

Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley para la; Enmiendas

Ley Núm. 32 de 23 de enero de 2006

(P. de la C. 1512)

Para enmendar las Secciones 4.3, 6.3, 6.4 y 6.5 de la Ley Núm. 184 de 1 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de crear un registro central de convocatorias para el reclutamiento, selección y ascensos y disponer sobre su disponibilidad de forma electrónica en la Red de Internet.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los propósitos principales de la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” es garantizar la aplicación del principio de mérito en todos los procesos de empleo del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Una de las formas principales mediante la cual se garantiza la aplicación del principio de mérito es asegurando amplia publicidad en los procesos de reclutamiento, selección y ascensos para que la justa y libre competencia determine el otorgamiento de puestos gubernamentales.

La creación de un registro central público de convocatorias para el reclutamiento, selección y ascensos, deberá ser publicado para que sea accesible a través de diversos medios, incluyendo de forma electrónica en la Red de Internet, persigue facilitar el cumplimiento de los propósitos de la Ley de Personal y el cumplimiento del principio de mérito y libre competencia. El registro tomaría como uno de sus modelos para implantar esta iniciativa la página de Internet establecida por la Oficina de Personal del Gobierno Federal (“United States Office of Personnel Management - OPM”).

Las enmiendas propuestas a la Ley tienen varios objetivos:

Primero, facilitar a los ciudadanos la tarea de identificar en cuáles agencias hay puestos vacantes y oportunidades de ascenso. Esto debido a que actualmente no existe un registro central de convocatorias adecuadamente organizado, lo cual fuerza a los ciudadanos en búsqueda de empleo en el gobierno a tener que visitar las diferentes agencias y tener que hojear una por una las diferentes convocatorias.

Segundo, facilitar a los ciudadanos el acceso a la información, al disponer que el registro creado tiene que estar disponible en la Red de Internet. Esta iniciativa, sumada a la del gobierno de establecer centros de acceso a la Red Internet en diversos puntos de la Isla, permitirá a los ciudadanos acceso ágil a toda la información relacionada con reclutamiento y ascensos desde sus computadoras.

Tercero, requerir que el registro de convocatorias sea mantenido al día para facilitar a los ciudadanos la información relacionada en cuanto a cuáles convocatorias han sido cerradas y cuáles permanecen abiertas. Actualmente, esta información tiene que ser localizada en cada agencia particular.

Cuarto, se recomienda al Gobierno que en el reglamento que promulgue para implantar esta Ley se disponga para que los ciudadanos puedan someter sus solicitudes en todo lo relacionado con reclutamientos y ascensos a través de la propia Red mediante el portal electrónico a ser creado por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Por último, y tan importante como lo anterior, la Ley tiene como objetivo propiciar la transparencia y reducir el nepotismo, las preferencias, el padrinazgo y la corrupción en general, al hacer más abierto el proceso de reclutamiento, selección y ascensos del gobierno. Mientras más personas conozcan sobre las oportunidades de empleo en el gobierno se hará más difícil que continúen las prácticas que ocurren en la actualidad que son contrarias al principio de mérito y de libre competencia en el empleo de ciudadanos en el gobierno.

Los anteriores efectos que se desea que la Ley produzca, tienen el propósito general de contribuir a sanear los procesos de reclutamiento, selección y ascensos del personal gubernamental, a tono con la política pública de transparencia y gobierno limpio que impulsa esta administración. También es consistente con los esfuerzos de la Oficina de Gerencia y Presupuesto de implantar iniciativas de gobierno electrónico (“e-government”).

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se enmienda la Sección 4.3 de la Ley Núm. 184 de 1 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a fin de añadir un nuevo subinciso s. al inciso 2. de dicha Sección 4.3, para que se lea como sigue:

“Sección 4.3.-FUNCIONES Y FACULTADES DE LA OFICINA Y DEL DIRECTOR(A)

Además de las funciones y facultades que se le confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

1. ...

2. Funciones y facultades de la Oficina:

a. ...

...

s. Administrar el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público y su versión electrónica en una página de Internet y supervisar

que las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios y las demás agencias excluidas del sistema de personal, con excepción de la Oficina propia del Gobernador, de las Oficinas propias de los Alcaldes, del Tribunal Supremo, de las Oficinas propias del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras Legislativas, y de las Secretarías de las Legislaturas Municipales, cumplan con la obligación de divulgar electrónicamente en la Red Informática las oportunidades de reclutamiento, ascenso y adiestramiento conforme a lo dispuesto en esta Ley.”

Artículo 2.-Se enmienda el subinciso c. del inciso 3. de la Sección 6.3 de la Ley Núm. 184 de 1 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Sección 6.3.-DISPOSICIONES SOBRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Las agencias deberán ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a los 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, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano ni por impedimento físico o mental.

1. ...

2. ...

3. Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

a. ...

b. ...

c. Las convocatorias de empleo se publicarán en la página electrónica del gobierno y por los medios de comunicación más apropiados en cada caso, de modo que puedan llegar a las fuentes de recursos. Cuando el anuncio de oportunidades de empleo establezca un término para la presentación de solicitudes, se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de cierre. La diversidad de medios o el medio a utilizar en la divulgación, y el plazo para recibir solicitudes estará sujeto a criterios como los siguientes: grado de especialización de la clase, mercado de empleo, cantidad de puestos a cubrir, área geográfica de la oportunidad y el tipo de competencia. Cada anuncio de oportunidades indicará el título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes y cualquier otra información necesaria como el tipo de competencia, tipo de examen y/o criterios de evaluación u ordenación de nombres en el registro de elegibles.

La Oficina junto con la Oficina de Gerencia y Presupuesto reglamentará la publicación de convocatorias en la página electrónica y dispondrá en el reglamento que todo reclutamiento hecho en incumplimiento de estas disposiciones será nulo. Las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios y las demás agencias excluidas del sistema de personal, con excepción de la Oficina propia del Gobernador, de las Oficinas propias de los Alcaldes, del Tribunal Supremo, de las Oficinas propias del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras Legislativas, y de las Secretarías de las Legislaturas Municipales, notificarán a la Oficina sobre las convocatorias para el reclutamiento y selección, así como las oportunidades de ascenso y adiestramiento, incluyendo junto a copia de las mismas toda la información relacionada con los requisitos que correspondan, las funciones, remuneración y otros aspectos pertinentes, según antes establecido. La Oficina establecerá y administrará un Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público y su versión electrónica en una página de Internet. A través de las páginas de Internet de la Oficina y del Gobierno Central se podrá acceder al Registro Electrónico Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público en el cual se publicará la información contenida tanto en el Registro como en las propias convocatorias para reclutamiento, selección, ascenso y adiestramiento, haciéndose disponible el texto completo de las convocatorias cuando sea conveniente. En el caso de las convocatorias sin fecha de cierre, la Oficina será responsable de coordinar con las agencias a fin de que se actualice no menos de cada diez (10) días la información relacionada con el registro y las convocatorias y la publicada en los medios de comunicación y la Red, de acuerdo con lo que se disponga por reglamento. Las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios y las demás agencias excluidas del sistema de personal, incluyendo, voluntariamente, la Oficina propia del Gobernador, las Oficinas propias de los Alcaldes, el Tribunal Supremo, las Oficinas propias del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, las Cámaras Legislativas, y las Secretarías de las Legislaturas Municipales, podrán establecer y operar sus propios registros de convocatorias para reclutamiento, ascenso y/o adiestramiento y administrar sus páginas electrónicas y divulgar a través de éstas la información correspondiente.

Los ciudadanos podrán someter sus solicitudes para reclutamiento, ascenso y/o adiestramiento a través de la propia Red de Internet mediante portales electrónicos creados conforme a la reglamentación que adopte la Oficina.”

Artículo 3.-Se enmienda el subinciso c. del inciso 3. de la Sección 6.4 de la Ley Núm. 184 de 1 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Sección 6.4.-DISPOSICIONES SOBRE ASCENSOS, TRASLADOS Y DESCENSOS

Los Administradores Individuales deberán proveer mecanismos apropiados de ascensos,

traslados y descensos de los empleados, para la ubicación de éstos en puestos donde deriven la mayor satisfacción de su trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a obtener los objetivos de la organización con mayor eficacia, conforme a las siguientes disposiciones:

1. Ascensos

a. ...

b. ...

c. Se anunciarán las oportunidades de ascenso de manera que todos los candidatos debidamente cualificados puedan competir, de conformidad con lo dispuesto en el subinciso c. del inciso 3. de la Sección 6.3 de esta Ley, a través de su divulgación en la agencia y de su publicación en el Registro Central y en el registro correspondiente de la agencia. Luego de anunciadas las oportunidades, si no existiese una cantidad razonable de personas que reúnan los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos, la forma de cubrir los puestos o prestar los servicios será la establecida en la Sección 6.3 (3) de esta Ley para los procedimientos ordinarios de reclutamiento y selección.”

Artículo 3.-Se enmiendan el subinciso c. del inciso 3. de la parte primera y el subinciso a. del inciso 10. de la parte segunda de la Sección 6.5 de la Ley Núm. 184 de 1 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Sección 6.5.-DISPOSICIONES SOBRE ADIESTRAMIENTO

1. ...

2. ...

3. Se crea la División para el Desarrollo del Capital Humano en el servicio público como parte de la Oficina para llevar a efecto las funciones que se indican a continuación:

a. Identificar las necesidades para el desarrollo de los recursos humanos en el servicio público y fomentar, de conformidad con lo dispuesto en el subinciso c. del inciso 3. de la Sección 6.3 de esta Ley, a través de su divulgación en las agencias y de su publicación en el Registro Central, el mayor grado de conocimiento posible sobre las oportunidades de adiestramiento en las agencias, disponiéndose que no será necesario la notificación a la Oficina de Adiestramientos, con excepción de la concesión de becas, en aquellos casos que la Oficina disponga por reglamento;

b. ...

c. ...

d. ...

e. ...

f. ...

g. ...

4. ...

5. ...

Las disposiciones específicas que regirán el adiestramiento y la capacitación de personal serán las siguientes:

1. ...

...

10. En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

a. Se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas, de conformidad con lo dispuesto en el subinciso c. del inciso 3 de la primera parte de esta Sección y en el subinciso c. del inciso 3. de la Sección 6.3 de esta Ley, a través de su divulgación en la agencia y de su publicación en el Registro Central y en el registro correspondiente de la agencia.

...”

Artículo 4.-Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación.