**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

19na Asamblea 7ma Sesión

Legislativa Ordinaria

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**P. de la C. 1943**

# INFORME POSITIVO

13 DE MARZO DE 2024

**A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:**

La Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración del **P. de la C. 1943**, tiene el honor de recomendar a este Augusto Cuerpo la aprobación de esta medida **con enmiendas**.

## ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara 1943, según radicado, propone enmendar las secciones 6.3 y 6.4 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 disponer que el tiempo requerido como experiencia y/o años de servicio para ocupar algún puesto o ascenso será contado a partir de la fecha en que la persona haya ocupado su cargo, independientemente de que haya adquirido el grado académico posteriormente; y para otros fines relacionados.

**ANÁLISIS DE LA MEDIDA**

La Ley 8-2017, según enmendada conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, dispone fomentar la movilidad interna de los empleados públicos dentro de las diferentes agencias gubernamentales para reforzar el equilibrio entre la fuerza laboral y la prestación de servicios públicos. Asimismo, como parte de las evaluaciones, la Ley 8-2017 dispone los criterios a evaluarse como los años de experiencia y/o años cumplidos en el servicio público.

Debido a estas disposiciones, los empleados públicos han levantado la atención ante los criterios que se están utilizando actualmente ya que señalan que perjudican a los empleados activos en el servicio público. Estos reclaman que tras sus años de experiencia y/o años de servicio en el ente público, al ser considerados para otros puestos y/o asenso, no se les está siendo reconocido su experiencia si estos obtuvieron su grado académico posteriormente a la fecha de ocupar su puesto.

Para indagar más sobre esta problemática, esta Comisión le solicitó y analizo las ponencias recibidas de diferentes agencias. Es menester resaltar que la problemática que se quiere atender es una grandemente desconocida que perjudica la estabilidad y la retención de los empleados en el servicio público. Las agencias consultadas respaldan a los empleados de las diferentes agencias gubernamentales, afirmando que merecen ser reconocidos por sus labores de manera independiente a su obtención de un grado académico para que se fomente un ambiente laboral fidedigno y servicios de la más alta calidad.

A pesar de la falta de apoyo de la OATRH, la equidad y la justa evaluación que buscan salvaguardar no se vería afectada mediante las enmiendas propuestas. Más bien, se busca garantizar mediante la política pública el justo reconocimiento de los años de experiencia y/o tiempo en las evaluaciones, sin que los candidatos se vean afectados en sus cualificaciones por el mero hecho de haber recibido su preparación académica después de la fecha de ocupar su puesto. La preparación académica y experiencia laboral mínima son esenciales para ejercer efectivamente las funciones inherentes a los diferentes puestos de las agencias gubernamentales, pero ningún candidato debería verse afectado por la fecha en la que obtuvo su grado académico si ya cuenta con las habilidades y años de experiencia requeridos.

Para atemperar la medida ante las preocupaciones de la OATRH, los cuales señalaron que, en algunos casos, no es posible contar el tiempo que la persona haya ejercido las labores como experiencia ya que algunas posiciones, como la abogacía, por ejemplo, requieren de una licenciatura para el ejercicio de su profesión u oficio. Por tal motivo, la Comisión sugiere que se enmiende la medida para que incluya como excepción “*aquellas clases colegiadas o licenciadas en las que se requiera licencia para ejercer la profesión u oficio*”. Se enmienda para que, “*En tales casos, que se requiera licencia para ejercer la profesión u oficio, la experiencia será contada a partir de la obtención de la referida licencia*”.

A estos efectos, el Proyecto de la Cámara Núm. 1943, según radicado, tiene como propósito enmendar las secciones 6.3 y 6.4 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 disponer que el tiempo requerido como experiencia y/o años de servicio para ocupar algún puesto o ascenso será contado a partir de la fecha en que la persona haya ocupado su cargo, independientemente de que haya adquirido el grado académico posteriormente, excepto en los casos que se requiera una licencia para ejercer la profesión u oficio.

La medida busca “que la evaluación de algún candidato o candidata en torno a la experiencia y/o años de servicio se analicen de manera independiente a la fecha en la que haya obtenido su grado académico”. La Exposición de Motivos del **P. de la C. 1943** explica que la Ley 8-2017 estableció un sistema de evaluación uniforme para los empleados públicos, fomentando como política pública el reclutamiento y la movilidad interna. A estos fines, el mencionado estatuto se aprobó con la intención de garantizar la movilidad para la continuidad de los empleos de los(as) servidores públicos que los distintos componentes gubernamentales y no gubernamentales puedan ofrecer y que reclutamiento interno para cumplir con las plazas vacantes sea la prioridad.

Abundado sobre las disposiciones de la Ley 8-2017, como parte de este proceso de reclutamiento y/o ascensos se reconoce como parte de los criterios a evaluarse se consideran los años de experiencia y/o en el servicio público. Sin embargo, la Exposición de Motivos del **P. de la C. 1943** trae a la atención al reclamo de los servidores públicos que han enfrentado en las distintas agencias y/o entidades de la rama ejecutiva que han establecido que el tiempo de experiencia y/o años de servicios requeridos para competir por un puesto y/o ascenso es contado a partir de la fecha de obtener su grado académico y no desde que comenzaron su empleo.

La Asamblea Legislativa entiende que la evaluación de cualquier candidato que ausculte ocupar un puesto o asenso en cualquiera de las agencias de Gobierno de Puerto Rico se le debe evaluar los años de experiencia y/o años en de servicio independientemente de la fecha en la que haya obtenido su grado académico. Esto permitirá que los empleados(as) que hayan obtenido su preparación académica posteriormente a la fecha de ocupar su puesto o experiencia puedan competir para otros puestos y/o asensos, fomentando la movilidad y el reclutamiento dentro de las distintas agencias de gobierno.

En reconocimiento a esta imperante problemática, esta Comisión recomienda la aprobación del **P. de la C. 1943**. Es de suma prioridad defender la estabilidad y la movilidad interna de los empleados gubernamentales, y las enmiendas propuestas atienden los reclamos de los servidores públicos que merecen ser reconocidos en sus años de servicio y experiencia al ser evaluados para asenso y/o otros puestos.

**PONENCIAS RECIBIDAS**

**International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America**

La United Auto Workers (en adelante UAW) esbozó que nunca habían enfrentado un caso en el que no se les honraran a los trabajadores su experiencia, años de servicios y el tiempo trabajado en el puesto ocupado si este no contaba con el grado académico exigido anterior a la fecha de dicha experiencia. Comentaron que “en las agencias en las cuales somos el representante exclusivo de los trabajadores no nos habíamos enfrentado a un caso con este escenario y si hubiéramos tenido algún caso lo hubiéramos defendido hasta las últimas consecuencias…”. A pesar de que desconocía de la problemática, UAW expresó que no tienen oposición alguna y aprueban el P. de la C. 1943 y sus enmiendas.

**Asociación de Psicología de Puerto Rico**

La Asociación de Psicología de Puerto Rico (en adelante APPR) aseguran que, desde una perspectiva psicológica laboral, las enmiendas propuestas son fundamentales para la estabilidad en el empleo, proporcionando equidad a las oportunidades de ascenso reconociendo la trayectoria laboral de cada persona independientemente de su obtención posterior del grado académico. Hacen hincapié en que la medida propuesta respalda el compromiso y desarrollo continuo de los(as) servidores públicos, incentivando el mejoramiento continuo y el desarrollo profesional de estos al reconocer la experiencia como un criterio independiente de la formación académica. La APPR señala que “una persona comprometido y orientado al desarrollo no solo mejora la calidad de los servicios gubernamentales, sino que también fortalece la reputación y la eficacia del sector público”. Concluyendo su ponencia, la APPR respalda el **P. de la C. 1943**, reconociendo su misión de promover el compromiso y el desarrollo continuo de los(as) servidores públicos para garantizar servicios gubernamentales de alta calidad, la evaluación justa y equitativa en el proceso de reclutamiento y ascensos.

**Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico**

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante OATRH), comienza su memorial haciendo referencia a la Ley Núm. 8-2017, particularmente el artículo 2 sobre “Declaración de Política Pública”, el cual explica que el reclutamiento y selección se rige por el principio del mérito. Este principio del mérito establece que todo empleado “sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen…”. A tenor con lo establecido en el estatuto, la OATRH indica que toda persona interesada en ocupar un puesto en cualquiera de las agencias de Gobierno de Puerto Rico “debe cumplir los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia mínima que se haya establecido para la clase de puesto de interés”. Procedente a esto, aseguran que al reclutar el personal idóneo consideran todos los aspectos pertinentes a la cualificación del empleado, siempre velando que el proceso de reclutamiento contenga igualdad de condiciones en su evaluación.

Por otro parte, desfavorecen las enmiendas ya que señalan que el personal de recursos humanos ya analiza la preparación académica y experiencia necesaria para cada clase de puesto, revisando los currículos académicos de las instituciones académicas para identificar la educación necesaria para cumplir con las funciones de cada clase de puesto. A su vez, mencionan al Departamento del Estado, el Departamento de Salud, y Juntas Examinadoras como entidades reguladoras de estos requerimientos académicos y profesionales.

En referencia a la problemática señalada en la exposición de motivos de este proyecto, la OATRH establece que cada clase de puesto ya tiene identificada la preparación académica y experiencia necesaria mínima para ejercer las funciones inherentes de este. Por lo que, la OATRH indica que no es hasta después que el candidato obtenga y cumpla con la preparación académica requerida para ocupar el puesto que se le puede acreditar los años de experiencia y el tiempo dedicado en funciones similares o concernidas al puesto. Más aún, en ocasiones se provee que “la cantidad de años de experiencia pueden ser sustituidos por una preparación académica superior a la requerida en el requisito mínimo”, según lo dispone un documento nombrado por la OATRH como “Alternativas de Sustitución”. Estas normas sustitutivas se consideran a la hora de evaluar si el candidato cumple o no con los requisitos después de evaluar la preparación académica del candidato.

La OATRH concluyó su ponencia recalcando que no favorecen las enmiendas propuestas según fue radicada la medida ya que consideran “la adecuada consideración y evaluación de la preparación académica y experiencia mínima es fundamental”, esto a fin de salvaguardar la uniformidad y la equidad en la gerencia de los recursos humanos.

**SESIÓN PUBLICA DE CONSIDERACIÓN FINAL (*MARK-UP SESSION*)**

El 7 de marzo de 2024 la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno celebro su Sesión Pública de Consideración Final (Mark-up Session). No teniendo el quorum necesario, se acogió a lo dispuesto en la Sección 12.21(e) para someter el texto según atendido en el Mark-up Session a una votación mediante referéndum según dispuesto en la sección 12.16 del Reglamento de la Cámara de Representantes.

Con 7 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenidos, la decisión de la Comisión sobre el Proyecto de la Cámara 1934, fue la aprobación del proyecto con las enmiendas sugeridas por el presidente de la Comisión.

### CONCLUSIÓN

El Proyecto de la Cámara 1943 dispone que el tiempo requerido como experiencia y/o años de servicio para ocupar algún puesto o ascenso será contado a partir de la fecha en que la persona haya ocupado su cargo, independientemente de que haya adquirido el grado académico posteriormente. Esto, con el propósito de promover que los empleados se formen académicamente y puedan aspirar a distintas posiciones dentro del servicio público.

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno somete el presente Informe Positivo en el que recomienda a este Augusto Cuerpo la aprobación, **con enmiendas**, del **P. de la C. 1943**.

Respetuosamente sometido,

***Hon. Domingo J. Torres García***

Presidente

Comisión de Asuntos Laborales y Transformación

del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno