

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 664

20 de junio de 2013

Presentado por las señoras *Santiago Negrón* y *Padilla Alvelo* y el señor *Tirado Rivera*
Referido a la Comisión de Gobierno, Eficiencia Gubernamental e Innovación Económica

LEY

Para crear la “Ley de los Comités Coordinadores de Asuntos de los Empleados Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” y definir sus facultades y funcionamiento.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Es parte de la política pública del gobierno de Puerto Rico el conceder a los empleados públicos participación efectiva en las decisiones sobre los asuntos que les afectan en su ámbito de trabajo. Con relación al sector de los empleados gerenciales de las agencias, corporaciones e instrumentalidades del Estado Libre Asociado, dicha política ha sido consignada y reiterada mediante Órdenes Ejecutivas aprobadas con el fin de permitir el diálogo franco con ese sector y promover su contribución al mejoramiento de los servicios públicos. La primera fue la Orden Ejecutiva Número 5226, emitida el 4 de noviembre de 1988 por el entonces Gobernador, Honorable Rafael Hernández Colón, y disponía que “los jefes de agencias y los Presidentes y Directores Ejecutivos de las corporaciones públicas establecerán en sus respectivas agencias un Comité Coordinador de Asuntos Gerenciales”. Cada Comité tenía el deber de escuchar los planteamientos de los empleados gerenciales con el fin de proponer recomendaciones concretas. Luego, mediante la Orden Ejecutiva Número 5409 A, dictada el 1ro de julio de 1989, se enmendó la Orden anterior para incluir de forma específica las asociaciones de empleados en los Comités.

En enero de 1993, el Honorable Pedro Roselló González ratificó el contenido de ambas Órdenes Ejecutivas e impartió instrucciones al Secretario del Departamento del Trabajo para

que se asegurara el fiel cumplimiento de las mismas. A pesar de estas claras directrices, lo mandado en las Órdenes Ejecutivas no se ha hecho efectiva, y existen agencias y corporaciones públicas que a esta fecha no han incorporado los comités a sus reglamentos de personal. En otras, aunque sí se reconoce su existencia mediante reglamento, los comités se han tornado inoperantes. El efecto ha sido la limitación de la participación y aportación de los empleados gerenciales en el quehacer gubernamental.

La deficiencia de participación se hace más patente en las agencias públicas a las que le aplica la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, ya que en la práctica los esfuerzos de la agencia en establecer comunicación con sus empleados se canalizan con la organización sindical dejando al sector gerencial sin un vehículo de comunicación y participación efectivo. Atinadamente, los empleados gerenciales de dichas agencias reclaman mayor comunicación y participación en las decisiones tomadas en torno a los convenios colectivos acordados entre los sindicatos que representan a los empleados integrantes de la unidad apropiada y las agencias. Después de todos son los gerenciales como supervisores quienes están encargados de ejecutar muchos de los acuerdos entre las partes.

La necesidad de fortalecer el diálogo entre las agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas y el sector gerencial responde también a la obligación del Gobierno de adoptar las medidas que conduzcan a la optimización de los servicios gubernamentales. No cabe duda que a través de los años los empleados gerenciales de carrera de las agencias, instrumentalidades y corporaciones público-privadas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico han demostrado su dedicación al servicio público. Asimismo, es de conocimiento general la importancia de la labor de los empleados públicos gerenciales de carrera y sus aportaciones a la consecución de una eficaz administración pública.

Por tales razones, es imperativa la aprobación de una ley que garantice el cumplimiento con lo que ha sido política pública declarada del Estado, y se disponga de forma indubitada la obligación de cada agencia y corporación pública de recurrir a los Comités de Asuntos de los Gerenciales como mecanismos para el diálogo franco, abierto y continuo entre todos los componentes del sector público sobre los asuntos de interés mutuo. Mediante la presente medida, garantizamos la existencia de un foro ante el cual se expondrán las ideas para el mejoramiento de los servicios que se ofrecen al pueblo de Puerto Rico, la estructura administrativa de la agencia,

los términos que afectan la supervisión del personal unionado, y las condiciones de trabajo de la clase gerencial de carrera.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título

2 Esta Ley será conocida como “Ley de los Comités Coordinadores de los Asuntos de
3 los Empleados Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

4 Artículo 2.-Definiciones

5 En cualquier parte de esta Ley en que se usen o se mencionen, los siguientes términos
6 tendrán el significado que a continuación se indica, excepto cuando del contenido del texto
7 claramente se desprende otro significado.

8 (a) “Comités” se refiere a los Comités Coordinadores de los Asuntos de los
9 Empleados Gerenciales de Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

10 (b) “Empleado Gerencial” es el empleado o funcionario público de carrera no
11 perteneciente a la unidad apropiada según definida por los organismos correspondientes para
12 la agencia, corporación pública o instrumentalidad, que encausa o ejecuta la política pública
13 de la agencia, por encomienda del jefe de la agencia o la persona por él delegada.

14 (c) “Jefe de Agencia” es el secretario, presidente, o director ejecutivo de una agencia
15 gubernamental o corporación pública de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de
16 Puerto Rico.

17 (d) “Asociación” es una agrupación bonafide constituida por empleados gerenciales
18 de carrera.

19 Artículo 3.- Comités Coordinadores de los Asuntos de los Empleados Gerenciales de
20 Carrera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico- Creación y establecimiento.

1 Se creará un Comité Coordinador de los Asuntos de los Empleados Gerenciales en
2 cada una de las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Comité estará
3 compuesto por funcionarios con autoridad para la toma de decisiones y por miembros de las
4 asociaciones bonafide de empleados gerenciales de carrera.

5 De ser necesario, cada Comité, en coordinación con el Jefe de la Agencia podrá
6 nombrar subcomités para estudiar situaciones específicas o podrá ordenar estudios e
7 investigaciones para resolver los planteamientos que se sometan a la consideración del
8 Comité.

9 Artículo 4.- Reglamento

10 Dentro de los ciento veinte (120) días siguientes a la aprobación de esta Ley, la
11 Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos
12 (OCALARH) someterá al Secretario de Estado, un reglamento modelo para su aprobación,
13 según dispone la ley Núm. 17 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, en el cual
14 dispondrá:

15 a) Los criterios para la composición de cada comité en las agencias y corporaciones
16 públicas

17 b) El mecanismo para nombramiento o elección de los representantes de la autoridad
18 nominadora y de los empleados gerenciales

19 c) Las normas sobre los procedimientos que se llevarán a cabo por los comités,
20 incluyendo pero sin limitarse a la citación a reuniones, quórum, consideración de asuntos y
21 preparación de informes.

22 Artículo 5.-Propósitos y Funcionamiento

1 El Comité servirá de foro para el diálogo franco, abierto y continuo entre el sector
2 gerencial de la agencia y la alta gerencia. También recibirá ideas, sugerencias, información y
3 recomendaciones que ayuden al jefe de la agencia y a la agencia en el desarrollo e
4 implantación de la mejor y más eficiente política pública en beneficio del pueblo de Puerto
5 Rico.

6 El Comité se reunirá una vez al mes en reunión ordinaria y en reuniones
7 extraordinarias cuando lo considere necesario, para escuchar y atender los planteamientos de
8 los empleados gerenciales a través de sus representantes en el Comité y establecer un diálogo
9 constructivo sobre los problemas que surjan con respecto al ambiente de trabajo, condiciones
10 de trabajo y compensación, mejoramiento de productividad y eficiencia, así como el clima
11 institucional que debe prevalecer en la agencia. Tendrá siempre como meta el
12 perfeccionamiento del servicio al pueblo y el respeto al sistema de mérito en la
13 administración de personal, por encima de toda otra consideración.

14 El Comité evaluará los planteamientos que hagan los empleados gerenciales y podrá
15 ordenar estudios sobre los mismos. Luego de culminado el diálogo sobre un asunto,
16 presentará los hallazgos y sus recomendaciones al Jefe de Agencia. Las recomendaciones del
17 Comité serán consideradas de forma responsable y expedita por el Jefe de Agencia quien las
18 implementará a la brevedad posible. De tener alguna duda u objeción, el Jefe de Agencia se
19 reunirá con el Comité, presentará su posición y viabilizará un proceso de consenso para
20 implementar las recomendaciones.

21 De no llegarse a un acuerdo con el Jefe de Agencia en un tiempo razonable, el Comité
22 solicitará la intervención de un mediador designado por el Secretario del Departamento del
23 Trabajo para que atienda el asunto y emita su resolución.

1 El Comité mantendrá un libro de actas en el cual se consignará todas las minutas de
2 los asuntos ante su consideración. Se nombrará un secretario de actas que tendrá la
3 responsabilidad de mantener el libro de actas al día

4 Artículo 6.-Separabilidad

5 Si cualquier parte de esta Ley fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal
6 con jurisdicción y competencia, dicha decisión no afectará ni invalidará el resto de la ley.

7 Artículo 7.-Vigencia

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