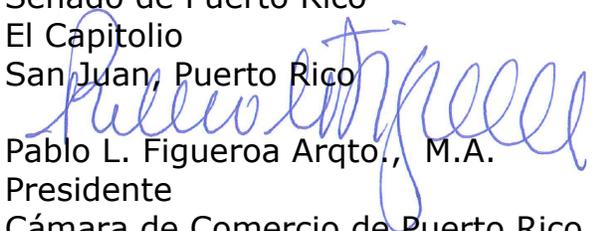




20 de mayo de 2013

Honorable Luis Daniel Rivera Filomeno
Presidente
Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor
y Creación de Empleos
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, Puerto Rico

Pablo L. Figueroa Arqto., M.A.
Presidente
Cámara de Comercio de Puerto Rico

P. del S. 447, P. del S. 520 y P. del S. 522

Agradecemos la oportunidad que se nos brinda de expresar nuestros comentarios en torno a los Proyectos del Senado 447, 520, 522 que se describen abajo:

Proyecto del Senado 447: Para autorizar la creación de un Fondo Rotativo especial que se denominará "Fondo de Investigaciones, Cumplimiento y Estudio en la aplicación del Principio de Mérito y sus Áreas Esenciales", en la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos (OCALARH); para fortalecer los procesos de fiscalización, cumplimiento y auditorías de OCALARH; y para otros fines relacionados.



Voz y Acción de la Empresa Privada

PO BOX 9024033 SAN JUAN PR 00902-4033 | CALLE TETUÁN #100 VIEJO SAN JUAN PR 00901 | www.camarapr.org
787-721-6060 | Fax: 787-723-1891 | camarapr@camarapr.net

Proyecto del Senado 520: Para enmendar el Artículo 6, Sección 6.4 (4)(a) de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", a los fines establecer el alcance de los destagues de empleados del servicio público; y para otros fines relacionados.

Proyecto del Senado 522: Para enmendar el Artículo 8, Sección 8.2 (2) y añadir la Sección 8.4 de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", a los fines establecer disposiciones relativas a la retribución para el fortalecimiento y reafirmación del Principio de Mérito; y para otros fines relacionados.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico es la institución portavoz de los negocios en Puerto Rico y representa a todo el comercio y la industria, grande o pequeña, de todos los sectores de la Isla. Sus esfuerzos van dirigidos, entre otras cosas, a fomentar un clima económico, político, tecnológico y social favorable al desarrollo de la empresa privada. Entendemos que es a través del fortalecimiento de la empresa privada que se promueve la competitividad en la economía y su capacidad para generar empleos e ingresos.

Comentamos las tres medidas en este memorial puesto que tienen relación unas con otras. Aunque la CCPR representa los intereses de sus socios en el sector privado, hay ciertas medidas que como éstas tienen tangencia con el desarrollo económico de Puerto Rico, por lo que procedemos a mencionar algunos comentarios.

Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público" (en adelante, "Ley Núm. 184"), promueve, como fundamentos del servicio público, los conceptos de "eficiencia y eficacia". Por años hemos visto en el sector privado varias quejas y señalamientos sobre violaciones al sistema de mérito consagrado en esta Ley. A la CCPR le preocupan las violaciones a este principio de mérito, las cuales, se reflejan por ejemplo en demandas por discrimen político. Es posible que los planes de clasificación no respondan al principio de mérito consagrado en esta Ley y ello se refleja también en las constantes quejas de empleados sobre transacciones de personal que también están en contra del mismo. Estas situaciones se traducen en eventos (como las reclamaciones judiciales) que económicamente afectan las finanzas del Gobierno.

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 184, tanto la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, conocida como la Ley de Personal del Servicio Público (en adelante, "Ley Núm. 5") como la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, conocida como Ley de Retribución Uniforme (en adelante, "Ley Núm. 89"), ambas derogadas por la Ley Núm. 184 que está vigente hoy, regían el ordenamiento jurídico sobre la gerencia de los recursos humanos del servicio público).

Los recursos humanos de los administradores individuales originalmente estaban centralizados y se regían por los reglamentos que aprobó la Oficina Central de Administración de Personal (ahora "OCALARH"), para las áreas esenciales al principio de mérito y para la retribución gubernamental. Con el paso del tiempo, el sistema fue modificado. Esta oficina ha sufrido múltiples cambios de nombre desde su creación, primero se llamó la Oficina de Personal (OP), luego la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP) y después fue la Oficina Central de

Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH). En el 2003 se renombró y constituyó como la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA). Recientemente, mediante la aprobación de la Ley Num. 133 de 12 de julio de 2011, pasó a ser la "Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos", nuevamente "OCALARH".

En resumen, el sistema de servicio público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su origen fue centralizado, y aún, durante el proceso de descentralización, los derechos y deberes de los empleados se encontraban en la Ley Num. 5, en leyes especiales y en los reglamentos aprobados por los administradores individuales.

Por otro lado, la Ley Num. 184 tenía también el propósito, entre otros, de atemperar el sistema creado por la Ley Num. 5, a la realidad de ese entonces, y redefinir las funciones de la anterior OCAP, respecto a los integrantes del sistema. Asimismo, concedió mayor autonomía a todos los componentes del sistema. (Ver ponencia del Secretario de Estado para el P. de la C. 400 de fecha 22 de septiembre del 2011).

La Ley Num. 184 creó la mencionada oficina de recursos humanos del Gobierno, para que, entre otras funciones, promulgara, modificara, enmendara, derogara o adoptara la normativa de aplicación general al sistema de administración de recursos humanos en el servicio público, de modo que se cumpla eficazmente con el principio del mérito. Además, la mencionada oficina tiene el deber de "aprobar todos aquellos reglamentos o normas que sean necesarios para la administración de la Ley, de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme". (Artículo 4, Sección 4.3 de la Ley Núm. 184). Ese mismo artículo establece que la Oficina debería "asesorar a las agencias y municipios sobre las normas

aplicables en materias especializadas de recursos humanos, incluyendo la materia de retribución y relaciones laborales".

Cabe señalar que la Ley Num. 184 fue enmendada el cuatrienio pasado mediante la Ley Núm. 216 de 17 de febrero de 2010, para que, previo a que todo Administrador Individual adoptara cualquier reglamentación o plan de clasificación o valoración de puestos, se requiera la evaluación y aprobación de la Oficina. Esta enmienda a la Ley fue motivada porque, según el trámite legislativo, entendía la Asamblea Legislativa, que la Ley Núm. 184 privaba a las Autoridades Nominadoras "del caudal de conocimiento adquirido durante años al momento de aplicar las áreas esenciales al Principio de Mérito", porque éstas no estaban obligadas a contar con la evaluación y asesoramiento del peritaje de la Oficina al implantar planes de clasificación o valoración de puestos o la reglamentación mandatoria de la Ley Núm. 184. Esto, según expresado en la ponencia arriba mencionada, se entendía, afectaba adversamente la uniformidad que debe imperar en el servicio público por lo que se vulneraran los derechos de los empleados públicos. Las enmiendas aprobadas, mediante la Ley Num. 216, perseguían, pues, atender esta situación, capacitando a los Administradores Individuales con la experiencia y peritaje que ofrece la Oficina en el campo de los recursos humanos del servicio público y obligando a aquellos a someter, para la evaluación y aprobación por parte de la Oficina, el reglamento que le requiere dicha Ley, con relación a las áreas esenciales al principio de mérito y a todo plan de clasificación o valoración de puestos. Sugerimos a esta Honorable Comisión que debe analizarse la medida propuesta al amparo de la Ley 216 para determinar si verdaderamente se requiere de legislación adicional para llevar a cabo estas funciones.

En la Cámara de Comercio buscamos crear las condiciones socio-económicas sustentables que potencialicen la competitividad de Puerto Rico,

promoviendo la innovación y el espíritu empresarial. Servimos como facilitadores en el fortalecimiento de la empresa privada, anticipando nuevos retos y oportunidades, fomentando la innovación, promoviendo el desarrollo de la clase empresarial y educando al pueblo sobre la aportación de la empresa privada a nuestra calidad de vida.

Estamos consientes de que el crecimiento integral y balanceado de Puerto Rico depende en gran medida de la atención y del esfuerzo que se le dedique a la solución de sus problemas.

Sin embargo, aunque entendemos el propósito de la medida, no es menos cierto que Puerto Rico es ya uno de los países más regulados del Mundo en el tema de las leyes laborales y donde más caro resulta hacer negocios y operar el Gobierno. Lo que el comercio necesita son ideas, proyectos y acciones que bajen el costo de hacer negocios a niveles competitivos con otras jurisdicciones y que reduzcan el régimen reglamentario que ahoga en burocracia al pequeño y mediano comerciante, incluidos los profesionales.

Agradecemos la oportunidad de presentar nuestras recomendaciones y, como siempre, estamos en la mejor disposición de continuar laborando junto a esta Comisión para que, al final del día, se logre el resultado que persigue esta Legislatura que es cónsono con lo que persigue la CCPR, para que se lleve a Puerto Rico a ser un País verdaderamente competitivo. También nos reiteramos a su orden para cualquier otro asunto en que le podamos servir, para cualquier asunto futuro sobre estos proyectos de ley o cualquiera otro en que podamos ser de ayuda.