

Gobierno de Puerto Rico
Comisión Apelativa del Servicio Público
Informe de Transición

I. Introducción

La Comisión Apelativa del Servicio Público es un organismo cuasi-judicial en la Rama Ejecutiva, especializado en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito en el que se atienden casos laborales, de administración de recursos humanos y de querellas, tanto para los empleados que negocian al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, como para los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Además, la CASP atiende aquellos casos al amparo de la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, según enmendada, conocida como la “Carta de Derechos de los Empleados de una Organización Laboral”.

Mediante la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, según enmendada, conocida como “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo el Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico” se envistió de mayor responsabilidad a la CRTSP y a la CASARH al designársele como los foros con jurisdicción para atender las peticiones de arbitraje de aquellos empleados cuya relación contractual con la autoridad nominadora estaba dispuesta por medio de un convenio colectivo conforme a la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada, y las apelaciones de los empleados cuya relación contractual con la autoridad nominadora estaba dispuesta conforme a la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada, afectados por la implantación de las Fases I, II y III de dicha Ley. Al haberse fusionado dichas agencias, esta responsabilidad recae en la CASP.

II. Base Legal

El 26 de julio de 2010, el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G. Fortuño Bursset firmó el Plan de Reorganización Núm. 2, el cual fusiona, creando la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). La CASP entró en funciones el 24 de noviembre de 2010.

III. Misión

Proveer un foro administrativo adjudicativo cuasi-judicial consolidado especializado en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito para dilucidar y resolver controversias que surjan de la interpretación de la administración de recursos humanos, negociación colectiva, convenios colectivos y los derechos de empleados





miembros de organizaciones laborales a empleados públicos del gobierno central, municipios o ciudadanos aspirantes a ingreso en el gobierno. A su vez, desarrollar e implantar la política pública en torno a la organización de de empleados en sindicatos en el sector público.

IV. Visión

Centrada en objetivos de eficiencia, efectividad y justicia, promover criterios de productividad, mejoramiento de servicios esenciales a la ciudadanía y la ininterrumpida prestación de servicios a la ciudadanía mediante mecanismos de resolución de controversias, tales como: apelaciones, resolución de quejas y agravios, mediación conciliación y arbitraje, revestidos con el más alto sentido de compromiso, responsabilidad y neutralidad.

V. Jurisdicción y Facultades

A. Jurisdicción

Conforme al Artículo 11 del Plan Núm. 2, *supra*, la CASP tiene jurisdicción primaria exclusiva sobre:

- a) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones del patrono en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada;
- b) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de las organizaciones laborales, sindicales u obreras y de los representantes exclusivos en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada;
- c) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de las organizaciones laborales, sindicales u obreras y de los representantes exclusivos en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 333 de 2004, según enmendada.

A su vez, conforme al Artículo 12 del Plan Núm. 2, *supra*, la CASP tiene jurisdicción exclusiva sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en los siguientes casos:

- a) cuando un empleado, dentro del Sistema de Administración de los



Recursos Humanos, no cubierto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, alegue que una acción o decisión le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la “Ley de Municipios Autónomos”, los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar cumplimiento a la legislación y normativa aplicable;

- b) cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su derecho a competir o ingresar en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos, de conformidad al principio de mérito;
- c) cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora se ha negado injustificadamente a realizar su conversión a empleado regular de carrera, según dispone la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Empleados Irregulares”;
- d) cuando un Administrador Individual alegue que una acción, omisión o decisión de la Oficina es contraria a las disposiciones generales de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, en las áreas esenciales al principio de mérito;
- e) la Comisión tendrá jurisdicción sobre el personal docente y clasificado del Departamento de Educación y el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada;
- f) la Comisión podrá tener jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, y las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de la Comisión. El procedimiento y costo para que puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá, mediante reglamento;
- g) cualquier asunto proveniente u originado de la administración de los recursos humanos no cubierto en otras leyes o convenios colectivos.



A tenor con la Ley Núm. 7, *supra*, la CASP tiene también jurisdicción para:

- a) atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo III, en todo aquello que no conflija con éste, de aquellos empleados no cubiertos por las disposiciones de la “Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público”, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Tendrá asimismo, jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de las disposiciones de la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004”, en cuanto a apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo III, en todo aquello que no conflija con este último. Los procedimientos ante la CASP se registrarán por lo dispuesto en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, y su reglamento.
- b) ventilar cargos de práctica ilícita y prestar servicios de arbitraje, en cuanto a acciones o decisiones cubiertas por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, en armonía con las disposiciones de esta Ley. Los procedimientos ante la CASP se registrarán por lo dispuesto en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, y su reglamento. Disponiéndose, que conforme a lo indicado en esta Ley, ninguna actuación llevada conforme a sus disposiciones constituirá una violación a los convenios colectivos existentes, o una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita.

B. Facultades

Las facultades de la CASP están definidas en el Artículo 8 del Plan Núm. 2, *supra*. Entre ellas están las siguientes:

- a) aprobar toda la reglamentación necesaria para garantizar el fiel cumplimiento de lo dispuesto en este Plan y cualquier otra ley relacionada a las facultades y funciones conferidas a la Comisión;
- b) realizar, a petición de parte o por iniciativa propia, todas las audiencias, vistas públicas o privadas, reuniones, encuestas e investigaciones que, en opinión de la Comisión, sean necesarias y adecuadas para el ejercicio de las facultades que le confiere este Plan. A tales fines, la Comisión o



su representante tendrá acceso a cualquier evidencia de cualquier persona que esté siendo investigada o contra la cual se haya procedido y que se refiera a cualquier asunto que esté investigando la Comisión o que esté en controversia;

- c) solicitar a las agencias, municipios, corporaciones públicas y otras instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que suministren a la Comisión todos los expedientes, documentos e informes no privilegiados por ley que posean con relación a cualquier asunto en el que esté interviniendo la Comisión;
- d) conceder los remedios que estime apropiados y emitir las órdenes que sean necesarias y convenientes conforme a las leyes aplicables. Esto incluye, entre otras, órdenes provisionales o permanentes de cesar y desistir; órdenes para la reposición de empleados suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a los cuales los empleados hubiesen tenido derecho durante el período de suspensión o destitución; órdenes imponiendo sanciones económicas o procesales a agencias, funcionarios o representantes legales por incumplimiento o dilación de los procedimientos; y órdenes imponiendo sanciones a agencias, organizaciones sindicales o representantes exclusivos, incluyendo la descertificación de estos últimos;
- e) conceder indemnizaciones por daños y perjuicios e imponer multas administrativas en todo tipo de discrimen que sea probado por los empleados que acuden ante este foro, sin menoscabo de los derechos de los servidores públicos de recurrir al foro judicial para el reclamo de daños y perjuicios cuando no lo reclamen ante la Comisión;
- f) supervisar los procesos de elecciones de los representantes sindicales exclusivos;
- g) velar por el fiel cumplimiento a la Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral, según lo dispuesto en la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004;
- h) fomentar, aceptar y validar el uso de métodos alternos de solución de disputas como mecanismo para resolver controversias para las cuales tenga jurisdicción y que pudiesen surgir al amparo de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” y la Ley Núm. 45 de 25 de



febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”; y

- i) requerir y recibir informes anuales a los representantes exclusivos u organizaciones laborales, los cuales deberán ser preparados, auditados y certificados por un contador público autorizado, un contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De optar por un contador o por el Negociado, dicho informe deberá estar acompañado por una certificación de la Junta de Directores del Representante Exclusivo u Organización Laboral, para que acrediten que el mismo refleja fielmente las transacciones financieras.

VI. Logros

Desde su creación la CASP ha podido llevar a cabo un proceso de transición armonioso sin dejar de servir al público. De esa misma forma hemos logrado ahorros significativos por razón de la propia unificación de tareas administrativas de dos (2) agencias en una (1) sola, la integración de tecnología de vanguardia en los procesos de la agencia y como parte de las herramientas de trabajo de su personal y la reestructuración del recurso humano y de los procedimientos internos de la CASP. Esto último ha resultado también en una mayor agilidad en la resolución de los casos que históricamente por razones diversas han estado paralizados dentro de las agencias fusionadas.

Entre los logros más significativos en este período de tiempo tenemos los siguientes:

Operacionales

- Integración total de las funciones operacionales de las agencias fusionadas.
- Se comenzó a utilizar un sistema de registro de casos de arbitraje que facilita el manejo de las estadísticas e informes de status de los mismos. Esto facilita el manejo y control del inventario de casos y permite un mayor grado de supervisión y medición del rendimiento de los empleados de la CASP.
- Se implantó un mecanismo de consolidación de casos de arbitraje el cual permite una mejor utilización de los recursos contratados para atender las peticiones a raíz de la Ley Núm. 7, *supra*. Este sistema se está incorporando también a los casos de arbitraje de Quejas y Agravios conforme a la Ley Núm. 45.



- Se continuó con la optimización los sistemas tecnológicos de la agencia manteniendo a la vanguardia la tecnología conforme a los ofrecimientos del mercado.
- Se diseño un procedimiento piloto de mediación de convenios colectivos. Mediante este procedimiento se esta llevando a cabo la negociación del convenio colectivo de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y el Sindicato Auténtico de Manejadores de Emergencia, afiliada a la Central Auténtica de Trabajadores. Una vez finalizado, se evaluará el mismo para incluirlo como un servicio adicional que ofrecería la CASP a las Agencias de Gobierno y a los Representantes Exclusivos.
- Agilización de los procedimientos de Ley Núm. 184. Luego de una evaluación del cúmulo de casos de Ley Núm. 184 se pudo identificar las razones por las cuales existía atrasos en los mismos. Esto nos ha permitido encontrar soluciones que al aplicarse, logran reducir el tiempo de atención de un caso desde que se presenta hasta que se resuelve.
- Se diseñó el portal cibernético de la CASP, el cual interactúa con nuestra base de datos, lo que permite a las partes y al público en general, conocer el status procesal de los asuntos ante nuestra consideración. Esto incluye el acceso al calendario de vistas públicas, los formularios para radicar cargos, solicitudes de arbitraje, apelaciones y mociones, así como también, las leyes y reglamentos que administra la CASP.
- Recién se está comenzando a diseñar una aplicación digitalizada para integrar las bases de datos de las agencias fusionadas. Esto facilita el manejo y control del inventario de casos y permite un mayor grado de supervisión y medición del rendimiento de los empleados de la CASP.
- Se implantó una aplicación digitalizada para manejar el inventario de suministros, permitiendo mayor control de gastos y utilización de los recursos existentes, la cual cuenta con las siguientes ventajas:
 - Accesos restringidos al personal administrativo;
 - Información detallada de la disponibilidad de artículos de oficina y limpieza;
 - Formulario automatizado para el despacho de mercancía;
 - Niveles de aprobación automatizado;
 - Permite mayor control de mínimos y máximos de la mercancía en inventario; y
 - Actualiza los niveles de inventario disponibles



- Se diseñó un procedimiento interno para atender con prioridad los casos activos en la CASP anteriores a la implantación de la Ley Núm. 184, *supra*.
- Se redactó y se discutió en audiencia pública el nuevo Reglamento de Procedimientos ante la CASP. Se proyecta su vigencia para julio de 2013.
- Se diseñó un procedimiento para la consolidación de casos de arbitraje el cual permite una mejor utilización de los recursos contratados para atender las peticiones a raíz de la Ley Núm. 7, *supra*.
- Se optimizaron los sistemas tecnológicos de la agencia manteniendo a la vanguardia la tecnología conforme a los ofrecimientos del mercado.

Capital Humano

- Se redujo en un 50% la plantilla de los empleados de confianza.
- Se realizó la integración armoniosa del personal de las agencias fusionadas sin afectar el servicio brindado al público.
- Se reestructuraron las divisiones de las antiguas agencias distribuyendo con mayor eficiencia el capital humano de la CASP para poder cumplir a cabalidad con la encomienda legislativa de proveer un foro más ágil.
- Se implantaron los nuevos Planes de Clasificación y Retribución para el Servicio de Carrera y de Confianza respectivamente, a tenor con los requerimientos de la Ley Núm. 184, *supra*.
- Se redactaron y aprobaron los nuevos Reglamentos de Personal para el Servicio de Confianza y de Carrera, a tenor con los requerimientos de la Ley Núm. 184, *supra*.

Administrativos

- Integración total de las funciones administrativas de las agencias fusionadas.
- Se efectuó la mudanza de las instalaciones de la antigua CASARH sin afectar el calendario de atención al público.



- Se completó el diseño de las nuevas instalaciones de la CASP optimizando el espacio y aumentando las áreas de atención al público. La mudanza esta programada para el próximo semestre.
- Se identificó para motivos de disposición el universo de casos inactivos de ambas agencias. Esto nos permite reducir el espacio necesario para el archivo de documentos.
- Se identificó la propiedad mueble de la CASP para motivos de transferencia, donación o decomiso del exceso en propiedad, comenzando ya el proceso de presentación del mismo a varias escuelas públicas que necesitan del mobiliario.
- Se identificó para motivos de disposición el universo de casos inactivos de ambas agencias. En estos momentos se está coordinando con la Administración de Servicios Generales para culminar el proceso de disposición de los mismos.

Presupuestarios

- Se redujo en un 48% el gasto en nómina de los empleados de confianza.
- Mediante la mudanza programada para el año fiscal 2011-2012 de las operaciones de la CASP a la Torre Norte del Centro Gubernamental Minillas, se proyecta una reducción de un 21% en el canon de arrendamiento de la Agencia. Actualmente se redujo en un 28% el canon de arrendamiento a raíz de la mudanza de las operaciones de la antigua CASARH.
- Se revisó y modificó el contrato de servicios profesionales utilizado en la contratación de árbitros manteniendo un mayor control en la facturación de los servicios prestados.
- Los ahorros logrados nos permitieron reevaluar la otorgación de algunos beneficios marginales que habían sido suspendidos durante la implantación de la Ley Núm. 7-2009.
- Las políticas de ahorro implantadas permitieron culminar los años fiscales 2010-2011 y 2011-2012 con un superávit estimado de \$500,000, sin déficit presupuestario, conforme ha sido proyectado.