



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO
PO BOX 191749
SAN JUAN, PR 00919-1749

TEL. 787 620-9545
FAX 787 620-9541

10 de marzo de 2014

Hon. Ángel R. Rosa Rodríguez
Presidente
Comisión de Gobierno, Eficiencia
Gubernamental e Innovación Económica

Asunto: Ponencia de la Junta de Relaciones del Trabajo en torno al P. de la S. 960

Estimado Presidente:

Saludos cordiales de parte de todos los que laboramos en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y de este servidor. Comparecemos para expresar nuestra postura con relación al Proyecto del Senado P de la S. 960 de la autoría del Senador Hon. Aníbal José Torres Torres. La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico fue creada mediante la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, y conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*. Es un Organismo con funciones cuasi-judiciales facultado para deliberar y adjudicar las controversias obrero-patronales que le son presentadas. Lo anterior luego de haber sido evaluadas e investigadas.

582
Su función principal es proteger los derechos que tienen los trabajadores, al amparo de la Ley Núm. 130 antes citada. También, investiga y resuelve controversias de representación. Así mismo, promueve la negociación colectiva con los representantes seleccionados por los trabajadores; determina y certifica las unidades apropiadas e investiga y adjudica los casos de prácticas ilícitas del trabajo y ayuda a poner en vigor laudos de arbitraje. De igual forma administra la *Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral*, Ley Núm. 333-2004 según enmendada en la que se les garantizan a los empleados afiliados ciertos derechos oponibles ante las organizaciones obreras que los representan.

Cabe señalar, que la Junta de Relaciones del Trabajo, además de salvaguardar los derechos de los trabajadores, es nuestro propósito velar por el trabajador en todos sus ámbitos. Es por ello, que procuramos por que ocurra un balance entre los derechos que protegen al trabajador y el impacto de las leyes laborales en la economía que a su vez afectan directamente al trabajador.

El presente proyecto de ley tiene el propósito de enmendar Sección 5.3 del Artículo 5 y el inciso 12 de la Sección 8.2 del Artículo 8 de la Ley 184-2004, según enmendada,

conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", a los fines de establecer un procedimiento retributivo de reinstalación uniforme aplicable a los empleados de confianza que retornan a sus puestos de carrera dentro del Gobierno Central; por excepción extender el alcance de esta normativa a los empleados adscritos a nuestras corporaciones públicas; y para otros fines relacionados.

La referida medida en su exposición de motivos indica que Puerto Rico cuenta actualmente con cincuenta y un (51) corporaciones públicas que, según el Centro para una Nueva Economía, generan \$9,235 millones de "ingresos propios" para financiar sus operaciones. En la práctica, sin embargo, muchas de estas corporaciones reciben subsidios, directos o indirectos, del Fondo General, del Banco Gubernamental de Fomento o de otras corporaciones públicas.

502
Históricamente, a nuestras corporaciones públicas se les ha reconocido una amplia autonomía fiscal y administrativa para llevar a cabo sus funciones. Precisamente, estas agencias se encuentran excluidas del alcance de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", lo que significa que tienen total facultad para aprobar la reglamentación necesaria para la administración de sus recursos humanos, incluyendo el área de retribución.

No obstante, ha quedado manifestada la tendencia por parte de las corporaciones públicas de autorizar aumentos de salarios, así como bonificaciones y concesiones sin tomar en consideración la realidad fiscal de ésta. Este manejo inadecuado de los recursos públicos ha propiciado un déficit operacional que ha promovido, en parte, que las casas acreedoras degraden el crédito del gobierno del Estado Libre Asociado y de las corporaciones públicas a nivel especulativo. Como consecuencia de lo anterior estamos confrontando un encarecimiento del financiamiento de las obras públicas, aumento de los intereses a los préstamos, aceleramiento del vencimiento de algunos préstamos y, peor aún, se compromete el capital de todos los puertorriqueños. Esta situación nos obliga a identificar un flujo de efectivo de inmediato.

La Ley Núm. 184-2004 según enmendada dentro de su exposición de motivos reseña que la retribución debe ser visualizada como una herramienta gerencial esencial para el logro de las metas y aspiraciones del gobierno, que a su vez, responde a los reclamos de un pueblo¹. Dicha norma, procura balancear dos intereses igualmente preeminentes: los derechos constitucionales y estatutarios de nuestros servidores públicos y la eficiente prestación de los servicios públicos que son su razón de ser.

Esta ley da inicio a una nueva era en el servicio público fundamentada en conceptos de eficiencia y eficacia, enmarcada en principios de equidad y justicia para los servidores públicos.

Siendo así, es necesario mencionar el propósito y los objetivos que nuestros legisladores buscaban al momento de concebir la Ley Núm. 184- 2004. La política pública que persigue es la siguiente y citamos:

“Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

2. Fortalecer las áreas esenciales al Principio de Mérito en el Servicio Público, de forma que los- empleados públicos estén cubiertos por el nuevo sistema, el cual se conocerá como Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

3. Reiterar que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional, así como actitud ética evidenciada en honradez, autodisciplina, respeto a la dignidad humana, sensibilidad y dedicación al bienestar general.

4. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados, la negociación colectiva, y culminar el proceso de descentralizar responsabilizando enteramente a los Administradores Individuales por la cabal administración de sus recursos humanos.”ⁱⁱ

580
La referida ley, en sus objetivos se establece lo siguiente y citamos:

“Lograr una gerencia de los recursos humanos orientada por criterios de autonomía, uniformidad y equidad.

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.

Lograr que la prestación de servicios públicos propenda y asegure el continuo desarrollo económico y social de Puerto Rico, la mayor justicia social y el disfrute pleno de los derechos consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución.

Ofrecer igualdad en el empleo en el servicio público.

Reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales y permitir a la gerencia mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución, para lograr un sistema de administración de recursos humanos más dinámico y efectivo.”ⁱⁱⁱ

Señores Legisladores como pueden observar los objetivos de esta ley son claros en cuanto al interés de garantizar el pleno disfrute de los derechos laborales consignados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Para lograr una autonomía y uniformidad necesaria en el servicio público para encaminarse a facilitar el desarrollo económico de todos en Puerto Rico.

De entender esta augusta asamblea legislativa que dicha aplicación y alcance debe ser extendida a las entidades del Estado que funcionan como negocios, sugerimos que evalúen la posibilidad de consignar la aplicabilidad de todas las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004 a estas.

No obstante, en cuanto a la presente medida para que su intención legislativa tenga el fin práctico que persigue, dentro del contenido puntualizamos como sugerencias y observaciones a esta Honorable Comisión lo siguiente:

1. Enmendar el artículo 1 de la referida pieza legislativa sección 5.3 para que consigne lo siguiente:

502
"Sección 5.3 Las disposiciones de esta ley no será aplicables a la Rama Judicial, Legislativa ni a las siguientes instrumentalidades públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico:

- a) Universidad de Puerto Rico
- b) Oficina de la (el) Gobernadora (or) propia
- c) Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico
- d) Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico

2. Enmendar el Artículo 2 de la medida para que lea como sigue. - Se enmienda el inciso 12 de la Sección 8.2 del Artículo 8 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", para que lea como sigue:

"Sección 8.2 Normas Generales de Retribución

Las siguientes guías son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo esta ley:

...

Artículo 2. - Se enmienda el inciso 12 de la Sección 8.2 del Artículo 8 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", para que lea como sigue:

"Sección 8.2 Normas Generales de Retribución

Las siguientes guías son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo esta ley:

- ...
12. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera conforme la Sección 9.2 de esta Ley, al ser reinstalados tendrán derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza. También tendrá derecho a los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de confianza. Para otorgar este reconocimiento será necesario *que el empleado a reinstalar haya estado en el servicio de confianza por un período no menor de tres (3) años y se evidencie la ejecutoria excelente del empleado.*


Aunque reconocemos el loable propósito que persigue la medida, ante este escenario la avalamos si se adoptan los cambios sugeridos.

SAC
Sugerimos a vuestra Comisión, obtener el insumo de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), el Departamento de Justicia de Puerto Rico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, las organizaciones obreras, las asociaciones *bonafide* que agrupan empleados bajo las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico y del Banco Gubernamental de Fomento (BGF).

Esperamos que los comentarios y el borrador con las enmiendas sugeridas antes provistos le sean de utilidad. La Junta de Relaciones del Trabajo posee la *Voluntad y el Compromiso para Seguir Transformando a Puerto Rico hacia la Paz Laboral.*

Nos reiteramos a sus órdenes siempre.

Cordialmente,


Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán
Presidente

dfr

Anejo

502
ⁱ Ley Núm. 184-2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

ⁱⁱ *id*

ⁱⁱⁱ *id*