

Ley para el Cambio de Estatus de Empleados Transitorios

Ley Núm. 56 de 16 de Agosto de 1989, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

[Ley Núm. 3 de 29 de Diciembre de 1989](#)

[Ley Núm. 3 de 31 de Octubre de 1990](#)

[Ley Núm. 256 de 28 de Diciembre de 1995](#)

[Ley Núm. 85 de 21 de Mayo de 2000](#)

[Ley Núm. 172 de 30 de Junio de 2004](#))

Para enmendar las Secciones 4.2 y 4.3 y el Artículo 8 de la [Ley Número 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), a los fines de establecer las condiciones para crear puestos de duración fija y para reclutamiento de empleados transitorios; para conceder status regular en el servicio de carrera a los empleados que ocupan puestos de duración fija con status transitorio en las agencias cubiertas por el Sistema de Personal creado en virtud de la [Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), sujeto a determinadas condiciones; para eliminar la estructura paralela actualmente existente en el servicio público; y para prohibir la creación de puestos de duración fija para atender funciones de puestos permanentes y para definir el significado del término "programas" de duración determinada.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La "[Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico](#)", [Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), establece un sistema de personal concebido sobre la base del principio de mérito. Esta Ley está dirigida al logro de los más altos niveles de excelencia en el servicio público. Cada empleado tiene una función que realizar para la consecución de estos fines.

Con el propósito de ubicar adecuadamente los servicios que presten los empleados, se crean a virtud de la Ley de Personal dos servicios, uno de carrera y uno de confianza.

El Servicio de Carrera confiere la continuidad conveniente y necesaria a la administración pública para el desarrollo de los programas gubernamentales. Sin embargo, surgen situaciones imprevistas o de emergencia que no puedan entenderse a través de los mecanismos establecidos dentro del servicio de carrera. Para atender estas situaciones se hace necesario el nombramiento de empleados transitorios, unos en puestos de duración fija y otro en puestos permanentes. Los nombramientos transitorios en puestos permanentes sólo pueden efectuarse en las circunstancias específicas establecidas en la Sección 7.9 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito, tales como sustitución de empleados en disfrute de licencia sin sueldo y de empleados destituidos que hayan apelado ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal. Su duración está limitada dependiendo de la necesidad que la originó.

Los nombramientos transitorios de duración fija corresponden al período para el cual se cree el puesto. Este mecanismo de nombramiento transitorio sólo puede utilizarse en situaciones imprevistas o de emergencia, tales como aumentos periódicos en el volumen de trabajo, sustitución

de empleados en licencia con paga, en el inicio de nuevos programas o necesidades particulares mientras se crean los puestos, y proyectos especiales de duración determinada. Sin embargo, a través de los años este mecanismo ha sido utilizado en forma irregular para atender necesidades permanentes de las agencias.

Mediante este sistema alterno se ha nombrado un número sustancial de empleados públicos en las distintas agencias del gobierno. Muchos de estos empleados han servido por períodos prolongados durante los cuales se ha repetido el proceso de renovación de nombramientos de duración fija sin que el empleado adquiriera el derecho a la permanencia en su puesto. Estos empleados no adquieren bajo dicha condición expectativa de continuidad en el empleo, excepto durante el período por el cual fueron nombrados. Dicha situación resulta ser injusta y perjudicial al empleado, quien está sujeto a una frágil relación que no le garantiza la igualdad en el empleo. También resulta un detrimento del interés del Estado en establecer y preservar para su personal un sistema basado en el principio de mérito, de conformidad con los principios de política pública en que se apoya la Ley de Personal vigente. Sobre este particular, son pertinentes las siguientes expresiones del Hon. Juez Federico Hernández Denton, que forman parte de la Opinión emitida en el caso del Departamento de Recursos Naturales vs. Enrique Correa, 87 JTS 35:

"Finalmente deseamos expresar nuestra preocupación por el uso de nombramiento de empleados transitorios para desempeñar funciones que propiamente corresponden a una plaza de carrera. Este ha sido un medio tradicionalmente utilizado por las agencias para no someter a los candidatos a empleo público al utilizado por las agencias para no someter a los candidatos a empleo público al proceso cualificador y competitivo que caracteriza y fortalece el sistema de mérito. En muchos casos estos nombramientos se han utilizado para desempeñar por prolongados períodos de tiempo funciones que correspondían a puestos regulares, estableciéndose así una estructura paralela al sistema consagrado en la Ley de Personal. El efecto de esta práctica sobre el sistema de mérito es devastador e impermisible."

La Asamblea Legislativa considera que es de alta prioridad y de urgente necesidad el resolver la delicada e irregular situación creada por el nombramiento de este personal transitorio, a los fines de fortalecer el sistema de administración de personal en el servicio público y hacer justicia a los empleados públicos afectados, brindándoles la oportunidad de adquirir la deseada estabilidad y seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo es preciso ubicar los conceptos de "empleado" y "puesto transitorio" dentro del marco que realmente les corresponde en el contexto de la ley y en un justo y eficiente sistema de administración de personal.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — [Omitido. Enmendaba el Art. 4.2 de la [Ley Núm. 5 de 14 de Octubre de 1975, según enmendada](#), la cual fue derogada por la [Ley 184-2004](#)].

Artículo 2. — [Omitido. Enmendaba el Art. 4.3 de la [Ley Núm. 5 de 14 de Octubre de 1975, según enmendada](#), la cual fue derogada por la [Ley 184-2004](#)].

Artículo 3. — [Omitido. Enmendaba el Art. 8 de la [Ley Núm. 5 de 14 de Octubre de 1975, según enmendada](#), la cual fue derogada por la [Ley 184-2004](#)].

Artículo 4. — **Cambio de Estatus.** (3 L.P.R.A. § 1333 nota, Edición de 1992)

Todo empleado transitorio que haya ocupado hasta el 30 de junio de 2004 un puesto de duración fija con funciones permanentes de servicio de carrera por un periodo equivalente al periodo probatorio establecido por la clase de puesto que pasará a ocupar, siempre que no sea menor de seis (6) meses, en agencias comprendidas en el Sistema de Personal creado en virtud de la [Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), adquirirá, efectivo al 1ro. de julio de 2004, la condición de empleado regular de carrera en un puesto igual o similar al que ocupaba transitoriamente sujeto a las condiciones descritas en los párrafos (a) al (d) de este Artículo.

(a) Haber prestado servicios de forma continua en puestos de duración fija con status transitorio por un período equivalente al período probatorio establecido por la clase de puesto que pasará a ocupar, siempre que no sea menor de seis (6) meses. En el caso de clases que requieran un período probatorio mayor de seis (6) meses por disposición de leyes especiales, se requerirá que el empleado haya prestado servicios por el mismo periodo de tiempo establecido en dicha legislación para el periodo probatorio. El Director de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos establecerá mediante reglamento, las normas por las que estime deberá contarse el tiempo de servicios prestados con nombramiento irregular o por contrato en funciones permanentes por el empleado que ostente un nombramiento transitorio. El tiempo acreditable será sólo aquél prestado con nombramiento irregular o por contrato inmediatamente antes del nombramiento transitorio.

(b) Que los servicios hayan sido prestados en programas gubernamentales, según éstos se desglosan en el Presupuesto de Gastos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en el presupuesto de gastos de la agencia correspondiente, independientemente de si éstos se sufragan con fondos estatales, federales o combinados.

(c) Poseer los requisitos mínimos de preparación y experiencia para la clase de puesto a que se asignan sus funciones y reunir las condiciones generales para ingreso en el servicio público.

(d) El jefe de la agencia realizará una evaluación del empleado en puesto transitorio que cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo del presente Artículo para adquirir la condición de empleado regular de carrera y certificará que los servicios han sido satisfactorios. Esta última determinación se tomará considerando las evaluaciones del empleado y las acciones correctivas, si alguna, que surjan del expediente del empleado. Cualquier empleado transitorio que se vea afectado por una determinación de la agencia respecto a los derechos que le concede esta Ley podrá apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, según dispone la Sección 7.15 de la [Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada](#).

(e) Cualquier determinación de que los servicios del empleado no han sido satisfactorios, de que éste no reúne los requisitos mínimos del puesto o las condiciones generales para ingreso al servicio público requerirá la evaluación en los méritos del Director de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos antes de notificar al empleado cualquier determinación al respecto.

Artículo 5. — Asignación de Puestos Permanentes. (3 L.P.R.A. § 1333 nota, Edición de 1992)

Para dar cumplimiento a las disposiciones de esta ley las agencias utilizarán en primera instancia los puestos permanentes vacantes existentes de clasificación igual o similar a los que ocupan los empleados transitorios. Dichos puestos vacantes se podrán reclasificar o transferir a la partida presupuestaria correspondiente a los fines de que se cumpla con los propósitos de esta Ley.

En el caso de empleados transitorios que no reúnan los requisitos mínimos, pero cuya evaluación sea satisfactoria se crearán puestos de clasificación distinta a la del puesto que ocupan siguiendo los criterios de clasificación establecidos en la [Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada](#). Esta ley no tendrá el efecto de alterar el salario, ni reducir los beneficios marginales de que disfrutaban los empleados beneficiados por esta ley.

De no existir puestos permanentes vacantes se procederá a la creación de los mismos siguiendo los procedimientos vigentes. En el caso de puestos de duración fija a jornada parcial se crearán los puestos permanentes por la misma jornada del puesto de duración fija.

Los fondos necesarios para cubrir la aportación patronal del beneficio marginal del retiro de los empleados transitorios que adquirirán status de carrera, y la aportación patronal a los planes médicos de aquellos empleados transitorios que no están acogidos a los mismos en el presente; estarán consignados bajo la custodia de la Oficina de Presupuesto y Gerencia.

Artículo 6. — Exclusiones. (3 L.P.R.A. § 1333 nota, Edición de 1992)

Las disposiciones del Artículo 4 de esta Ley no serán aplicables a los empleados transitorios que ocupan puestos permanentes en armonía con la Sección 7.9 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito o puestos de duración fija en programas de duración determinada que se financian con fondos estatales, federales o combinado.

Se dispone, sin embargo, que los empleados transitorios excluidos por esta disposición que al 30 de junio de 2004 estén ocupando por un período de seis (6) meses o más puestos de duración fija o permanentes en las agencias cubiertas por la Ley, tendrán una preferencia para ocupar los puestos permanentes vacantes que existan dentro de la agencia para la cual trabajan, en clases iguales o similares o las del puesto que ocupan, sin sujeción a lo establecido en el inciso (9) de la Sección 4.3 de la [Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), siempre que reúnan los requisitos mínimos del puesto y las condiciones generales de ingreso al servicio público y que el jefe de la agencia certifique que sus servicios han sido satisfactorios, según lo dispuesto en el inciso (d) del Artículo 4 de esta Ley. De existir más de un candidato elegible bajo este Artículo para el puesto vacante se elegirá al de más antigüedad. En igualdad de antigüedad, se elegirá al que tenga más eficiencia.

A los fines de hacer efectivo el derecho de preferencia que aquí se concede, cada autoridad nominadora establecerá registros especiales donde se incluirán los nombres de las personas con derecho de preferencia. Los nombres de las personas incluidas en los registros de elegibles correspondientes figurarán en los mismos por un término de tres (3) años a partir de la inclusión en el registro. Las autoridades nominadoras realizarán los trámites correspondientes para el reclutamiento de los empleados con derecho de preferencia cuando surja un puesto vacante de igual o similar clasificación. En estos casos, los empleados se certificarán como únicos candidatos para la agencia en la cual trabajan y la agencia vendrá obligada a nombrarlos, si el candidato está disponible. El derecho de preferencia tendrá prelación sobre el derecho de reingreso, excepto en

el caso de personas pensionadas que recobren de su incapacidad. No tendrá prelación sobre la ubicación de becarios que hayan completado sus estudios.

Artículo 6-A. — Responsabilidad e Imposición de Multas por su Incumplimiento.

Las autoridades nominadoras serán responsables de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley. El incumplimiento de la misma por parte de las autoridades nominadoras, conllevará señalamientos de la Oficina Central de Administración de Personal será responsabilidad del jefe de personal o de recursos humanos orientar a la autoridad nominadora correspondiente de la legalidad de los nombramientos de los empleados transitorios. El jefe de personal o de recursos humanos certificará al jefe de agencia o de la autoridad nominadora que los nombramientos de los empleados transitorios cumplen con los requisitos dispuestos en esta ley.

En caso que la autoridad nominadora o jefe de la agencia incumpla los requisitos dispuestos en esta ley en lo relacionado al nombramiento de personal transitorio, estará sujeta a la imposición de multas de cien (\$100) dólares y hasta un máximo de quinientos (\$500) dólares por cada empleado transitorio. Los jefes de personal o de recursos humanos que incumplan los requisitos dispuestos en esta ley en lo relacionado al nombramiento del personal transitorio, estarán sujetos a la imposición de multas con un mínimo de cincuenta (\$50) dólares, y hasta un máximo de doscientos cincuenta (\$250) dólares por el nombramiento de cada empleado transitorio.

En adición, cualquier violación a las disposiciones de esta ley serán notificadas inmediatamente por la Oficina Central de Administración de Personal a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. La Oficina Central de Administración de Personal establecerá mediante reglamento el procedimiento a seguir para la imposición de multas. Los fondos que se generen conforme lo anterior, ingresarán al Fondo Especial creado en virtud de la Ley Núm. 182 de 23 de julio de 1974, según enmendada.

Artículo 7. — Otras disposiciones. (3 L.P.R.A. § 1333 nota, Edición de 1992)

(a) El trámite de los cambios impuestos en los Artículos 4 y 5 y la creación de registros especiales a que se hace referencia en el Artículo 6 de esta Ley deberán haberse completado no más tarde de 15 de agosto de 1996. El Director de la Oficina Central de Administración de Personal establecerá las normas que sean necesarias para la implantación de esta Ley. Estas normas aprobadas por reglamento por el Director tendrán carácter de emergencia conforme lo dispone la Sección 2.13 de la [Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada](#), y se atenderán a lo mismo.

(b) Aquellos empleados que al 1ro. de julio de 1996 estén en el servicio de confianza e inmediatamente antes de ocupar el puesto de confianza se hayan desempeñado en la misma agencia como empleados transitorios por un período no menor de un (1) año y que reúnan los demás requisitos de esta Ley, tendrán derecho a reinstalación a un puesto en el servicio de carrera, igual o similar al que ocupaban como empleados transitorios en el momento en que sean separados del servicio de confianza.

(c) Todo empleado transitorio que no cualifique para un cambio de “status”, según lo dispuesto en el Artículo 4 de esta Ley y que al 30 de junio de 2004 estuviera ocupando un puesto de duración fija, mantendrá su “status” de transitorio, sujeto a la disponibilidad de fondos de la agencia, por un término máximo de tres (3) años a partir de esa fecha, a fin de que éste pueda completar todos los trámites en ley para competir por un puesto permanente en el servicio de carrera.

Esta disposición no será aplicable a las exclusiones del Artículo 6 de esta Ley, en cuyo caso regirá lo allí dispuesto.

(d) Todo empleado transitorio que cualifique para un cambio de estatus, según lo dispuesto en el Artículo 4 de esta Ley y que al 30 de noviembre de 1995 estuviere ocupando un puesto de duración fija, podrá solicitar:

(1) Que la fecha de efectividad de su permanencia sea a partir del momento en que la agencia termine los trámites de su nombramiento; o

(2) que la fecha de efectividad de su permanencia sea la dispuesta en el Artículo 4 de esta Ley, a cuyos efectos podrá acogerse a un plan de pago para cumplir con las obligaciones retroactivas a dicha fecha referentes a los descuentos para el Sistema de Retiro y la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Aquellos empleados que al 1ro. de julio de 1996 hayan adquirido la condición de empleado regular de carrera a tenor con el Artículo 4 de esta Ley, podrán solicitar también un plan de pago en lo que respecta a los descuentos retroactivos que aún no le hayan sido retenidos.

A los fines de este inciso, el plan de pago aquí dispuesto será establecido por el Sistema de Retiro o la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según sea el caso, tomando en consideración la capacidad de pago del empleado. El plan podrá extenderse por un término máximo de tres (3) años y no se impondrán intereses.

Artículo 8. — Disposiciones Adicionales.

a) Las disposiciones de los Artículos 4 y 6 y las del inciso (c) del Artículo 7 de la Ley Núm. 56 de 26 de agosto de 1989, según enmendada, serán aplicables a las agencias, corporaciones públicas y municipios que no estén incluidos en el Sistema de Personal del Servicio Público establecido en la [Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), sujeto a la disponibilidad de fondos recurrentes.

b) Las disposiciones de los Artículos 4 y 6 y las del inciso (c) del Artículo 7 de la Ley Núm. 56 de 26 de agosto de 1989, según enmendada, serán aplicables a las agencias, corporaciones públicas y municipios que no estén incluidos en el Sistema de Personal del Servicio Público establecido en la [Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada](#), que reciban fondos federales para el pago de nóminas o sueldos, sujeto a la disponibilidad de fondos federales recurrentes y a la necesidad de cada programa federal, según lo determine el jefe de la agencia, corporación pública o municipio.

c) El personal irregular de las agencias del Gobierno de Puerto Rico, según estos términos se definen en el Artículo 1 de la [Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada](#), que haya prestado servicios continuos al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico hasta el 30 de junio de 2004 adquirirá la condición de empleado regular, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 8 de la referida [Ley Núm. 110](#) y a la disponibilidad de fondos recurrentes. No obstante, las agencias, corporaciones públicas y municipios que no estén incluidos en el Sistema de Personal del Servicio Público establecido en la [Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada](#) y por ende, no les aplique las disposiciones de la referida [Ley Núm. 110](#), concederán la condición de regular a su personal irregular que tuviere al 30 de junio de 2004 tres (3) años o más de servicios ininterrumpidos al momento de la aprobación de esta Ley, sujeto a la disponibilidad de fondos recurrentes.

Artículo 9. — Vigencia. — Esta Ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ [Biblioteca Virtual](#) ⇒ [Leyes de Referencia—RECURSOS HUMANOS.](#)