



22 de junio de 2016.

Hon. José R. Nadal Power
Presidente
Comisión de Hacienda y Finanzas Públicas
Senado de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

La Oficina de Gerencia y Presupuesto presenta los comentarios relacionados al **Proyecto del Senado Núm. 1690**, que propone enmendar el Artículo 5, Sección 5.2, de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público", a los fines de incluir al Sistema de Retiro para Maestros como un Administrador Individual dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público, y para otros fines relacionados.

De acuerdo a la Exposición de Motivos, la política pública del Estado Libre Asociado Puerto Rico, en lo relativo a la administración de los recursos humanos, a tenor con lo establecido en la Ley Núm. 184, *supra*, es la reafirmación del mérito como principio rector. La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) es el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno para la aplicación correcta de este principio; sus roles y facultades son capacitar, reglamentar, asesorar y fiscalizar. Además, se indica que las agencias, corporaciones públicas, municipios e instrumentalidades gubernamentales vienen obligadas a adoptar reglamentos de recursos humanos y otros instrumentos que incorporen el Principio de Mérito a la administración de sus recursos humanos.

Sin embargo, el proponente llama la atención a que, a través de los años, ha surgido una falta de uniformidad en los procesos de administración de los recursos humanos en el sector público. Ante lo cual, se arguye que deben establecerse los mecanismos de ley necesarios para lograr un sistema uniforme de administración de recursos humanos, y de retribución, que contribuya al fortalecimiento del Principio de Mérito.

Particularmente, la medida señala que el Artículo 2.1, inciso (f) de la Ley Núm. 160-2013, conocida como la "Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", establece que el Sistema de Retiro para Maestros es una agencia del Gobierno Central excluida de las disposiciones de la Ley 184, *supra*, y de todos los reglamentos promulgados en virtud de la misma, exceptuando las áreas esenciales al Principio de Mérito. Dicha Ley también dispuso que al Sistema de Retiro para Maestros le aplicarán las disposiciones de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico". Según se explica, las implicaciones de ser una agencia excluida bajo la derogada Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como la "Ley de Personal del Servicio Público", son distintas a las establecidas bajo la Ley Núm. 184, *supra*, porque



este último estatuto eliminó el concepto de administración central, es compatible con la sindicalización y aun las agencias excluidas han sido incluidas nuevamente en ciertos aspectos.

Ante ello, se arguye que el texto de la Ley Núm. 160, *supra*, causa que el Sistema de Retiro para Maestros tenga más libertades en la administración del sistema de recursos humanos que las corporaciones públicas y rompe con la uniformidad en posible detrimento de los empleados públicos. Además, se destaca que el Departamento de Educación, de donde proviene la matrícula del Sistema de Retiro para Maestros, y la Junta de Síndicos y el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, organismo comparable, son Administradores Individuales bajo la Ley Núm. 184, *supra*. Por lo que, se arguye que para lograr a cabalidad la uniformidad deseada, resulta imperativo el establecimiento de un sistema uniforme de administración de recursos humanos que contribuya al fortalecimiento del Principio de Mérito.

Conforme con lo anterior, se explica lo meritorio de establecer por Ley que el Sistema de Retiro para Maestros y las agencias, estén incluidos dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, a los fines que su Autoridad Nominadora cuente con el debido asesoramiento, ayuda y supervisión de la OICALRH. A tales efectos, vemos que la medida propone enmendar la Sección 5.2, del Artículo 5, de la Ley 184, *supra*, de manera que se establezca claramente que entre los Administradores Individuales se incluye al Sistema de Retiro para Maestros, así como a toda agencia no excluida expresamente en la Sección 5.3 de dicha Ley.

Expuesto el propósito y contenido del **Proyecto del Senado Núm. 1690**, procedemos a ofrecer nuestros comentarios sobre el mismo.

En primer lugar, reconocemos lo loable del propósito de esta medida, pues vemos que la misma persigue asegurar uniformidad en los procesos de administración de los recursos humanos en el sector público. Según se explica, se identificó que la Ley 160-2013, excluyó al Sistema de Retiro para Maestros (SRM) de la aplicación de la Ley 184-2004, según enmendada, a los efectos de que no se considere como administrador individual. Conforme con ello, vemos que mediante este proyecto de Ley se persigue incluir al Sistema de Retiro para los Maestros dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público.

Sobre ello debemos explicar que actualmente, el SRM se rige por varias disposiciones legales. Esto, debido a que con la aprobación de la Ley 160, *supra*, se estableció una nueva Ley para el SRM, de manera que se administran las dos (2) estructuras de beneficios establecidas en virtud de la misma. Sin embargo, varias disposiciones de dicha Ley fueron declaradas inconstitucionales por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, por entender que las mismas menoscaban obligaciones contractuales.¹ Por lo que, el SRM aún se rige de igual forma, por ciertas disposiciones de la Ley Núm. 91-2004, conocida como "Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Así pues, debemos destacar que el Artículo 5 de la Ley Núm. 91, *supra*, establece la Administración de los Recursos Humanos del SRM, disponiendo que esta agencia queda excluida de las disposiciones de la Ley

¹ Véase, *AMPR y otros v. SRM*, 190 DPR 854 (2014).



Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”, exceptuando las áreas esenciales al principio del mérito. Sin embargo, dicha disposición legal establece que la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, sí le aplica.

En cambio, vemos que como muy bien llama a la atención la medida ante nuestra consideración, la Ley 160, *supra*, dispone en su Art. 2.1, inciso (f), que “[e]l [SRM] es una agencia del Gobierno Central excluida de las disposiciones de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público” y todos los reglamentos promulgados en virtud de la misma, exceptuando las áreas esenciales al principio de mérito según definido en dicha Ley, las cuales se incorporarán a la reglamentación que se adopte en su normativa interna para implantarse en todo su vigor. Además, al Sistema le aplicarán las disposiciones de la Ley 45-1998, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”. Por tanto, debe evaluarse cuidadosamente la diferencia causada por el cambio legislado entre la no aplicabilidad de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, en la Ley 91; a la no aplicabilidad de la Ley 184, según legislado por la ley 160.

Sobre el particular, debemos explicar que la Ley 184, *supra*, crea la OICALRH, como la agencia encargada, entre otras cosas, de promulgar, modificar, enmendar, derogar o adoptar la normativa de aplicación general al sistema de administración de recursos humanos en el servicio público. Su misión es fortalecer la función pública en el País y contribuir a la modernización del Servicio Público, asesorando, adiestrando, reglamentando y fiscalizando la administración de recursos humanos y asuntos laborales en el sector gubernamental. Ante ello, es nuestra responsabilidad sugerir que se consulte con la OICALRH acerca de lo propuesto en esta medida. Ello, en vista de que la OICALRH es la agencia gubernamental con la pericia y las facultades en Ley para expresarse sobre la inclusión del SRM como administrador individual según propuesto en esta medida, por lo que deferimos a la opinión de dicha Oficina.

En términos gerenciales, notamos que lo propuesto en esta medida no conlleva un impacto en la organización o administración del SRM, ya que no requiere ni autoriza la contratación de personal nuevo o transacciones de personal que puedan implicar un impacto presupuestario. Esto, debido a que la medida evaluada no crea ni modifica la estructura organizacional del SRM. No empece a ello, entendemos que resulta imprescindible que previo a aprobar esta medida, se consulte con el SRM para que se exprese sobre la presente propuesta legislativa, por lo que damos deferencia a su opinión.

Esperamos que nuestros comentarios le sean de utilidad en la evaluación del **Proyecto del Senado Núm. 1690**.

Cordialmente,



Luis F. Cruz Batista