

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

4ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1455

30 DE AGOSTO DE 2022

Presentado por los representantes *Ortiz González y Méndez Núñez*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para crear la “Ley de Empleo Transitorio o Temporal en el Servicio Público”; ordenar a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) a adoptar reglamentación de conformidad con lo establecido en esta ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, en su Sección 6.3, dispuso que las agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico evitarán al máximo mantener puestos transitorios. Se estableció además, que antes de que se recurra al reclutamiento externo en el Gobierno Central, la Oficina deberá verificar detalladamente si dentro del Gobierno existe el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones donde exista la necesidad.

Reza también el Artículo 6, que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los empleados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser

víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Sin embargo, hoy en día, existen empleados transitorios los cuales no han gozado de un trato justo dentro de las agencias de gobierno, según lo establece la Ley 8-2017. Esto es irónico, considerando que las clasificaciones que ocupan los empleados transitorios muchas veces son profesionales, que requieren formación y adiestramiento especializado; a veces son de difícil reclutamiento y hasta se utilizan para ocupar posiciones gerenciales, que envuelven supervisión de otros empleados.

Esto ha creado una disparidad en el trato de los empleados con carácter temporal en el servicio público; a unos se les llama empleados irregulares, a otros por contrato, empleados transitorios y hasta transitorios permanentes, y sus condiciones de empleo son distintas. No hay justificación para mantener tal disparidad dentro de esta categoría de empleados. Además, hay que forzar a las agencias a ser diligentes en la creación o solicitud de creación de puestos, tan pronto se detecte que las funciones que desempeña un empleado con carácter temporal en realidad son de necesidad permanente.

Asimismo, clasificar correctamente a los empleados ayudará en la administración de los recursos humanos del servicio público y evitará erogación de fondos innecesarios o tener que redoblar esfuerzos de reclutamiento, cada vez que un empleado temporal abandona el servicio en búsqueda de mayor estabilidad financiera.

A su vez, esto debe disminuir las reclamaciones laborales por transacciones de personal erradas, que se realizan como consecuencia de una mala categorización del empleado.

Otro efecto positivo de corregir esta situación es mejorar las relaciones obreros patronales, al evitar situaciones donde empleados unionados responden a empleados con carácter temporal, que no gozan de permanencia.

Asimismo, una ventaja adicional de corregir esta situación, y que se debe reflejar en la economía, es que muchos de estos empleados, al no gozar de un estatus permanente, se les limitan las concesiones de crédito y préstamos, estancando otras áreas de la economía del país.

Mediante esta legislación también adoptamos disposiciones provisionales para conceder estatus de empleado regular a aquellos empleados transitorios que llevan cuatro (4) años o más realizando funciones cuya necesidad es permanente, sujeto a ciertos requisitos para elegibilidad.

A través de los años hemos sido testigos de cómo se ha intentado evitar el mantener un sistema de empleados temporales, paralelo al servicio de carrera. Sin

embargo, forzosamente debemos concluir que los esfuerzos han sido infructuosos, cuando la evidencia denota que una gran parte de los empleados transitorios lleva prestando más de ocho (8) años de servicios y sigue manteniendo estatus transitorio.

Corregir esta anomalía, mediante la conversión de estatus dispuesta en el Artículo 11 de esta Ley, no solo es necesario en términos de administración pública, sino que también es un mecanismo de justicia social para estos empleados que han brindado servicios al Pueblo de Puerto Rico en tiempos de crisis, sin ninguna expectativa de continuidad. Es momento de redoblar esfuerzos para retener a nuestros profesionales en la Isla y reconocer su lealtad al servicio público. Diariamente, observamos cómo empresas públicas y privadas de otras jurisdicciones llegan a Puerto Rico a reclutar profesionales para prestar servicios en diversas partes de los Estados Unidos. Cualquier persona que lea regularmente los Clasificados, habrá podido notar que ya no solo se reclutan puertorriqueños para trabajar en la agricultura norteamericana como en los años '50; ahora también se reclutan: maestras(os), enfermeras(os), policías, ingenieros(as), entre otros, para trabajar en estados como: Texas, Florida, New Jersey, New York, Massachusetts, etc.

Por todo lo anterior, esta Asamblea Legislativa está convencida de que es hora de uniformar y controlar los contratos de empleo por tiempo definido en el gobierno; adoptar una nueva Ley de Empleo Transitorio o Temporal en el Servicio Público que corrija las situaciones antes descritas. El fin es que se facilite la administración de los recursos humanos en el gobierno y se haga justicia a quienes, aún en tiempos de crisis, se han mantenido al servicio del Pueblo de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título

2 Esta ley será conocida como “Ley de Empleados Transitorios o Temporales en el
3 Servicio Público”.

4 Artículo 2.-Política Pública

5 El uso de empleados transitorios o temporales será la excepción y no la norma en
6 el servicio público. Las agencias reducirán en lo posible la utilización de personal
7 temporal para realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente.

8 El uso de empleados temporales para cubrir funciones permanentes por extensos

1 periodos es contrario a la política pública esbozada en la Ley 8-2017, mejor conocida como
2 “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno
3 de Puerto Rico”. También, esto redundará en una alta rotación (*turnover*) de empleados, ya
4 que estos buscan mayor estabilidad económica, lo que provoca mayores gastos al erario.
5 Cada reclutamiento conlleva unos procesos administrativos que envuelven el empleo de
6 recursos, tanto humanos como económicos. Además, la rotación provoca pérdida de
7 empleados en los cuales se ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero en adiestrar,
8 ocasionando pérdidas económicas a las agencias, y su vez, crea un disloque en los
9 servicios públicos, al quedarse el puesto vacante mientras se recluta un nuevo empleado.

10 Además, mantener empleados temporales realizando funciones de carácter
11 permanente por tiempo indefinido también ocasiona conflictos obrero patronales que
12 redundan en mayores gastos y atentan contra la paz laboral.

13 Artículo 3.-Definiciones

14 Para propósitos de esta Ley, los términos que se expresan a continuación tendrán
15 el significado que le sigue:

16 (a) Agencia: significará el conjunto de funciones, cargos y puestos que
17 constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora,
18 independientemente de que se le denomine departamento, corporación
19 pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.

20 (b) Empleado de carrera: aquél que han ingresado al servicio público en
21 cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente
22 y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de

1 carrera al momento de su nombramiento.

2 (c) Empleado irregular: empleado que fue reclutado al amparo de la Ley Núm.
3 110 de de 26 de junio de 1958, mejor conocida como “Ley de Personal
4 Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

5 (d) Empleado temporal: empleado reclutado por un tiempo determinado para
6 realizar funciones de duración determinable o cuando las condiciones o
7 naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto en el
8 servicio de carrera. El término incluirá a empleados clasificados como
9 transitorios, irregulares, por contrato y cualquier otra denominación que se
10 refiera a empleo temporal.

11 (e) Empleado transitorio: empleado reclutado en el servicio público para cubrir
12 necesidades temporales, de emergencia o imprevistas, o programas o
13 proyectos *bona fide* de una duración determinada, o cuando las condiciones
14 o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto.

15 (f) OATRH: Significa la Oficina de Administración y Transformación de los
16 Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

17 (g) Servicio público: significará cualquier departamento, junta, comisión,
18 negociado, oficina o dependencia del Gobierno del Estado Libre Asociado
19 de Puerto Rico.

20 Artículo 4.-Cuándo procederá el uso de empleados temporales

21 Cuando surjan en las agencias necesidades temporeras, de emergencia,
22 imprevistas o programas o proyectos *bona fide* de una duración determinada, financiados

1 con fondos federales, estatales o combinados, se crearán puestos transitorios de duración
2 fija por un período no mayor de doce (12) meses, pudiendo prorrogarse mientras duren
3 las circunstancias que dieron origen al nombramiento. Las agencias podrán crear tales
4 puestos de duración fija, sujeto a su condición presupuestaria. En casos de programas o
5 proyectos *bona fide*, los puestos se podrán extender por la duración del programa o
6 proyecto, previa aprobación de la OATRH.

7 El uso de empleados temporales será la excepción y no la norma en el servicio
8 público. Las agencias reducirán en lo posible la utilización de personal temporal para
9 realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente. Sin embargo, su
10 utilización estará permitida, aun para cubrir necesidades permanentes, en las siguientes
11 circunstancias:

- 12 (a) Para realizar tareas cuya duración sea determinable y no haya razonable
13 certeza de que tal personal permanecerá indefinidamente en el servicio,
14 como en el caso de empleados para proyectos de obras públicas o de otra
15 naturaleza, pero que tenga fecha de terminación;
- 16 (b) cuando sea necesario para cubrir un puesto de una persona que se
17 encuentra acogida a una licencia cuya extensión sea mayor a un mes o la
18 persona se haya separado de su puesto de forma imprevista, como en el
19 caso de muerte y alguien deba prestar los servicios;
- 20 (c) cuando la agencia no disponga del personal regular necesario para
21 completar ciertas tareas dentro de la jornada regular y el trabajo no pueda
22 posponerse;

- 1 (d) cuando el ocupante del puesto regular se encuentre disfrutando de licencia
2 sin sueldo;
- 3 (e) cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que
4 requiera algún tipo de licencia y el candidato a nombrarse posea licencia
5 provisional;
- 6 (f) cuando el ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción
7 ante el foro apelativo;
- 8 (g) cuando el ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo
9 por determinado tiempo;
- 10 (h) cuando el ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto, mediante
11 nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su anterior puesto;
- 12 (i) cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto
13 reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se
14 extenderá por el tiempo que dure la beca;
- 15 (j) cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga
16 imposible o dificulte la certificación de candidatos de un registro de
17 elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses;
18 transcurrido dicho período, si la autoridad nominadora entiende que
19 persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá
20 extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses;
21 o
- 22 (k) cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto

1 en el servicio de confianza.

2 Artículo 5.-Clasificación y retribución

3 Los empleados temporales ocuparán clases comprendidas en el plan de clasificación
4 de la agencia para la cual trabajen y serán compensados de conformidad con la escala de
5 retribución correspondiente a su clasificación.

6 Artículo 6.-Licencias

7 Los empleados temporales tendrán derecho a la licencia de vacaciones, licencia por
8 enfermedad, licencia de maternidad, licencia para lactancia y licencia de paternidad,
9 según los términos y condiciones estipulados en la Ley 8-2017, según enmendada, mejor
10 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos
11 en el Gobierno de Puerto Rico”.

12 Asimismo, tendrán derecho a toda licencia dispuesta en leyes especiales para
13 servidores públicos, cuya intención expresa haya sido conferirla a empleados temporales.

14 Se dispone, sin embargo, que ninguna de las licencias antes descritas se concederá
15 por un periodo mayor a la duración del nombramiento.

16 Los empleados temporales no serán acreedores de licencia sin paga o sin sueldo.

17 Artículo 7.-Participación en el Sistema de Retiro

18 Los empleados transitorios en el servicio público formarán parte de la matrícula
19 del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto
20 Rico, excepto los que trabajen en municipios.

21 Artículo 8.-Aportación para seguro médico

1 Los empleados transitorios que trabajen para la misma agencia más de seis (6)
2 meses consecutivos serán elegibles para ingresar a los planes de servicios de salud
3 contratados por el Secretario de Hacienda, conforme a la Ley Núm. 95 del 29 de junio de
4 1963, según enmendada o a la aportación patronal o cubierta de seguro médico que
5 brinde su autoridad nominadora a los empleados de carrera o confianza, según el servicio
6 que preste el empleado transitorio. Los empleados que no cumplan con los requisitos
7 antes descritos serán elegibles para ingresar a los planes de servicios de salud contratados
8 por el Secretario de Hacienda o el plan que ofrezca su autoridad nominadora, pero no
9 tendrán derecho a la aportación patronal.

10 En aquellos casos en que el salario del personal transitorio se pague de fondos
11 federales y el programa federal que asigna los fondos provea para el pago de beneficios
12 marginales, incluyendo el de servicios médicos, dicho personal podrá recibir beneficios
13 similares a los de la referida Ley Núm. 95.

14 Artículo 9.-Conversión de estatus

15 Con el fin de controlar el uso desmedido de empleados por tiempo definido en el
16 servicio público y uniformar su regulación, así como los beneficios marginales a los que
17 tienen derecho, prospectivamente, se reconoce una sola clasificación para los empleados
18 que presten servicios por tiempo definido en el servicio público. Estos serán clasificados
19 como empleados transitorios y se regirán por las disposiciones estatuidas en esta Ley y
20 aquellas dispuestas en la Ley 8-2017, que no sean incompatibles con lo aquí establecido.

21 Todo empleado que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga status irregular,
22 por contrato, o algún otro nombre para referirse a un empleado que brinda servicios por

1 un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento.
2 Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el empleado deberá ser
3 contratado como empleado transitorio, sujeto a lo dispuesto en esta Ley.

4 Todo empleado transitorio de una agencia, que no sea una corporación pública,
5 tendrá derecho a que se le cambie su clasificación a empleado de carrera si concurren los
6 siguientes requisitos:

- 7 (a) Ha prestado servicios continuos o con una interrupción no mayor de quince
8 (15) días, en una agencia dentro del servicio público, a tiempo completo y
9 ocupando el mismo puesto, por cuatro (4) años o más; desvinculaciones de
10 más de quince (15) días se considerarán una interrupción para fines de este
11 inciso.
- 12 (b) La agencia para la cual presta servicios certifique a la OATRHH que la
13 necesidad del puesto es permanente.
- 14 (c) El empleado transitorio posee los requisitos mínimos de preparación y
15 experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual se asignen las
16 funciones que venía desempeñando y sus debidas evaluaciones
17 satisfactorias; y
- 18 (d) que el jefe de la agencia en la cual presta sus servicios certifique al
19 Director(a) de OATRHH que ha prestado servicios satisfactorios, conforme a
20 las normas de conducta de la agencia y las que se esperan de todo servidor
21 público.

22 Los empleados transitorios adquirirán el estatus de empleados regulares el día

1 primero de julio inmediatamente después de haber reunido los requisitos señalados
2 anteriormente, sujeto a que el puesto sea sufragado con fondos recurrentes.

3 El tiempo trabajado como empleado transitorio será acreditado contra el periodo
4 probatorio, siempre que los servicios satisfactorios hayan sido prestados en la misma
5 clase de puesto que la persona va a ocupar como empleado de carrera y las funciones
6 hayan sido ejercidas por el mismo tiempo o más, del periodo probatorio requerido para
7 la clase.

8 Cuando algún empleado transitorio rehúse aceptar nombramiento en un puesto
9 de carrera en virtud de esta Ley, deberá notificarlo por escrito mediante carta o
10 formulario que se adopte a tales fines.

11 Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder
12 beneficios de permanencia a empleados que no reúnen los requisitos de ser los más aptos
13 para ocupar el puesto de carrera, conforme al principio de mérito.

14 Artículo 10.-Preferencia para ingresar al servicio público

15 Los empleados temporales que hayan ocupado un puesto por un período de cuatro
16 (4) años o más en la misma agencia, gozarán de una preferencia por lealtad de tres (3)
17 puntos en la competencia para ocupar un puesto de carrera de la misma clase que ocupa
18 en carácter temporal, siempre que la convocatoria solicitada sea en la misma agencia. De
19 existir más de un candidato elegible bajo este Artículo para el puesto vacante, se elegirá
20 al de más antigüedad en la agencia. En igualdad de antigüedad, se elegirá al que solicitó
21 en la fecha más temprana.

22 Artículo 11.-Disposiciones provisionales

1 Cualquier empleado que a la fecha de vigencia de esta Ley esté ocupando un puesto
2 con estatus transitorio en el servicio de carrera en una agencia (excluyendo a las
3 corporaciones públicas) y cumpla con todos los requisitos establecidos en el Artículo 9 de
4 esta Ley, tendrá derecho a convertirse en empleado regular de carrera.

5 Sin embargo, dada la emergencia fiscal por la cual atraviesa el Gobierno del Estado
6 Libre Asociado de Puerto Rico, mantendrá el mismo salario y los mismos beneficios
7 marginales a los cuales era acreedor como empleado transitorio mientras esté en vigor la
8 Ley 66-2014, según enmendada, mejor conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad
9 Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

10 En el proceso de conversión de estatus se dará prioridad a las agencias destinadas
11 a brindar servicios de salud, seguridad, bienestar social y educación.

12 Artículo 12.-Interpretación

13 Las disposiciones de esta legislación serán interpretadas conjuntamente con la Ley
14 8-2017, mejor conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en
15 el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, pero en aquellas áreas que
16 sean incompatibles, prevalecerán éstas, siempre que se trate de empleados transitorios o
17 temporales en el servicio público.

18 Artículo 13.-Reglamentación

19 Se faculta al (la) Director(a) Ejecutivo(a) de la Oficina de Administración y
20 Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) a adoptar la reglamentación
21 necesaria o enmendar la vigente, con el fin de hacer cumplir las disposiciones aquí
22 estatuidas. El procedimiento para adoptar esta reglamentación estará exento de cumplir

1 con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada,
2 mejor conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

3 Artículo 14.-Violaciones

4 Un empleado transitorio o temporal que entienda que se le han violentado los
5 derechos dispuestos en esta Ley podrá solicitar una apelación a la Comisión Apelativa
6 del Servicio Público (CASP) quien tendrá jurisdicción primaria para dirimir la
7 controversia.

8 Artículo 15.-Cláusula de separabilidad

9 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, título o parte de esta Ley fuere
10 declarada inconstitucional o defectuosa por un tribunal competente, la sentencia a tal
11 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de
12 dicha sentencia quedará limitado exclusivamente a la cláusula, párrafo, artículo, sección,
13 título o parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional o defectuosa.

14 Artículo 16.-Vigencia

15 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.