(P. del S. 244)

LEY NUM. 16
17 DE FEBRERO DE 2010

Para enmendar el inciso 4 de la Sección 2.1 del Artículo 2; el inciso 4 de la Sección 2.2 del Artículo 2; los incisos 2 y 39 del Artículo 3; el inciso 1 de la Sección 5.4 del Artículo 5; y los incisos 10 y 16 de la Sección 6.2 del Artículo 6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", a los fines de que previo a que todo Administrador Individual adopte cualquier reglamentación o plan de clasificación o valoración de puestos, se requiera la evaluación y aprobación de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", redefine las funciones asignadas a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de ahora en adelante ORHELA, y fortalece la función fiscalizadora de la misma, a los fines de observar y asegurar el fiel cumplimiento de la Ley por parte de los Administradores Individuales.

La pasada Asamblea Legislativa privó a las Autoridades Nominadoras del caudal del conocimiento adquirido durante años al momento de aplicar las áreas esenciales al Principio de Mérito, en las medida de que éstas desearan implantar los planes de clasificación o valoración de puestos o la reglamentación mandatoria en esta Ley, sin contar con la evaluación y asesoramiento del peritaje de ORHELA. Esto ha causado que la uniformidad que debe imperar a través de todo el servicio público se vea lacerada, y los derechos de los empleados públicos lastimados. Como un ejemplo de esto podemos observar el diseño e implantación del Plan de Clasificación y Retribución del Departamento de Transportación y Obras Públicas, que fue investigado mediante el mandato de la Resolución del Senado 192 de 16 de febrero de 2005, y en el que fueron detectadas serias deficiencias e irregularidades que pudieron ser corregidas mediante un análisis de la ORHELA, entidad que cuenta con el debido peritaje en el campo del Principio de Mérito.

Esta Asamblea Legislativa corregirá este tipo de deficiencias e irregularidades, capacitando a los Administradores Individuales con la experiencia y peritaje ofrecido por la ORHELA en el campo de la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público, mediante la aprobación de esta legislación.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda el inciso 4 de la Sección 2.1 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 2.1- CONTENIDO

La política pública del Estado Libre Asociado en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

1. (…)
2. (…)
3. (…)
    a. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados y la negociación colectiva.

(…)"

Artículo 2.- Se enmienda el inciso 4 de la Sección 2.2 del Artículo 2 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 2.2-OBJETIVOS

La aplicación de la política pública expuesta, persigue alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el servicio público, mediante los siguientes objetivos:

1. Lograr una gerencia de los recursos humanos orientada por criterios de uniformidad y equidad.

(…)"

Artículo 3.- Se enmiendan los incisos 2 y 39 del Artículo 3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 3.- DEFINICIONES

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

1. (…)

2. Administrador Individual - significa la agencia u organismo comprendido dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos, cuyo personal se rige por el principio de mérito y se administra con el asesoramiento, seguimiento y ayuda técnica de la Oficina.

(…)

39. Planes de Retribución - significará los sistemas adoptados mediante reglamento por los Administradores Individuales, según dispone esta Ley, mediante los cuales se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, la reglamentación y los convenios acordados.

(…)"

Artículo 4.- Se enmienda el inciso 1 de la Sección 5.4 del Artículo 5 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 5.4.- RELACION ENTRE LA OFICINA Y LOS ADMINISTRADORES INDIVIDUALES

Están contenidas en el texto de la presente ley las disposiciones concernientes a la relación entre la Oficina y los Administradores Individuales. Rigen además las siguientes pautas:

1. Todos los Administradores Individuales, cubiertos o no por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, deberán adoptar para sí un reglamento con relación a las áreas esenciales al principio de mérito, el cual deberá estar en armonía con las disposiciones de esta Ley. Además, en cuanto al personal excluido de la sindicación, el reglamento debe incluir todas aquellas áreas de personal que aún cuando no sean esenciales al principio de mérito, son necesarias para lograr que el Sistema de Administración de los Recursos Humanos creado en virtud de esta Ley sea uno moderno y equitativo, que facilite la aplicación del principio de mérito.

Los Administradores Individuales deberán someter para la aprobación por parte de la Oficina el reglamento requerido en el párrafo anterior. La Oficina tendrá un término de noventa (90) días calendario para su aprobación una vez recibido procedente de la Autoridad Nominadora.

(…)"

Artículo 5.- Se enmiendan los incisos 10 y 16 de la Sección 6.2 del Artículo 6 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 6.2-DISPOSICIONES SOBRE CLASIFICACION DE PUESTOS

Como instrumento eficaz para la consecución de los programas de Gobierno, cada Autoridad Nominadora será responsable de establecer y mantener una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las acciones de personal. Para lograr este propósito, las agencias podrán utilizar el método de análisis de trabajo y evaluación de puestos más adecuados a sus funciones operacionales y realidad organizacional. Al clasificar o valorar sus puestos, las agencias tendrán que cumplir con las siguientes disposiciones:

1. (…)

(…)

10. Será responsabilidad de cada Autoridad Nominadora, determinar la jerarquía relativa entre las distintas clases o su equivalente en otros planes de valoración. Estas acciones deberán responder a un patrón de lógica interna, basado en la organización de la agencia, naturaleza y complejidad de las funciones. La Oficina deberá mostrar deferencia hacia la Autoridad Nominadora en cuanto a este elemento del Plan de Clasificación.

(…)

16. Las agencias deberán enviar para evaluación y aprobación en un término no mayor de noventa (90) días calendario y su posterior registro en la Oficina, copia de

todo plan de clasificación o valoración de puestos, así como de enmiendas y modificaciones o acciones para mantenimiento del plan.”

Artículo 6.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.