ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma Asamblea Legislativa

4ta Sesión Ordinaria

Actas y Récord
2026 NOV -3 P 2:31

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 790

INFORME POSITIVO

3 DE NOVIEMBRE DE 2026

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, luego de evaluar el **P. de la C. 790**, así como los memoriales y ponencias recibidas, comparece respetuosamente para rendir este Informe Positivo, recomendando la aprobación de esta medida con las enmiendas que se acompañan en el entirillado.

ALCANCE DE LA MEDIDA

"Para enmendar la Sección 6.6 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la administración y transformación de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico", para disponer que todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libre y voluntariamente mediante notificación escrita a la autoridad nominadora de la agencia con carácter inmediato o efectivo en una fecha futura; disponer que el hecho de que el empleado haya renunciado a su puesto no impedirá que la autoridad nominadora complete o inicie dentro del plazo de diez días de presentada la renuncia, cualquier investigación que considere necesaria relacionada con la conducta del empleado renunciante en la ejecución de su trabajo; disponer que toda agencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico deberá aprobar un reglamento para regir los procedimientos administrativos de investigación sobre conducta laboral de empleados renunciantes para los casos en que se considere necesario activar una investigación por entenderse que existe la probabilidad de que el empleado renunciante haya incumplido sus deberes laborales en perjuicio del servicio público; disponer que los procedimientos administrativos honrarán los requerimientos esenciales del debido proceso de ley con respecto al

empleado renunciante, asimismo, que luego de completada la correspondiente investigación, la autoridad nominadora notificará sus hallazgos y conclusiones al empleado renunciante y a cualquier agencia a la que en Derecho le corresponda actuar sobre la conducta imputada; y para otros fines relacionados."

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, solicitó Memorial Explicativo a la **Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico (OEG)[1], al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)[2], a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)[3], y al Departamento de Justicia (DJ)[4].**

Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico (OEG)
(28 de septiembre de 2026)

La OEG expresó una postura de apoyo condicionado hacia el P. de la C. 790. La agencia reconoció la intención del proyecto de salvaguardar el derecho constitucional a la renuncia voluntaria y, al mismo tiempo, evitar la impunidad ante faltas éticas en el servicio público.

Sin embargo, la OEG objetó que se permita la renuncia con carácter inmediato, argumentando que se debe mantener el requisito vigente de notificar con al menos diez días de anticipación para garantizar una transición ordenada en las agencias. Adicionalmente, recomendó que la medida aclare expresamente que el término de diez días otorgado a las autoridades nominadoras para iniciar investigaciones locales no limitará en forma alguna las facultades investigativas de la OEG, y advirtió que el proyecto omitió regular la inhabilitación futura de aquellos empleados cuya investigación demuestre que incurrieron en faltas que habrían conllevado su destitución.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)
(2 de octubre de 2026)

Por su parte el DTRH asumió una postura de inhibición y total deferencia administrativa frente al P. de la C. 790. La agencia aclaró que, conforme a su Ley Orgánica, su mandato se circunscribe exclusivamente a la fiscalización laboral del sector privado y de aquellas corporaciones públicas que operan como entidades comerciales

---

[1] El 28 de septiembre de 2026 se recibió el memorial de la OEG.
[2] El 2 de octubre de 206 se recibió el memorial del DTRH.
[3] El 14 de octubre de 2026 se recibió el memorial de la OATRH.
[4] El 8 de septiembre de 2026 se solicitó memorial al DJ, al momento de presentar este informe no estaba disponible.

privadas. Al evaluar las enmiendas propuestas a la Ley Núm. 8-2017, la Secretaria del Trabajo determinó que la medida regula estrictamente los recursos humanos del empleo público en las agencias gubernamentales, un área que se sitúa por completo fuera de su jurisdicción legal.

Por consiguiente, el DTRH declinó emitir un juicio pericial sobre el contenido del proyecto y otorgó absoluta deferencia a las determinaciones de los organismos competentes. Específicamente, delegó la evaluación sustantiva de las relaciones laborales públicas en la OATRH, por ser la entidad con competencia estatutaria para fijar la política pública del personal gubernamental. De igual forma, recomendó a la Comisión consultar a la AAFAF y a la OGP en lo referente a los posibles impactos presupuestarios y la consistencia de la medida con el Plan Fiscal vigente.

Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)
(14 de octubre de 2026)

La OATRH asumió una posición de análisis técnico con reservas operacionales, sin oponerse directamente a la medida, pero condicionando su viabilidad a que se aclaren ambigüedades críticas. También señaló que el proyecto altera sustancialmente el proceso actual al disolver el vínculo laboral de inmediato y trasladar la investigación a una etapa posterior a la renuncia. Como señalamientos principales, la oficina advirtió que la redacción propuesta no define con claridad si el plazo de diez días aplica únicamente para iniciar nuevas investigaciones o si también limita el tiempo para completar pesquisas que ya estaban en curso.

Finalmente, la OATRH enfatizó la falta de un propósito y efecto práctico en la legislación, debido a que el proyecto no especifica qué facultades disciplinarias o consecuencias administrativas retiene la autoridad nominadora sobre una persona que ya no forma parte del servicio público.

IMPACTO FISCAL

Esta Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes, tras evaluar las ponencias y memoriales explicativos presentados, concluye que el P. de la C. 790, con las enmiendas incorporadas en el entirillado electrónico, no conlleva un impacto fiscal adverso ni requerirá asignaciones presupuestarias adicionales para las agencias, departamentos o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico.

El análisis de impacto fiscal se fundamenta en los siguientes componentes operacionales y económicos:

1. Ahorro en el Gasto de Nómina por Retenciones Injustificadas: Bajo el esquema legal vigente, cuando una agencia rechaza una renuncia para abrir una investigación administrativa, el empleado de carrera permanece en su puesto de forma involuntaria. Esto obliga al Estado a continuar pagando su salario y beneficios marginales con cargo a fondos públicos durante el periodo que dure la pesquisa. El entirillado propuesto disuelve el vínculo laboral de inmediato tras el preaviso, lo que detiene el desembolso de fondos públicos por concepto de salarios a empleados bajo sospecha de conducta deshonrosa, generando un ahorro neto e inmediato para el erario.

2. Mitigación de Costos por Litigios Administrativos y Laborales: Al codificar de forma explícita y uniforme los plazos máximos para iniciar pesquisas (30 días naturales) y concluirlas (180 días), junto con las garantías mínimas del debido proceso de ley, se reduce sustancialmente la probabilidad de que los exservidores públicos demanden al Estado ante los tribunales o la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) por dilaciones indebidas o procesos arbitrarios. Esto mitiga el gasto gubernamental en representación legal externa, pago de salarios caídos y costas procesales.

3. Optimización de Recursos Existentes: Las agencias e instrumentalidades ya cuentan con Oficinas de Recursos Humanos, Divisiones de Asuntos Legales y Oficiales Examinadores capacitados para realizar investigaciones internas. De igual forma OATRH y la OEG poseen la infraestructura tecnológica y de personal para actualizar los registros centrales de inhabilitación sin requerir partidas adicionales. La ordenanza de reglamentación uniforme (180 días) optimiza los procesos ordinarios que estas dependencias ya ejecutan.

Por lo tanto, de conformidad con las disposiciones aplicables de control fiscal, esta medida se declara neutral en su balance presupuestario.

CONCLUSIÓN

Esta Honorable Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, luego de un exhaustivo y riguroso análisis de las disposiciones del P. de la C. 790 y de evaluar detenidamente los memoriales explicativos sometidos por las agencias gubernamentales concernidas, concluye de manera favorable sobre la viabilidad y necesidad de esta medida legislativa, por lo que recomienda su aprobación con las enmiendas sugeridas en el entirillado electrónico. Si bien la versión original de la medida presentaba áreas de oportunidad operacionales y estructurales, las enmiendas logradas mediante el consenso de esta Comisión, la OATRH y la OEG han perfeccionado el texto, garantizando el trasfondo constitucional que inspira el proyecto sin arriesgar la estabilidad del servicio público.

En primer término, esta Comisión ha atendido con éxito la preocupación sobre la continuidad y eficiencia de los servicios esenciales del Gobierno de Puerto Rico. Acogiendo los señalamientos periciales de la OEG, el entirillado electrónico elimina la propuesta de renuncia inmediata y restablece el requisito obligatorio de notificación previa con un mínimo de diez (10) días consecutivos. Con este ajuste, se garantiza que las autoridades nominadoras retengan la ventana de tiempo necesaria para coordinar transiciones ordenadas, delegar funciones críticas, auditar la entrega de propiedad y mitigar la pérdida de memoria institucional en las agencias.

En el aspecto económico, las enmiendas introducidas disipan cualquier reserva fiscal o inconsistencia con el Plan Fiscal certificado bajo la Ley PROMESA. Al mantenerse el periodo de preaviso de diez días, se elimina el riesgo de deserciones laborales imprevistas que requirieran reclutamientos o contrataciones de emergencia costosas. Por el contrario, la medida ahora genera un ahorro neto para el erario, pues permite que una vez efectiva la renuncia, el vínculo laboral se disuelva de inmediato y el Estado cese el desembolso de fondos públicos por concepto de salarios a empleados bajo investigación, moviendo la pesquisa a un cauce posrenuncia sumamente eficiente.

De otra parte, con relación a la dimensión constitucional del proyecto y en consideración a que el Departamento de Justicia (DJ) no remitió su opinión legal a tiempo, esta Comisión asumió su responsabilidad histórica de evaluar el derecho aplicable. Apoyándonos en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico (Candelario Muñiz v. Tribunal Superior y Brunet Justiniano v. Hernández Colón), determinamos que el texto enmendado cumple perfectamente con el mandato constitucional. La medida honra la libertad del trabajador a no ser sometido a servidumbre involuntaria (Sección 12 y 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico) y, a su vez, blindará el interés público al impedir que la renuncia sea utilizada como un escudo de impunidad para evadir la rendición de cuentas.

Finalmente, esta Comisión subsanó por completo el vacío de propósito y efecto práctico que contenía el proyecto original. Atendiendo los comentarios de la OATRH y la OEG, el entirillado electrónico no permite que las investigaciones queden en un limbo estéril, sino que conecta directamente los hallazgos de la pesquisa posrenuncia con la Sección 6.8 de la Ley Núm. 8-2017. De este modo, si la investigación demuestra que el ex-empleado incurrió en faltas graves, se activará una inhabilitación administrativa automática y permanente para el empleo público y la contratación gubernamental, perdiendo además su derecho al registro de reingreso.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración, comparece ante este Alto Cuerpo para presentar este Informe Positivo y recomendar

formalmente que el ***Proyecto de la Cámara 790*** sea aprobado con el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,



Hon. Roberto J. López Román
Presidente
Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea Legislativa

2da. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 790

19 DE AGOSTO DE 2025

Presentado por la representante *Vargas Laureano*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar *el inciso (14) de* la Sección 6.6 *y el inciso (1) de la Sección 6.8* de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la ~~a~~Administración y *t*Transformación de los ~~r~~*R*ecursos ~~h~~*H*umanos del Gobierno de Puerto Rico", ~~para disponer que todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libre y voluntariamente mediante notificación escrita a la autoridad nominadora de la agencia con carácter inmediato o efectivo en una fecha futura; disponer que el hecho de que el empleado haya renunciado a su puesto no impedirá que la autoridad nominadora complete o inicie dentro del plazo de diez días de presentada la renuncia, cualquier investigación que considere necesaria relacionada con la conducta del empleado renunciante en la ejecución de su trabajo; disponer que toda agencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico deberá aprobar un reglamento para regir los procedimientos administrativos de investigación sobre conducta laboral de empleados renunciantes para los casos en que se considere necesario activar una investigación por entenderse que existe la probabilidad de que el empleado renunciante haya incumplido sus deberes laborales en perjuicio del servicio público; disponer que los procedimientos administrativos honrarán los requerimientos esenciales del debido proceso de ley con respecto al empleado renunciante, asimismo, que luego de completada la correspondiente investigación, la autoridad nominadora notificará sus hallazgos y conclusiones al empleado renunciante y a cualquier agencia a la que en Derecho le corresponda actuar sobre la conducta imputada~~ *a los fines de disponer el procedimiento para la renuncia voluntaria de los empleados de carrera exigiendo un término de anticipación; disponer que la disolución del vínculo laboral no impedirá que la*

autoridad nominadora complete o inicie cualquier investigación administrativa relacionada con la conducta del empleado renunciante al amparo de los términos y condiciones establecidos en esta Ley; fijar los plazos máximos para el inicio y conclusión de dichas investigaciones; establecer las garantías mínimas del debido proceso de ley aplicables; establecer los propósitos de la investigación posrenuncia; decretar la inelegibilidad para el empleo público y la pérdida del derecho a reingreso de confirmarse una conducta que hubiese justificado la destitución; ordenar el referido mandatorio de los hallazgos a los organismos fiscalizadores y penales; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la administración y transformación de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico", constituye uno de los pilares fundamentales para la gestión del personal público en la jurisdicción puertorriqueña. No obstante, los desafíos actuales de la administración pública exigen una revisión y actualización constantes de sus disposiciones, a fin de garantizar la transparencia, la responsabilidad y la protección de los derechos de las personas servidoras públicas. En este marco, resulta pertinente y necesario enmendar la Sección 6.6 de la mencionada ley, con el objetivo de fortalecer el marco normativo relativo a la renuncia de empleados de carrera y los procedimientos administrativos aplicables tras dicha renuncia.

Según la Sección 12 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, "No existirá la esclavitud, ni forma alguna de servidumbre involuntaria salvo la que pueda imponerse por causa de delito, previa sentencia condenatoria." Por otro lado, en la Sección 16 se afirma que "Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, […]".

Sin embargo, aunque el tenor de respeto a la libre voluntad del trabajador es claro en nuestro texto constitucional, en nuestros sistema estatutario han prevalecido normas contrarias a dicho mandato.

~~En primer término, es imprescindible consolidar de manera inequívoca el derecho de toda persona empleada de carrera a presentar renuncia a su cargo, de forma libre y voluntaria, mediante notificación escrita dirigida a la autoridad nominadora, ya sea con efecto inmediato o a una fecha futura. Esta disposición refuerza el principio de autonomía individual y reconoce que la relación laboral en el sector público debe fundamentarse en la libertad y el respeto mutuo. La formalización de este derecho mediante una enmienda despeja cualquier ambigüedad legal, aportando certeza tanto para las personas~~

~~empleadas como para las agencias, y previniendo prácticas administrativas que pudieran menoscabar la voluntad de quienes opten por cesar en sus funciones.~~

En primer término, resulta indispensable armonizar y consolidar de manera inequívoca el derecho constitucional de todo trabajador a renunciar libremente a su puesto sin que ello se convierta en un mecanismo para evadir la rendición de cuentas o burlar la justicia. El texto estatutario vigente contiene una laguna procesal que permite a la Autoridad Nominadora rechazar la renuncia de un empleado de carrera para retenerlo contra su voluntad de forma indefinida mientras se investiga su conducta, devengando un salario de fondos públicos bajo la amenaza de abandono de servicio. Esta Asamblea Legislativa entiende necesario eliminar la facultad de posponer la efectividad de una renuncia; el vínculo laboral quedará disuelto conforme a la voluntad del empleado, pero la agencia retendrá plena jurisdicción para iniciar o continuar la investigación de su conducta laboral.

No obstante, la libertad de renunciar no debe interpretarse como sinónimo de impunidad. La enmienda propuesta establece que la presentación de una renuncia por parte de la persona empleada no impedirá que la autoridad nominadora lleve a cabo toda investigación que estime necesaria en torno a la conducta del renunciante durante el desempeño de sus funciones. Dicho aspecto es fundamental para combatir la corrupción y otras conductas perjudiciales para el servicio público.

A fin de garantizar imparcialidad y uniformidad en la investigación de conductas presuntamente irregulares, es imprescindible que toda agencia o instrumentalidad gubernamental adopte reglamentos internos que rijan los procedimientos administrativos pertinentes en casos de empleados renunciantes. Dichos reglamentos deben establecer criterios objetivos sobre la procedencia de activar una investigación, asegurando que existan fundamentos razonables de probabilidad respecto a incumplimientos de deberes laborales en perjuicio del servicio público. La existencia de un marco reglamentario uniforme previene actuaciones arbitrarias y evita disparidad de criterios en el tratamiento de situaciones análogas en distintas dependencias.

Asimismo, se reconoce que el Estado tiene el interés apremiante de garantizar la continuidad de la prestación de servicios públicos esenciales, por lo que se justifica requerir un preaviso obligatorio mínimo de diez (10) días. De igual forma, reconociendo que las irregularidades presupuestarias y de inventario suelen descubrirse en la entrega física del puesto, se extiende a treinta (30) días naturales el plazo para iniciar la pesquisa posrenuncia, fijándose un límite estricto de ciento ochenta (180) días para la conclusión del proceso a fin de proveer seguridad jurídica al exservidor.

De igual manera, la enmienda salvaguarda los elementos esenciales del debido proceso de ley. Las personas empleadas renunciantes deben contar con el derecho a ser informadas de los señalamientos en su contra, a presentar evidencia y a ser escuchadas, previo a la emisión de una determinación sobre su conducta. Así se protege la dignidad

y reputación de quienes enfrentan investigaciones administrativas, al tiempo que se refuerza la legitimidad y solidez del proceso gubernamental.

~~Finalmente, la enmienda dispone que, una vez completada la investigación, la autoridad nominadora notifique los hallazgos y conclusiones al empleado renunciante, así como a toda agencia que, conforme a Derecho, deba actuar respecto a la conducta imputada. Esta acción fortalece la rendición de cuentas, propicia la corrección de eventuales injusticias y facilita el accionar de entidades con jurisdicción sobre la conducta ética o legal de exempleados públicos.~~

Finalmente, mediante la enmienda a la Sección 6.8 de la Ley Núm. 8-2017, se subsana la ausencia de consecuencias aplicables al ex-empleado culpable decretando una sanción de inhabilitación administrativa automática para el empleo o contratación en todo el servicio público si se confirma una conducta deshonrosa que hubiese justificado su destitución. Con ello se preserva el principio de mérito y se ordena el referido mandatorio e inmediato de los hallazgos a los organismos fiscalizadores del Gobierno de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda la Sección 6.6 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, ~~conocida como "Ley para la administración y transformación de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico"~~, para que disponga como sigue:

"Sección 6.6. — Disposiciones sobre Retención. *(3 L.P.R.A. § 1472f)*

1. Los empleados de carrera ~~con estatus regular tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, orden y la disciplina que debe prevalecer en el servicio público. Dichos criterios se establecerán a base, entre otros factores, de las funciones de los puestos, los deberes y obligaciones que se disponen más adelante en esta Ley, y aquellos otros que conforme a la función operacional de cada agencia resultaren necesarios para la prestación de servicios.~~

~~2. La Oficina tendrá la obligación de crear y diseñar el sistema de evaluación de desempeño, productividad, ejecutorias y cumplimiento eficaz con los criterios~~

establecidos, utilizando métricas cuantificables para los empleados. Las agencias e instrumentalidades vendrán obligadas a evaluar a sus empleados utilizando el sistema de evaluación sobre desempeño que establezca la Oficina.

3. Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas y requerimientos establecidos, cada agencia deberá tomar las medidas correctivas o acciones disciplinarias necesarias y adecuadas. Entre otros, se podrá considerar la amonestación verbal, reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo o la destitución.

4. La Autoridad Nominadora sólo podrá suspender de empleo y sueldo o destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa, previa notificación de formulación de cargos por escrito y apercibimiento de su derecho a solicitar vista previa conforme a los procesos de disciplina progresiva como se establece en el reglamento.

5. Las Autoridades Nominadoras tendrán la obligación de imponer la acción disciplinaria que proceda a cualquier funcionario o empleado que intencionalmente, por descuido o negligencia incumpla cualquiera de las disposiciones de esta Ley.

6. Cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la agencia o de la ciudadanía en general, las Autoridades Nominadoras podrán efectuar suspensiones sumarias. En tales casos, estarán obligados a celebrar la vista informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión.

7. Las agencias podrán negociar con sus representantes sindicales los procedimientos a utilizarse en la imposición de medidas disciplinarias. Dichos

~~procedimientos contendrán los mecanismos necesarios para garantizar un debido proceso de ley y proteger a los empleados contra despidos y separaciones arbitrarias.~~

~~8. Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar acciones disciplinarias:~~

~~a. Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.~~

~~b. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.~~

~~c. Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen.~~

~~d. Acatar aquellas órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones, actividades y objetivos de la agencia en donde trabaja.~~

~~e. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo a menos que reciba un requerimiento formal o permiso de una autoridad competente que le requiere la divulgación de los mismos.~~

~~f. Realizar tareas durante horas no laborables cuando la necesidad del servicio así lo exija y se le haya notificado con tiempo razonable.~~

~~g. Vigilar, conservar y salvaguardar, incluyendo pero sin limitarse a, todos los documentos, bienes e intereses públicos.~~

~~h. Cumplir las disposiciones de esta Ley, las reglas y órdenes dictadas en virtud de la misma.~~

~~i. Cumplir con las normas de conducta de ética y moral establecidas en la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", y sus reglamentos.~~

~~9. A tenor con lo antes expresado, se dispone que los empleados no podrán realizar, entre otras acciones similares, las siguientes:~~

~~a. Aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado público a excepción de aquellas autorizadas por ley.~~

FSL

~~b. Utilizar su posición oficial para fines político partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio público.~~

~~c. Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado público.~~

~~d. Realizar u omitir cualquier acción prohibida por la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011".~~

~~e. Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno de Puerto Rico.~~

~~f. Incurrir en prevaricación, soborno o conducta inmoral.~~

~~g. Realizar acto alguno que impida la aplicación de esta Ley y las reglas adoptadas de conformidad con la misma; hacer o aceptar a sabiendas,~~

declaración, certificación o informe falso en relación con cualquier materia cubierta por la Ley.

h. Dar, pagar, ofrecer, solicitar o aceptar directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otro valor a cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otra acción de personal.

i. Incurrir en conducta relacionada con delitos contra el erario público, la fe y función pública o que envuelvan fondos o propiedad pública.

10. Se podrán decretar cesantías en el servicio, sin que constituya acción disciplinaria o destitución, en las siguientes circunstancias:

a. Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos. En estos casos, las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro de cada grupo el status de los empleados, su productividad reflejada en sus evaluaciones y su antigüedad en el servicio. A los fines de determinar antigüedad, se considerará todo servicio prestado en puestos de las agencias comprendidas en el Sistema. La Autoridad Nominadora de cada agencia notificará por escrito a todo empleado a quien haya de cesantear con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. Ninguna cesantía de empleados será efectiva a menos que se cumpla con el requisito de notificación. Cada agencia procederá a establecer un procedimiento escrito a los efectos de decretar cesantías en

~~caso de éstas ser necesarias, el mismo será divulgado o estará disponible para conocimiento de cualquier empleado interesado.~~

~~Antes de decretar las cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, se agotarán todos los recursos al alcance para evitar dichas cesantías con acciones tales como:~~

1. ~~Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal.~~
2. ~~Readiestramiento del empleado y mediante el mecanismo de movilidad pasarlo a otro puesto dentro de la misma agencia, otra agencia, municipio, Corporación Pública o Alianza Público Privada Participativas (APP+P), entre otros, para reubicarlo en otro puesto, antes de la fecha límite para decretar tales cesantías.~~
3. ~~Disfrute de vacaciones acumuladas.~~
4. ~~Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la agencia tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías.~~
5. ~~Reducción en la jornada de trabajo.~~

~~6. Descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.~~

~~b. Cuando se determine que dicho empleado está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. La Autoridad Nominadora podrá requerir someterse a examen médico a empleados cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.~~

~~c. Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico bajo el Fondo del Seguro del Estado por un período mayor de doce (12) meses desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo". De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.~~

~~11. Se podrá separar de puesto a un empleado de carrera durante o al final de su período probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con estatus regular. Si la separación del servicio fuera debido a hábitos o actitudes del empleado, se podrá proceder a su separación mediante el procedimiento de destitución establecido en la agencia.~~

~~12. Se podrá separar del servicio a cualquier empleado transitorio, antes de expirar el plazo de duración de su nombramiento por justa causa y conforme al debido proceso de ley.~~ …

…

13. Se separará del servicio … ~~a tenor con el Artículo 208 del Código Político de 1902, según enmendado, a todo empleado convicto por cualquier delito grave o que implique depravación moral o infracción de sus deberes oficiales. Disponiéndose que en los casos que al empleado convicto se le extienda el beneficio de cumplir su sentencia o parte de ella en la libre comunidad, operará lo dispuesto en la Ley Núm. 70 de 20 de junio de 1963, según enmendada, conocida como "Relevo de la Inhabilidad Establecida por Ley para Ocupar Puestos Públicos a Personas con Sentencia Suspendida y Libertad a Prueba~~

~~o Pena Alternativa a la Reclusión", y el procedimiento establecido en la Sección 6.8 de la presente Ley.~~

14. Todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libre y voluntariamente mediante notificación escrita a la Autoridad Nominadora de la agencia. ~~*La renuncia podrá presentarse con carácter inmediato o efectiva en una fecha futura*~~ *Esta comunicación se hará con no menos de diez (10) días de anticipación a su último día de trabajo, salvo que la Autoridad Nominadora, de forma discrecional, acepte la renuncia en un término menor. Se entenderá disuelto el vínculo laboral conforme la voluntad de esta forma expresa del empleado renunciante. El hecho de que el empleado haya renunciado a su puesto no impedirá que la autoridad nominadora complete, una investigación previamente iniciada o inicie dentro del plazo de* ~~*diez días de presentada*~~ *treinta (30) días naturales de la efectividad de la renuncia, cualquier investigación que considere necesaria relacionada con la conducta del empleado renunciante en* ~~*la ejecución de su trabajo*~~ *el cumplimiento de los deberes dispuestos en el inciso 8 o en torno a haber incurrido en las conductas prohibidas en el inciso 9 de esta Sección, en perjuicio del servicio público. Dentro del término para iniciar la investigación, la Autoridad Nominadora notificará por escrito al exempleado de dicho inicio, a la última dirección postal y electrónica que conste en su expediente. La investigación concluirá dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a la notificación al exempleado de su inicio o, si estaba en curso al momento de la renuncia, de la fecha de efectividad de esta. Ese término podrá prorrogarse una sola vez, por un máximo de noventa (90) días, mediante determinación escrita y fundamentada que se notificará al exempleado. Vencido el término sin una determinación final, la investigación se archivará sin anotación adversa en el expediente, salvo que*

el exempleado haya solicitado por escrito que concluya en sus méritos, en cuyo caso concluirá dentro de los noventa (90) días siguientes a la solicitud.

Si la investigación concluye sin hallazgo adverso, no se hará anotación adversa alguna y así se notificará por escrito al exempleado.

La investigación tendrá los siguientes propósitos: (1) esclarecer los hechos y preservar la prueba; (2) consignar sus resultados en el expediente de personal del exempleado; (3) determinar si la conducta, de haber subsistido el vínculo de empleo, habría constituido justa causa para la destitución; (4) identificar las sumas adeudadas y los fondos o bienes públicos que deban recobrarse; y (5) referir los hallazgos a las entidades con jurisdicción sobre la conducta.

No se impondrá medida disciplinaria alguna al ex-empleado. No obstante, la determinación final y firme de que la conducta habría constituido justa causa para la destitución tendrá los siguientes efectos: (1) el exempleado será inelegible para empleo o contrato de servicios profesionales en el servicio público, conforme a la Sección 6.3(1)(h) y a la Sección 6.8(1) de esta Ley, como si hubiese sido destituido, hasta que la Oficina lo habilite conforme a la Sección 6.8; y (2) el exempleado perderá el derecho a que su nombre se incluya en el registro de elegibles para reingreso que dispone la Sección 6.7 de esta Ley. La Autoridad Nominadora informará la determinación a la Oficina dentro de los treinta (30) días siguientes a que advenga final y firme, para su inclusión en el registro correspondiente. El resultado de dicha investigación deberá consignarse en el expediente del empleado que haya renunciado. Disponiéndose, que toda agencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico deberá aprobar, dentro del plazo de ciento ochenta días de ser aprobada esta Ley, un reglamento para regir los procedimientos administrativos de investigación sobre conducta laboral de empleados renunciantes para los casos en que se considere

necesario activar una investigación por entenderse que existe la probabilidad de que este haya incumplido sus deberes laborales en perjuicio del servicio público. Los procedimientos administrativos honrarán los requerimientos esenciales del debido proceso de ley con respecto al empleado renunciante. El procedimiento garantizará al exempleado, como mínimo: (1) la notificación escrita de los hechos imputados y de la prueba en que se fundamentan; (2) la oportunidad de examinar la prueba, presentar su versión por escrito y la prueba que estime pertinente, y comparecer a una vista informal, con representación legal si así lo desea; y (3) una determinación escrita y fundamentada. La respuesta escrita del exempleado se unirá a su expediente junto con la determinación. La incomparecencia del exempleado no impedirá la conclusión de la investigación. La determinación final podrá apelarse ante la Comisión Apelativa del Servicio Público dentro de los treinta (30) días siguientes a su notificación, y la anotación adversa se hará solo cuando la determinación sea final y firme. El expediente conservará su carácter confidencial. ~~*Luego de completada la correspondiente investigación, la autoridad nominadora notificará sus hallazgos y conclusiones al empleado renunciante y a cualquier agencia a la que en Derecho le corresponda actuar sobre la conducta imputada*~~ *Concluida la investigación, la Autoridad Nominadora notificará sus hallazgos y conclusiones al exempleado y remitirá copia del informe y de la prueba al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental, a la Oficina del Contralor, a la Oficina del Inspector General, a la Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente o a cualquier otra entidad con jurisdicción, según corresponda a la naturaleza de la conducta. Si en cualquier etapa surge prueba de la posible comisión de un delito o de una violación ética, la Autoridad Nominadora la referirá de inmediato, sin esperar a que concluya la investigación. El vencimiento de los términos dispuestos o el archivo de la*

investigación no impedirá el referido ni limitará las facultades o los términos prescriptivos de esas entidades, las cuales se regirán de manera independiente por sus leyes orgánicas. **[Esta comunicación se hará con no menos de diez (10) días consecutivos de antelación a su último día de trabajo, sin embargo la Autoridad podrá discrecionalmente aceptar la renuncia de un empleado presentada en un término menor. La Autoridad Nominadora deberá dentro del término de haber sido sometida dicha renuncia, notificar por escrito al empleado si acepta o si rechaza la misma por existir razones que justifiquen investigar la conducta del empleado. En caso de rechazo, la Autoridad Nominadora deberá realizar la investigación en el término más corto posible para determinar si procede aceptar la renuncia o la formulación de cargos.]"**

Artículo 2.- Se enmienda el inciso (1) de la Sección 6.8 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, para que disponga como sigue:

"Sección 6.8. – Habilitación en el Servicio Público. (3 L.P.R.A. § 1472h)

Es necesario que las personas que formen parte del Servicio Público…

1. *Es inelegible para empleo o contrato de servicios profesionales en el servicio público toda persona que haya incurrido en conducta deshonrosa, adictos por uso habitual y excesivo de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas, haya sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral o haya sido destituido del servicio público. De igual forma, será inelegible para empleo, nombramiento o contrato de servicios profesionales en todo el servicio público toda persona exservidora pública que haya presentado su renuncia al empleo de carrera voluntariamente y sobre la cual, tras la correspondiente*

investigación administrativa posrenuncia efectuada al amparo de las disposiciones del inciso 14 de la Sección 6.6 de esta Ley, la Autoridad Nominadora emita una determinación final y firme de que la conducta incurrida habría constituido justa causa para la destitución de haber subsistido el vínculo laboral. Dicha inelegibilidad administrativa operará con los mismos efectos jurídicos que una destitución formal y se mantendrá vigente por el término legal correspondiente hasta tanto la Oficina habilite al ciudadano conforme a las condiciones de esta Sección.

2. ...

..."

Artículo ~~2~~ 3.- Cláusula de separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del

remanente de esta ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia.

Artículo 3.- Cláusula de supremacía.

En caso de que las disposiciones de esta ley estén en conflicto con las disposiciones de cualquier otra, las disposiciones de ésta prevalecerán.

Artículo 4.- Vigencia.

Esta ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.