ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina de Gerencia y
Presupuesto

Hon. Alejandro García Padilla
Gobernador

Luis F. Cruz Batista
Director

8 de junio de 2016

Hon. Luis D. Rivera Filomeno
Presidente
Comisión de Relaciones Laborales,
Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos
Senado de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

Presentamos los comentarios relacionados al **Proyecto del Senado Núm. 1566**. El mismo propone que todo empleado público que trabaje el día de las elecciones generales en Puerto Rico como funcionario de colegio, o en la Junta de Inscripción Permanente local, tendrá derecho a acumular un día compensatorio o de licencia regular como beneficio por su servicio durante el proceso democrático más importante del pueblo puertorriqueño.

De acuerdo a la Exposición de Motivos de la medida, en Puerto Rico, los funcionarios de colegio rinden un servicio indispensable para la democracia siendo vigilantes, fiscalizadores y facilitadores del proceso electoral. Se indica que estos funcionarios se sacrifican todo ese día desde tempranas horas, pendientes al proceso; frecuentemente incomunicados de toda actividad externa a la función que llevan a cabo.

Sin embargo, expone la medida que dicha figura ha sido olvidada y, en muchas ocasiones, su valor e importancia no se reconoce. Ante ello, esta pieza legislativa tiene el propósito de reconocer el trabajo de los funcionarios de colegio y compensarles por su colaboración con la democracia. A tales fines, todo empleado público que trabaje en calidad de funcionario de colegio, o en la Junta de Inscripción Permanente, durante el día de elecciones generales se le concedería un día compensatorio o de licencia regular en su respectiva dependencia como beneficio por su servicio durante el proceso eleccionario.[1]

A fin de poder gozar de ese beneficio, el funcionario de colegio que a su vez sea empleado público, tendría que presentar constancia de que efectivamente participó como funcionario en los eventos electorales. Para ello, tendría que presentar el nombramiento expedido por la Comisión Estatal de

[1] Indica el Artículo 3 de la medida que lo aquí propuesto no sería de aplicación a aquellos funcionarios que sean empleados de la CEE, ni a los funcionarios de los partidos o candidatos.

PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228
Tel: 787.725.9420 Fax: 787.721.8329
www.ogp.pr.gov

Elecciones (CEE), en el cual un funcionario de cada partido o candidato independiente registre también su firma.

Expuesto los propósitos de la medida ante nuestra consideración, procedemos a ofrecer nuestros comentarios sobre la misma.

De entrada, queremos establecer que nuestra Oficina reconoce el arduo y responsable trabajo que realizan los funcionarios de colegio el día de las elecciones. No obstante, los funcionarios que participan en estos procesos electorales lo hacen como servicio voluntario y como un deber ciudadano, sin esperar remuneración económica alguna, manteniendo así la separación adecuada del ente gubernamental en asuntos de índole política.

La medida ante nuestra consideración, por su parte, pretende otorgarle al empleado público que labore el día de las elecciones como funcionario de colegio una especie de beneficio marginal; ello, mediante la concesión de la acumulación de un día por concepto de tiempo compensatorio o de licencia regular.

Sobre el particular, debemos indicar que mediante la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", se persigue alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el servicio público. Para así alcanzarlo, como parte de sus objetivos está, entre otros, mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación, productividad y compromiso de servicio entre los empleados. Así las cosas, y a fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme y justa, este estatuto provee la otorgación de beneficios marginales al empleado público. Entre estos, el empleado público tiene derecho a disfrutar de licencias con sueldo como lo son: la licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por lactancia y licencia compensatoria. De igual forma, provee otro sinnúmero de licencias sin paga, como lo son: licencia de visita escolar, licencia para vacunación, licencia militar, entre otras.

En lo pertinente al tiempo compensatorio, la Sección 11.2 de la Ley 184, *supra,* dispone que por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, la Autoridad Nominadora podrá requerirle a sus empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, entre otras. Dichos servicios prestados se llevarán a cabo mediante previa autorización del supervisor, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora correspondiente. Los empleados que presten los servicios en exceso de su jornada tendrán derecho a acumular a razón de tiempo y medio.[2]

---

[2] Quedan excluidos de las disposiciones del tiempo compensatorio cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme lo dispuesto en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

Obsérvese que, nuestro ordenamiento jurídico vigente, por medio de la Ley 184, establece los beneficios marginales de los cuales el empleado disfruta. Ello, con el fin de establecer un clima de buenas relaciones y satisfacción en el empleado, que contribuye a su mayor productividad y eficiencia. No obstante, es nuestra responsabilidad traer a la atención de esta Honorable Comisión, que la acumulación de la licencia de tiempo compensatorio se concede cuando la Autoridad Nominadora el requiere a sus empleados que presten servicios en exceso a su jornada de trabajo de manera excepcional.

Además, todas estas licencias (vacaciones, enfermedad, maternidad y paternidad por ejemplo) tienen una razón de ser en términos de calidad laboral y de vida para el empleado. Las mismas han sido estudiadas y ponderadas dentro del ordenamiento de recursos humanos de nuestro gobierno. Observamos que, este tipo de beneficio tiene que estudiarse dentro de un marco de razonabilidad particularmente dentro del campo de función del gobierno que por un lado requiere de cierta estabilidad, y por otro, requiere una separación del ámbito de acción político. Particularmente, tomando en consideración que esta Administración ha favorecido la reducción de días libre en favor de mayor eficiencia gubernamental. Además, de continuar el trámite legislativo de la medida entendemos que se debe realizar un estudio del impacto que lo propuesto tendría en el sector público.

Por otro lado, entendemos que lo propuesto incluso puede vulnerar derechos de privacidad de los empleados al requerir que se presente el nombramiento expedido por la Comisión. Dicho documento en caso de que el empleado sea funcionario de un partido, revelará la afiliación política del empleado, lo cual puede en vez de fomentar la participación, desincentivar la misma. Obsérvese que tanto la Ley 184, como la Ley contra el discrimen en el empleo del 1959, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, establecen una prohibición en cuanto al discrimen por afiliación política. Sin embargo, lo propuesto revelaría la afiliación política de la persona la cual quedaría en el expediente personal. Ello puede ser considerado en el caso de que se tome una determinación adversa en cuanto al empleado en cualquier contexto posterior, sea la misma discriminatoria o no. Sugerimos que ello sea consultado con el Departamento de Justicia.

Asimismo, sugerimos que lo propuesto se consulte con la Oficina de Ética Gubernamental; ello, ya que la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", impone ciertos deberes y obligaciones a los servidores y ex servidores públicos de la Rama Ejecutiva. En particular y sobre el tema de esta medida, vemos que la mencionada Ley establece ciertas prohibiciones dirigidas específicamente a la acción política en el trabajo. A esos efectos vemos por ejemplo que el Artículo 4.2 establece lo siguiente:

> (j) Un servidor público no puede, mientras se encuentra en funciones de su trabajo, utilizar en su persona, su propiedad o en cualquier propiedad bajo su custodia algún símbolo, lema, imagen, fotografía, pin, logo, pegatina, calcomanía, rótulo, insignia, aplicación tecnológica, mensaje escrito u otro distintivo que identifique o promueva, directa o indirectamente, los intereses electorales de cualquier partido o candidato político.

(k) Un servidor público no puede, mientras se encuentra en funciones de su trabajo, dirigir o fomentar actividades que, directa o indirectamente, promuevan los intereses electorales de cualquier partido o candidato político.

(l) Un servidor público no puede, mientras se encuentra en funciones de su trabajo, contribuir económicamente o emplear de su tiempo para realizar o participar en una actividad política.

(m) Un servidor público no puede, mientras se encuentra en funciones de su trabajo, exigir o solicitar a los demás servidores públicos, que hagan contribuciones económicas o que empleen de su tiempo para realizar o participar en una actividad política.

(n) Un servidor público no puede solicitar o aceptar, por sí o a través de una persona privada o negocio, un beneficio de un contratista o de una entidad reglamentada por su agencia, para una actividad política.

Una lectura de este artículo nos lleva a pensar que incluso el Código de Ética quiso separar la intervención política del ámbito laboral, por lo que sugerimos que la Honorable Comisión evalúe la deseabilidad de establecer una política pública en esta medida que se separa de esta línea de pensamiento.

En términos presupuestarios, vemos en primera instancia que nuestra Oficina no cuenta con datos específicos en cuanto a la cantidad de empleados públicos que trabajan en este tipo de evento. Sin embargo, si utilizamos como ejemplos las Elecciones Generales del 2012, la cantidad de funcionarios a los cuales tenía derecho cada partido político era de aproximadamente 26,500 por partido político. Conforme a ello, entendemos que lo propuesto puede tener un impacto fiscal sustancial.

Finalmente, entendemos que esto debe ser considerado además a la luz de la política pública de austeridad implementada por esta Administración. En esta línea se han aprobado medidas concretas dirigidas a reducir los gastos del gobierno y lograr eficiencia. Entre éstas se encuentra la Ley 111-2014, que enmienda el Código Político de Puerto Rico de 1902, según enmendado; y otras leyes para consolidar cierto días feriados celebrados por el gobierno en el Día de los Próceres Puertorriqueños. Asimismo, se aprobó la Ley 66-2014, que limitó la concesión de Aumentos en Beneficios Económicos o Compensación Monetaria Extraordinaria. Dicha Ley incluye dentro de esta categoría la concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna y la concesión de licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente. Ante ello, vemos que esta medida va en contra de la política pública establecida por esta Administración para el control del gasto público.

Conforme a ello, nos reiteramos que el ámbito político se debe mantener alejado del ambiente laboral en el gobierno como medida práctica de manejo gerencial. Asimismo, nos reiteramos en que cualquier medida aprobada debe seguir de forma estricta los parámetros de la política pública de austeridad implementada.

Conforme a lo anteriormente expuesto, no endosamos la aprobación de una licencia adicional para este objetivo y mucho menos sin un estudio del impacto que ello podría tener. Esperamos que

nuestros comentarios le sean de utilidad a esta Honorable Comisión durante el proceso legislativo de la misma.

Cordialmente,

Luis F. Cruz Batista