentos.

# Reinicio de Esfuerzo para Nueva Ley de Recursos Humanos

- En un nuevo intento para establecer un *Sistema de Mérito*, el Gobernador de turno en el 1942 obtuvo el asesoramiento de una empresa de consultores estadounidenses, que tuvo a su cargo la preparación de una nueva legislación. El proyecto aspiraba a reiniciar esfuerzos para implantar el *Sistema de Mérito* en Puerto Rico, mediante la abolición de la Comisión de Servicio Civil y su reemplazo por una Oficina de Personal Público, encabezada por un solo hombre, más una Junta de Apelaciones.

# Reinicio de Esfuerzo para Nueva Ley de Recursos Humanos

- Aunque la medida fue aprobada rápidamente en ambas Cámaras, en el proceso legislativo sufrió importantes enmiendas que desvirtuaron su intención original. Cuando fue remitido a La Fortaleza para la firma del Gobernador, el mismo quedó tan arruinado que éste prefirió vetarlo.

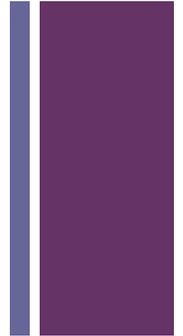
# Ley de Personal de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Tiempo más tarde, con el apoyo de Don Luis Muñoz Marín en el año 1944, se logró iniciar una reforma en el área del servicio público. De dicho esfuerzo, nace la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico con el propósito de capacitar al personal.
- Como resultado de estas iniciativas, se redactó y aprobó un estatuto innovador para fortalecer la sana administración pública; la tercera Ley de Personal del Sector Público, la Ley Núm. 345 de 12 de mayo de 1947.

# Ley de Personal de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Este es uno de los estatutos más importantes en el desarrollo del sistema de función pública de Puerto Rico. El mismo estableció unas bases sólidas para el florecimiento de un *Sistema de Mérito* en el país. De hecho, algunos especialistas de la época, compararon favorablemente el *Sistema de Mérito* establecido por ésta con los sistemas de recursos humanos más avanzados de Norteamérica.

# Ley de Personal de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- La Ley Núm. 345 reguló ampliamente las materias de clasificación de puestos, retribución, reclutamiento a base de exámenes, períodos probatorios, despidos por causa justificada, adiestramiento y capacitación, protección contra discriminaciones ilegales, entre otras.
- En virtud de la Ley Núm. 345 se creó la Oficina de Personal de Puerto Rico, como sucesora de la Comisión de Servicio Civil de Puerto Rico, con la potestad de elaborar, administrar, actualizar la administración de personal público y como ente asesor del Gobernador de Puerto Rico. Asimismo creó la *Junta de Personal*, como ente apelativo, con facultad de investigar y resolver apelaciones por destituciones, suspensiones, cesantías o por razones de política o religión.

# Ley de Personal de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

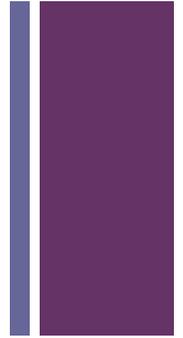
- Bajo la Ley Núm. 345, los empleados públicos quedaron clasificados en tres (3) categorías:
  - 1) *servicio exento*, en el que se encontraban funcionarios cuyos nombramientos estuvieran establecidos por la constitución, empleados nombrados por el Gobernador con el consentimiento del Senado, los directores de corporaciones públicas, miembros honorarios de juntas y comisiones, personal docente y técnico de la Universidad de Puerto Rico, entre otros;
  - 2) *servicio sin oposición*, en el que estaban incluidos los funcionarios que hoy día se conocen como empleados de confianza;
  - 3) *servicio por oposición*, en el que estaban incluidos los empleados que hoy día se conocen como personal de carrera.

# Ley de Personal de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Esta ley estableció un sistema de personal para el *servicio por oposición* que incluía la clasificación de puestos, el reclutamiento basado en exámenes, la certificación de elegibles, el período probatorio y la destitución por justa causa.
- También, dispuso que ocho (8) horas diarias sería el máximo que se podía trabajar, que solo se podía acumular por mes dos días y medio ( 2½ ) días de vacaciones y uno y medio (1½) días de enfermedad; que estaba prohibido nombrar, ascender o destituir a un empleado por razones políticas, religiosas o raciales; que la autoridad nominadora podría hacer nombramientos de emergencias por un término no mayor de treinta (30) días para evitar la interrupción de los servicios públicos, pérdidas o serios inconvenientes al público.

# Instituto para el Desarrollo de Personal



- Más adelante, con la aprobación de la Ley Núm. 182 de 23 de junio de 1974, se creó el *Instituto para el Desarrollo de Personal*, para atender las necesidades de adiestramientos y la otorgación de becas a los empleados.
- Esta ley, respondió a un mundo moderno, frente a cambios dramáticos en la administración de personal.

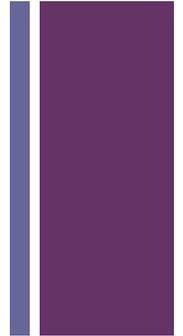
# Ley Núm. 345 de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- A través de todos estos años, la administración de recursos humanos se mantuvo centrada en la Oficina de Personal. Esta Oficina se encargaba, entre otras cosas, de:
  - 1) aprobar, administrar y actualizar los planes de clasificación y retribución para el servicio por oposición y sin oposición;
  - 2) elaborar los registros de ingresos y ascensos;
  - 3) crear y administrar los exámenes de ingreso y ascenso;
  - 4) certificar los cinco candidatos elegibles para un puesto;

# Ley Núm. 345 de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



continuación:

- 5) establecer el periodo probatorio, estipulando que para el mismo se acreditará el tiempo que el empleado haya estado en un nombramiento provisional;
- 6) definir el procedimiento de nombramiento de los empleados no diestros a base de mérito y aptitud;
- 7) indicar que los nombramientos provisionales sólo deben existir hasta que se establezca un registro apropiado y se pueda hacer la certificación de elegibles.

# Ley Núm. 345 de 1947

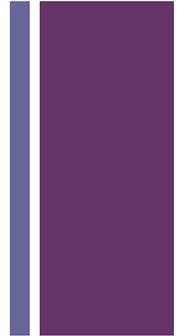
## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

La Ley Núm. 345, como toda normativa, tuvo sus limitaciones. Veamos algunas de esas limitaciones:

- 1) Aunque la Ley aludía a un sistema basado en el mérito, no se definía claramente en qué consistía el *Principio de Mérito*, como lo conocemos hoy día. Es decir, no se precisó las áreas esenciales dentro del proceso de administración de recursos humanos que conformarían el *Principio de Mérito*. Esto ocasionó que cada agencia interpretara el concepto de *Principio de Mérito* de diversas formas, provocando inconsistencias en términos de administración de personal.

# Ley Núm. 345 de 1947

## Tercera Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



continuación:

- 2) La Ley, sólo estaba siendo aplicable cada vez a menos empleados públicos debido al hecho de que la Legislatura continuaba creando agencias excluidas de la aplicación de la misma.
- 3) La Ley, no definía lo que era un empleado de carrera y un empleado de confianza.
- 4) La Oficina de Personal se convirtió en una agencia de trámite y control.

Dichas limitaciones, entre otras cosas, hicieron necesario la aprobación de una nueva normativa.

# Sistema de Personal de la Rama Judicial

- Como nota al calce, les menciono que mediante la Ley Núm. 64 de 31 de mayo de 1973, se estableció un Sistema de Administración de Personal de la Rama Judicial, conocida como Ley de Personal Autónomo. Antes de esta fecha, regía para los empleados y funcionarios de la Rama Judicial, las disposiciones de la Ley de Personal del Poder Ejecutivo.

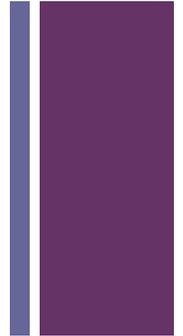
# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- El 14 de octubre de 1975 se aprobó en Puerto Rico el cuarto estatuto orgánico sobre la función pública, la Ley Núm. 5. Mediante esta ley, se establece, entre otras cosas, la política pública de la administración de personal, se extiende el *Principio de Mérito* a todo el servicio público y se define e instituye el mérito como el principio rector de la administración de personal.

# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- La Ley Núm. 5, definió, por primera vez, el *Principio de Mérito* y estableció cinco áreas esenciales del mismo:
  1. clasificación;
  2. reclutamiento y selección;
  3. ascensos, traslados y descensos;
  4. adiestramiento;
  5. retención.

# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Esta Ley definió el *Principio de Mérito* como el principio que regiría todo el servicio público, de modo que fueran los más aptos los que sirvan al Gobierno, y que todo empleado seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

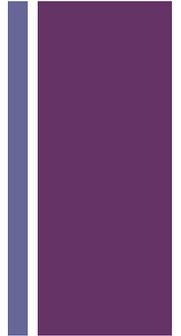
# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos Puerto Rico

- La Ley Núm. 5 categorizó a los empleados públicos en *empleados de carrera* y *empleados de confianza*, que se define como de "libre selección y libre remoción".
- Además, por primera vez, incluyó el término productividad en una Ley de Personal de Puerto Rico. A esos efectos, introdujo programas innovadores de evaluación, así como de promoción de la productividad y la eficiencia gubernamental.
- También, estableció un sistema de función pública compatible con la negociación colectiva en el sector público.

# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Bajo la Ley Núm. 5 se crearon dos (2) organismos independientes para la administración del sistema de la función pública:
  - 1) la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP) y
  - 2) la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP).

# **Ley de Personal de 1975**

## **Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**

- Como resultado de la aprobación de la Ley Núm. 5, también se creó la Administración de los Sistemas de Retiro, que hasta en ese entonces era la División de Retiro de la Oficina de Personal.

# Ley de Municipios Autónomos

- Como nota al calce, en el año 1991 se aprobó la Ley Núm. 81, mediante la cual se dispuso sobre el establecimiento de un sistema autónomo para la administración de personal municipal. Dicho sistema está sujeto a que se rija por el *Principio de Mérito*, de modo que se promueva un servicio público de excelencia sobre fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, no por ideas, políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica. Este sistema debía ser uno cónsono con las guías que preparara la OCAP, en ese entonces.

# Ley de Municipios Autónomos



- Dicha ley, estableció, además, que los municipios deberán adoptar un reglamento uniforme de Administración de Personal que contengan un Plan de Clasificación de Puestos y de Retribución Uniforme, debidamente actualizado para los servicios de carrera y de confianza; un sistema de reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

# Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público

- Veintitrés (23) años después de la aprobación de la Ley Núm. 5 de 1975, entra en vigor un nuevo estatuto que le concedió a la mayoría de los empleados del sector público de Puerto Rico el derecho a organizarse y a negociar colectivamente. Me refiero a la Ley Núm. 45 de 1998, conocida como “*Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público*”.

# **Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público**

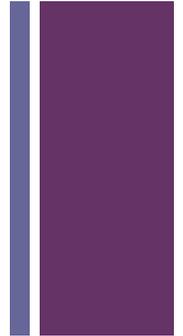
- Mediante la misma, también creó un organismo administrativo, la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, con la función de: interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 45, resolver controversias sobre la aplicación de este estatuto, crear la reglamentación necesaria para asegurar el cumplimiento de dicha Ley, supervisar los procesos de elección sindical y llevar a cabo investigaciones, encuestas, vistas públicas y audiencias relacionadas con la sindicación de los empleados públicos, entre otras funciones.

# **Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público**

- Con la aprobación de la Ley Núm. 45 comienza a cambiar la filosofía de la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP) del Gobierno de Puerto Rico. A partir de ese momento, la OCAP se empezó a conocer como la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

# Ley de Personal de 1975

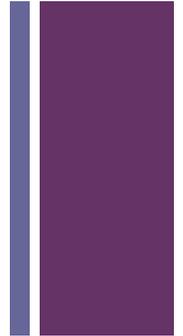
## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- A pesar de las debilidades que tenía la Ley, hay que reconocer que ésta hizo grandes aportaciones a la administración de recursos humanos que hoy día mantiene el sector público de nuestro país. Algunas de esas aportaciones fueron:
  - 1) definió y extendió el *Principio de Mérito* a todo el servicio público, incluyendo a los Municipios;
  - 2) identificó las áreas esenciales al *Principio de Mérito*;
  - 3) creó un sistema de personal;
  - 4) promovió la movilidad en el servicio público;

# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

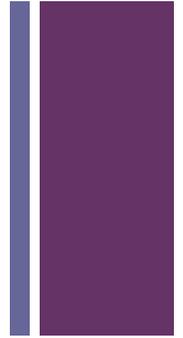


continuación:

- 5) introdujo programas innovadores como el sistema de evaluación del desempeño;
- 6) separó los servicios de carrera y confianza;
- 7) dispuso el derecho a la reinstalación;
- 8) creó un foro apelativo independiente;
- 9) estableció un sistema de administración de personal compatible y armonizable con la participación de los empleados en los procesos de negociación colectiva;
- 10) estableció el procedimiento de habilitación;
- 11) incorporó la prohibición para efectuar transacciones de personal durante el periodo de veda electoral.

# Ley de Personal de 1975

## Cuarta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Sin duda, fueron muchas las aportaciones que proveyó esta ley, pero las transformaciones sociales, económicas, el derecho a la negociación colectiva y los nuevos enfoques y tendencias sobre administración de recursos humanos no se hicieron esperar, lo cual hizo necesario una reforma en nuestro sistema.

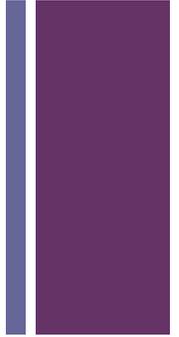
**Ley Núm. 184-2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**

**Quinta Ley de Recursos Humanos**

- En agosto de 2004, veintinueve (29) años después de la aprobación de la Ley Núm. 5 de 1975, se aprobó un nuevo estatuto: la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, conocida como "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público*".
- La Ley Núm. 184 de 2004, junto a la Ley Núm. 45 de 1998, son los estatutos principales vigentes sobre la función pública en el país.

# Ley de Personal de 2004

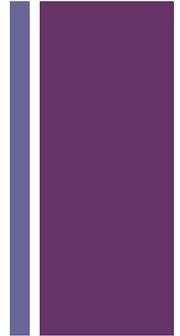
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- La Ley Núm. 184, tuvo el propósito de establecer un sistema de función pública cónsono con la sindicación de los empleados públicos, así como el culminar el proceso de descentralización de la administración de recursos humanos en el sector público, el que ya había comenzado mediante órdenes ejecutivas del Gobernador.
- A partir de la vigencia de dicha ley, las agencias y dependencias del Gobierno de Puerto Rico se convirtieron en administradores individuales por disposición de Ley, por lo que cada una venía obligada a desarrollar su propio sistema de recursos humanos, cónsono con el *Principio de Mérito*.

# Ley de Personal de 2004

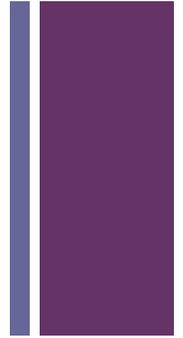
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Con la puesta en práctica de la Ley Núm. 184, la OCALARH de ese entonces se convirtió en una de asesoramiento laboral y auditoría sobre el cumplimiento con el *Principio de Mérito*. En su inicio, esta ley eliminó toda tarea operacional centralizada, incluyendo la aprobación de los planes de clasificación y retribución, así como los reglamentos.
- Al aprobarse dicho estatuto, la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Recursos Humanos (OCALARH) comenzó a conocerse como Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ORHELA.

# **Ley de Personal de 2004**

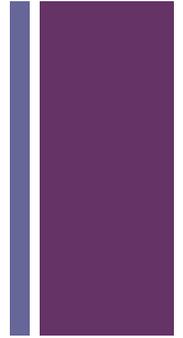
## **Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**



- Por otro lado, mediante la aprobación de dicha Ley, se creó, además, la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos (CASARH), en sustitución de la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP).
- Estudiosos y expertos en el campo de recursos humanos han manifestado que al convertirse a la ORHELA en una agencia de asesoramiento y auditorías, se comenzó a perder la uniformidad en la administración de los recursos humanos en el sector público del país. Eso se manifestó en ese entonces de varias maneras.

# Ley de Personal de 2004

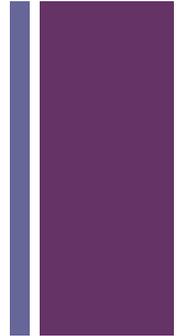
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Como primer ejemplo, entre otros, se ha señalado que al dejar en manos de cada organización gubernamental la función de preparar sus propios planes de clasificación de puestos y retribución, se ha dado la situación de que personas desempeñando las mismas funciones en agencias gubernamentales similares, devenguen salarios distintos.

# Ley de Personal de 2004

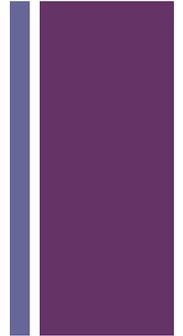
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Asimismo, se eliminaron virtualmente los exámenes de oposición presenciales o con comparecencia para los distintos puestos en el Gobierno. Recordemos que en el pasado, la Agencia Central de Administración de Recursos Humanos confeccionaba, administraba y corregía las pruebas de selección para las distintas clases de puestos en el servicio público. La naturaleza de estas era muy diversa e incluían, por ejemplo, pruebas escritas, pruebas de ejecución o prácticas, exámenes orales o pruebas físicas.

# Ley de Personal de 2004

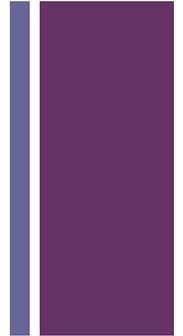
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Analistas y expertos del tema han indicado que en aras de lograr la agilidad administrativa y orientada conceptualmente por las teorías de moda, se abandonó un sistema integrado de función pública que aunque tenía sus deficiencias, le había servido bien al país.

# Plan de Reorganización

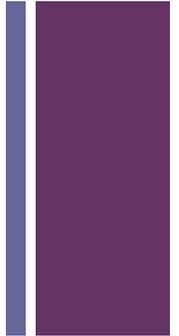
## Núm. 6 de 2010



- Años más tarde surge una nueva transformación en los foros apelativos. La Ley Núm. 182-2009, conocida como “Plan de Reorganización Núm. 6 de 2010”.
- Dicha Ley fusionó a la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH) y a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en un nuevo organismo conocido como la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).

# Plan de Reorganización

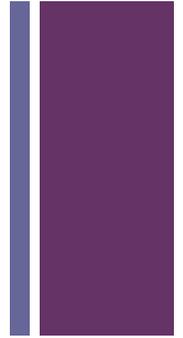
## Núm. 6 de 2010



- Esta nueva Comisión, la CASP, se creó como un organismo cuasi-judicial especializado en asuntos obrero-patronales y del *Principio de Mérito* en el que se atenderían casos laborales, de administración de recursos humanos y de querellas tanto para los empleados cubierto por la Ley Núm. 45 como los de la Ley Núm. 184. Además, es el foro apelativo para los empleados cubiertos por la Ley Núm. 81-1991, conocida como la “*Ley de Municipios Autónomos*”.

# **Plan de Reorganización**

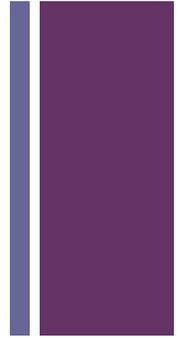
## **Núm. 6 de 2010**



- También, la CAPS tendría jurisdicción voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de la Ley Núm. 184 y de las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de la Comisión.

# Ley de Personal de 2004

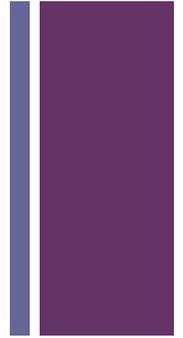
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Un cambio significativo introducido a la Ley Núm. 184, después de su aprobación, con miras al fortalecimiento de la función pública, fue disponer que las convocatorias a empleo se publiquen en la página electrónica del Gobierno como requisito para su validez. Mediante la Ley Núm. 32 de 2006 se enmienda la Ley Núm. 184 para establecer la creación de un registro central público de convocatorias para el reclutamiento, selección y ascensos.

# Ley de Personal de 2004

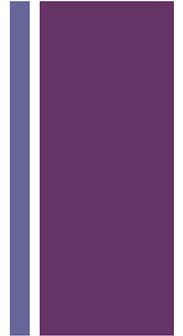
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios, y las demás agencias excluidas del sistema vienen obligadas a notificar a la ORHELÁ, ahora la OCALARH, sobre las oportunidades para el reclutamiento y selección, así como las oportunidades de ascenso.

# Ley de Personal de 2004

## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Las convocatorias de empleo se publicaran en la página electrónica del gobierno y por los medios de comunicación más apropiados en cada caso. Todo reclutamiento hecho en incumplimiento de estas disposiciones será nulo.
- Otra enmienda a la Ley Núm. 184 que incide certera y adecuadamente sobre el principio de mérito, fue una relacionada a los adiestramientos. Como sabemos, esta es una de las áreas esenciales del *Principio de Mérito*.

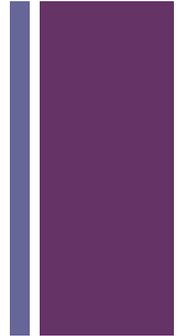
# Ley de Personal de 2004

## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

- Teniendo presente que el área de adiestramiento es en beneficio del propio servicio público, que procura nutrirse de empleados eficientes, aptos y capacitados para ejercer el mejor servicio al Pueblo y reconociendo que la entonces a la ORHELA, era el ente gubernamental responsable de velar y supervisar la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, la Ley Núm. 6 de 2010 enmendó la Ley Núm. 184, para establecer que la ORHELA fuese el organismo primario para ofrecer los servicios de adiestramientos a todas las agencias del Gobierno. Se renombró a la División para el Desarrollo del Capital Humano como Escuela de Educación Continua.

# Ley de Personal de 2004

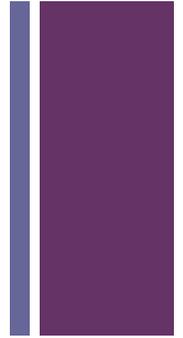
## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Otra acción afirmativa para fortalecimiento de la función pública en Puerto Rico surge mediante la aprobación de Ley Núm. 16 de 2010, la cual enmendó la Ley Núm. 184 a los fines de que previo a que todo Administrador Individual adopte cualquier reglamentación o plan de clasificación o valoración de puestos, se requiriese la evaluación y aprobación de la ORHELA.

# Ley de Personal de 2004

## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



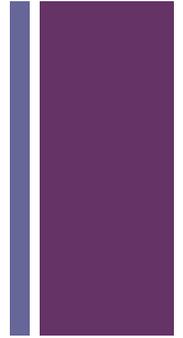
- Con esta medida la ORHELA adquiere nuevamente la facultad de evaluar y aprobar cualquier reglamentación o plan de clasificación o valoración de puestos, previo a que todo Administrador Individual adopte los mismos. Uno de los propósitos que persigue dicha medida es uniformar los procesos de clasificación y retribución que debe imperar a través del servicio público.

# Ley Núm. 50 de 8 de abril de 2011



- Mediante la aprobación de la Ley Núm. 50-2011 se establece un nuevo estatuto que ordena a las corporaciones públicas que utilicen los servicios de asesoramiento, adiestramiento y mediación que ofrece la ORHELA, ahora la OCALARH.
- Teniendo en cuenta que los reglamentos de personal que adopten las corporaciones públicas tienen que incorporar el *Principio de Mérito* a la administración de sus recursos humanos, y que es la OCALARH la agencia con peritaje en el *Principio de Mérito* y en la administración de recursos humanos del servicio público, dicho estatuto establece que resulta imprescindible que las corporaciones públicas busquen el asesoramiento técnico y utilicen, en primera instancia, las herramientas que la OCALARH provee.

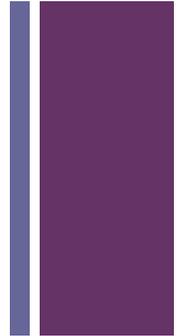
# Ley Núm. 50 de 8 de abril de 2011



- La ley es categórica al ordenar a las corporaciones públicas que, previo a la contratación y utilización de recursos externos, utilicen el asesoramiento laboral y de administración de recursos humanos que ofrece la OCALARH.

# Ley de Personal de 2004

## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico



- Debido a la redimensión de funciones de la ORHELA, a su resurgimiento como organismo rector e integración del *Sistema de Mérito*, desde el año 2011 en adelante, dicha agencia es renombrada como Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos, cuyas siglas vuelven a ser OICALARH.

# **Ley de Personal de 2004**

## **Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico**

- Lo más reciente en cuanto al principio de mérito lo tenemos con la aprobación de la Ley Núm. 22-2013. Mediante esta ley, se establece la política pública del gobierno en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado.

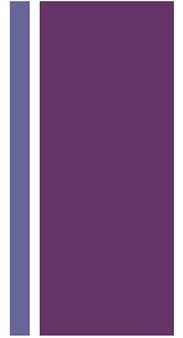
# Ley de Personal de 2004

## Quinta Ley de Recursos Humanos de Puerto Rico

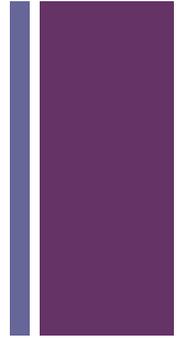
- A esos efectos, se enmendó la Ley Núm. 184, entre otras, y se redefinió la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos y el concepto del *Principio de Mérito*. Dicha definición, a partir de la mencionada enmienda, se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

# Principio de Mérito

- Como hemos señalado, en Puerto Rico el *Principio de Mérito* comenzó a incorporarse por primera vez en la Ley Núm. 345, la tercera Ley de Personal. Pero debemos mencionar que con la aprobación de la primera ley de personal en 1907 y la segunda ley de personal en el 1931, existían ciertos aspectos de forma no incorporada, que incidían en lo que hoy conocemos como el *Sistema de Mérito*. Hoy día, ese *Principio* se ha mantenido inmerso en la administración de recursos humanos del sector gubernamental. Tanto es así, que la Ley Núm. 184, actual ley de recursos humanos, lo incorpora expresamente en su texto.



# Principio de Mérito



- La OCALARH es el organismo gubernamental sobre el que descansa la confianza del pueblo y el Gobierno para la correcta aplicación del *Principio de Mérito*.
- Son muchos los retos que encara el desarrollo del *Sistema de Mérito* en Puerto Rico.
- La uniformidad y garantía de un efectivo *Sistema de Mérito* en la administración de los recursos humanos en el sector público del país debe estar presente para el fortalecimiento del *Sistema de Mérito*.

## Principio de Mérito

- Estudiosos y expertos en el campo de recursos humanos han indicado que el Servicio Público en la Rama Ejecutiva ha sido concebido históricamente y debe concebirse, al presente, como uno solo, ya se trate de agencias incluidas o excluidas del actual Sistema de Administración de Recursos Humanos creado en virtud de la Ley Núm. 184.
- Por lo tanto, en aras de establecer procesos uniformes y fundamentados en conceptos de equidad basado en un *Sistema de Mérito* para todos sus componentes en el servicio público, es preciso llevar a cabo los procesos necesarios para que las Corporaciones Públicas y todas las agencias e instrumentalidades gubernamentales formen parte de un solo Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.
- Mediante la Ley Núm. 184-2004 y la Ley Núm. 50-2011 se han dado pasos de avances al respecto.

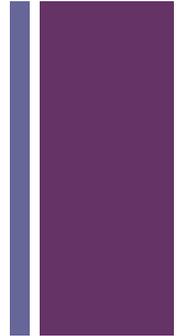
# Sector Privado



- En una interesante mirada al Sector Privado, vemos que aunque no existe un Sistema y *Principio de Mérito* definido, se han aprobado varias leyes que han servido de base para propiciar una administración de recursos humanos con elementos similares a la de un *Sistema de Mérito*.

# Sector Privado

- El Derecho Laboral en el sector privado se divide en dos áreas: Legislación Protectora del Trabajo y Legislación sobre Relaciones Obrero Patronales. Existen unas diferencias muy importantes entre estas dos áreas: El primer grupo se refiere a las condiciones de trabajo, mientras que la Legislación sobre Relaciones Obrero Patronales se refiere más bien a unos mecanismos creados por ley para que los trabajadores puedan obtener, mejorar y conservar sus condiciones de trabajo, además de establecer reglas para ambas partes cuando se usen estos mecanismos.



## Sector Privado

- La Legislación relativa a la protección del empleo incluye prohibiciones de despido y de discrimen, así como la reglamentación del despido sin justa causa.
- Disposiciones similares al *Principio de Mérito* en el sector privado la podemos encontrar, entre otras, en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. Esta ley prohíbe el discrimen en el empleo por razón de edad, color, raza, sexo, origen o condición social, ideas políticas o religiosas y por origen nacional. La Ley Núm. 100 fue enmendada por la Ley Núm. 22-2013 para añadir el discrimen por orientación sexual e identidad de genero.

## Sector Privado



- Cuando dicha ley se aprobó originalmente, ésta no prohibía el discrimen por razón de sexo. Fue mediante una enmienda de la ley 50-1972 que se estableció dicha prohibición.
- De otra parte, la prohibición de discrimen por origen nacional fue establecida mediante enmienda a la ley, en el año 1983.

# Sector Privado

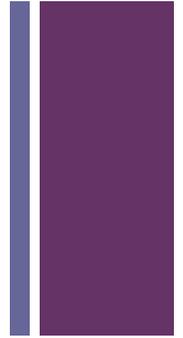


- Empresas del sector privado cuentan con procesos de reclutamiento similares al del sector público, emitiendo convocatorias para ocupar puestos y la administración de exámenes, entre otros. Por ejemplo, podemos mencionar a las instituciones educativas, farmacéuticas y otras empresas nacionales y multinacionales.
- También, tienen estructurados procesos similares a los de clasificar de puestos, retribución, descripciones de puestos; y proveen oportunidades de adiestramiento para sus empleados.

## Sector Privado

- En fin, aunque no hay *Sistema de Mérito* estructurado por ley en el sector privado, la legislación laboral vigente recoge muchas disposiciones similares que obligan a la empresa privada a tomar las medidas necesarias y a emitir reglamentación interna para dar cumplimiento a las mismas.

# Sistema de Mérito



- Por encima de todo, lo que se persigue es garantizar que sean los más aptos los que sirvan al país, ya sea desde la empresa privada o desde el sector público.

## Sistema de Mérito

- En la discusión previamente presentada se ha reseñado, de forma muy concisa, la historia de la evolución del *Sistema de Mérito* en el sector público y privado en Puerto Rico. Por limitaciones de tiempo, en esta ocasión no podré hablarles sobre los aspectos relacionados con otra ley que incide en la función pública de nuestro país. Me refiero a la Ley Núm. 130 de 1935, conocida como “*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*”, mediante la cual se crea la Junta de Relaciones del Trabajo de P.R.

# Sistema de Mérito



- Hemos visto de forma bien concisa como ha ido evolucionado el *Sistema de Mérito* en Puerto Rico. El pasado mes de marzo, la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, conocida hoy día como la OICALARH, cumplió 107 años al servicio de nuestro pueblo. Sus metas y objetivos giran en torno al fortalecimiento continuo del *Principio de Mérito*.

## Sistema de Mérito

- Para finalizar, es preciso recordar que estos tiempos difíciles exigen realizar estudios continuos que consideren nuevas tendencias que pudieran ser necesarias incorporarlas en la Ley Núm. 184, de manera que permitan continuar mejorando el servicio al pueblo de Puerto Rico.

# Sistema de Mérito

- En síntesis, el reto central al que se enfrenta nuestra sociedad es la mejora continua de nuestras organizaciones, tanto públicas como privadas. La administración de recursos humanos existe para mejorar la contribución que hace la gente a las organizaciones. Los profesionales de recursos humanos estamos llamado a contribuir a este gran esfuerzo para lograr más y mejores servicios de excelencia para nuestro pueblo.

¡Muchas Gracias!