

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sección
Ordinaria

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO
PLAN DE REORGANIZACIÓN NÚM. 6 DE 2010
COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO

Presentado por el señor *Rivera Schatz*; la señora *Nolasco Santiago*; los señores *Arango Vinent*, *Seilhamer Rodríguez*, *Ríos Santiago*; las señoras *Padilla Alvelo*, *Arce Ferrer*; el señor *Berdiel Rivera*; la señora *Burgos Andújar*; los señores *Díaz Hernández*, *González Velázquez*, *Martínez Maldonado*, *Martínez Santiago*, *Muñiz Cortés*; las señoras *Peña Ramírez*, *Raschke Martínez*, *Romero Donnelly*, *Santiago González*; el señor *Soto Díaz*; la señora *Soto Villanueva*; el señor *Torres Torres*; y la señora *Vázquez Nieves*

REFERIDO A LA COMISION DE GOBIERNO

Para fusionar la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público y la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, como la nueva Comisión Apelativa del Servicio Público; establecer sus poderes, deberes, facultades, responsabilidades, funciones administrativas y jurisdicción; derogar el Artículo 13 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 Estado Libre Asociado de Puerto Rico" y el Artículo 11 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público"; enmendar la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, conocida como la "Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral"; y disponer para la transferencia de fondos, propiedad y el traslado de capital humano a la nueva estructura gubernamental.

1 **Artículo 1. - Título.**

2 Este Plan se conocerá como el Plan de Reorganización de la Comisión
3 Apelativa del Servicio Público.

1 **Artículo 2.- Declaración de Política Pública.**

2 Este Plan es creado al amparo de la Ley Núm. 182 de 17 de diciembre de
3 2009, mejor conocida como “Ley de Reorganización y Modernización de la Rama
4 Ejecutiva 2009”. Con este Plan se promoverá una estructura gubernamental que
5 responda a las necesidades reales y contribuya a una mejor calidad de vida para
6 nuestros ciudadanos. Igualmente, redundará en la optimización del nivel de
7 efectividad y eficiencia de la gestión gubernamental; la agilización de los
8 procesos de prestación de servicios; la reducción del gasto público; la asignación
9 estratégica de los recursos; una mayor accesibilidad de los servicios públicos a
10 los ciudadanos; y la simplificación de los reglamentos que regulan la actividad
11 privada, sin menoscabo del interés público. El resultado de esta reorganización
12 será una reducción directa de la contribución económica del ciudadano.

13 La administración de nuestras instrumentalidades públicas debe centrarse
14 en objetivos de eficiencia y efectividad. Para lograr estos objetivos es necesario
15 que contemos con las estructuras físicas, organizacionales y operacionales
16 necesarias, que a su vez, eviten la burocratización de los servicios y los costos
17 que éstos representan para el erario. En cuanto a foros administrativos cuasi-
18 judiciales se refiere, existe el problema de que en muchas ocasiones la ciudadanía
19 no sabe cuál es el foro apropiado al que debe acudir, por lo que a veces radican
20 en múltiples foros o en el foro incorrecto, ocasionando dilación en cuanto a la
21 correcta adjudicación de casos.

22 Por otro lado, es conveniente que foros análogos se encuentren agrupados

1 físicamente en el mismo lugar. Esto permitirá lograr ahorros en el renglón de
2 rentas, centralizar en un solo foro las decisiones, laudos y opiniones sobre el
3 tema que atienden y creará armonía entre las determinaciones. Dichas
4 características son cruciales para atender justa y eficazmente controversias en el
5 ámbito laboral público y cumplir con el objetivo importante de reducir gastos
6 innecesarios en las agencias del Gobierno de Puerto Rico.

7 Mediante este Plan se crea un nuevo foro administrativo cuasi-judicial,
8 especializado en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito, en el que se
9 atenderán casos laborales, de administración de recursos humanos y de
10 querellas, tanto para los empleados cobijados bajo la Ley Núm. 45 de 25 de
11 febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del
12 Trabajo del Servicio Público”, como para los empleados públicos cubiertos por la
13 Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley
14 para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del
15 Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; sean empleados de los municipios o
16 ciudadanos que aleguen que una acción o determinación le afecta su derecho de
17 competir o ingresar al Sistema de Administración de los Recursos Humanos de
18 conformidad al Principio de Mérito.

19 La jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido
20 que: “los tribunales administrativos apelativos contribuyen a descongestionar los
21 tribunales al proveer un foro que en primera instancia recibe la prueba y
22 mediante conclusiones de hecho y derecho formula sus decisiones”. Juan Díaz

1 Marín v. Municipio de San Juan y Otros, 117 D.P.R. 334 (1986). Asimismo, su
2 existencia se apoya en aspectos tales como la experiencia y especialización de
3 cada foro, la uniformidad de sus fallos y remedios, así como el bajo costo de la
4 litigación administrativa para los afectados.

5 Como norma general, los foros que atienden los casos de relaciones
6 obrero-patronales y de administración de recursos humanos del servicio público
7 han estado separados uno del otro, aún cuando los asuntos que atienden están
8 íntimamente relacionados. Entendemos que para una sana administración
9 pública y una adecuada resolución de las controversias obrero-patronales y de
10 recursos humanos, todos estos asuntos se deben atender en un mismo foro
11 adjudicativo.

12 Es el interés de nuestro Gobierno establecer un foro el cual tendrá la
13 facultad de atender los casos y querellas que surjan al amparo de la Ley Núm. 45
14 de 25 de febrero de 1998, antes citada y la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004,
15 antes citada. Por otra parte, el foro propuesto atenderá las querellas conforme a
16 lo dispuesto en la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, conocida como la
17 “Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral”,
18 en los casos de empleados y organizaciones laborales bajo la jurisdicción de la
19 Ley Núm. 45, antes citada, y de las organizaciones laborales o asociaciones
20 llamadas “bona fide” creadas al amparo de la Ley Núm. 134 de 19 de julio de
21 1960 y de la Ley Núm. 139 de 30 de junio de 1961 y de aquellas otras

1 organizaciones laborales no comprendidas bajo la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de
2 1945, según enmendada.

3 **Artículo 3.- Definiciones.**

4 Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a
5 continuación:

- 6 a) Agencia: Organismo gubernamental cuyo conjunto de funciones,
7 cargos y puestos constituyen toda la jurisdicción de una autoridad
8 nominadora, independientemente de que se le denomine
9 departamento, municipio, corporación pública, oficina,
10 administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.
- 11 b) Administrador Individual: Agencia u organismo comprendido
12 dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos, cuyo
13 personal se rige por el principio de mérito y se administra en forma
14 autónoma con el asesoramiento, seguimiento y ayuda técnica de la
15 Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto
16 Rico.
- 17 c) Arbitraje: Procedimiento mediante el cual las partes, luego de
18 agotar los remedios provistos en el convenio colectivo, someten
19 una controversia ante la consideración de un árbitro designado por
20 la Comisión Apelativa del Servicio Público, para que éste decida la
21 controversia.

- 1 d) Arbitraje Obligatorio: Procedimiento mediante el cual las partes,
2 luego de agotar el procedimiento de conciliación establecido en este
3 Plan, vienen obligados a someter la controversia sobre la
4 negociación de un convenio colectivo ante la consideración de un
5 árbitro designado por la Comisión Apelativa del Servicio Público
6 para que decida esta controversia.
- 7 e) Autoridad Nominadora: Todo Jefe de Agencia con facultad legal
8 para hacer nombramientos para puestos en la agencia que dirige.
- 9 f) Beneficios Marginales: Constituye cualquier acreencia, ventaja o
10 derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley,
11 reglamento o convenio colectivo, que conlleve un costo para la
12 agencia. Estos incluyen, por ejemplo, las aportaciones para planes
13 médicos, sistemas de retiro y seguros de vida, así como las
14 licencias, bonificaciones y reembolsos por gastos incurridos en el
15 desempeño de labores.
- 16 g) CASARH: Comisión Apelativa del Sistema de Administración de
17 Recursos Humanos, creada en virtud de la Ley Núm. 184 de 3 de
18 agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la
19 Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del
20 Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.
- 21 h) Comisión: Comisión Apelativa del Servicio Público, creada en
22 virtud de este Plan.

- 1 i) Comisionados Asociados: Miembros de la Comisión Apelativa del
2 Servicio Público.
- 3 j) Convenio: Acuerdo suscrito por las partes sobre salarios, beneficios
4 marginales, términos y condiciones de empleo y otras disposiciones
5 relativas a la forma y manera en que se desarrollarán las
6 relaciones obrero-patronales en una agencia.
- 7 k) Conciliador: Persona designada por la Comisión para ejercer
8 funciones de mediación y conciliación entre las partes, con el
9 propósito de ayudar a resolver estancamientos en el proceso de
10 negociación colectiva.
- 11 l) CRTSP: Comisión de Relaciones del Trabajo del Servidor Público,
12 creada en virtud de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según
13 enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el
14 Servicio Público”.
- 15 m) Empleado: Persona que rinde servicios en una agencia mediante
16 nombramiento en un puesto regular de carrera o en un puesto
17 transitorio, irregular o por jornal.
- 18 n) Estancamiento: Tranque que se produce en un proceso de
19 negociación de un convenio cuando una de las partes, o ambas, no
20 ceden o modifican sus posiciones y requiere la intervención de un
21 Conciliador para la búsqueda de una solución satisfactoria del
22 asunto en controversia.

- 1 o) Oficina: Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado
2 de Puerto Rico, creada en virtud de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto
3 de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la
4 Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”.
- 5 p) Partes: Se refiere, por un lado, a la agencia y por otro lado, al
6 representante exclusivo de los trabajadores de una agencia en
7 determinada situación o controversia.
- 8 q) Patrono: Se refiere a una agencia, según este término ha sido
9 definido en este Artículo.
- 10 r) Plan de Clasificación: Sistema para analizar y ordenar los diferentes
11 puestos que integran una organización.
- 12 s) Plan de Retribución: Sistema para fijar y administrar la retribución
13 para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las
14 disposiciones de este Plan, la reglamentación y los convenios
15 acordados.
- 16 t) Presidente: Presidente de la Comisión Apelativa del Servicio
17 Público.
- 18 u) Principio de Mérito: Concepto de que todos los empleados públicos
19 serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo
20 referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen
21 por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o
22 condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, por ser

1 víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica,
2 agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por
3 impedimento físico o mental.

4 v) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o
5 delegadas por la autoridad nominadora, que requieren el empleo
6 de una persona.

7 w) Representante Exclusivo: Organización sindical que haya sido
8 certificada por la Comisión para negociar en representación de
9 todos los empleados comprendidos en una unidad apropiada.

10 x) Sistema de Recursos Humanos: Agencias constituidas como
11 Administradores Individuales.

12 **Artículo 4.- Creación de la Comisión.**

13 Se crea la Comisión Apelativa del Servicio Público como un organismo
14 cuasi-judicial en la Rama Ejecutiva, especializado en asuntos obrero-patronales y
15 del principio de mérito en el que se atenderán casos laborales, de administración
16 de recursos humanos y de querellas, tanto para los empleados que negocian al
17 amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida
18 como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, como para los
19 empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según
20 enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos
21 Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

22 **Artículo 5. - Nombramiento del Presidente y Comisionados Asociados.**

1 La Comisión estará integrada por un Presidente y seis (6) Comisionados
2 Asociados, los cuales serán nombrados por el Gobernador de Puerto Rico, con el
3 consejo y consentimiento del Senado. Tanto el Presidente, como tres (3) de los
4 Comisionados Asociados serán abogados admitidos al ejercicio de la profesión.
5 Todos los Comisionados Asociados, incluyendo al Presidente, deberán tener
6 vasto conocimiento y experiencia en el campo de la Administración de los
7 Recursos Humanos, y en la aplicación y la defensa del principio de mérito en las
8 relaciones obrero-patronales y serán nombrados inicialmente en sus cargos, por
9 términos renovables, de la siguiente forma: uno (1) será nombrado por un
10 término de un (1) año, uno (1) por un término de dos (2) años, uno (1) por un
11 término de tres (3) años, uno (1) por un término de cuatro (4) años, uno (1) por
12 un término de cinco (5) años, uno (1) por un término de seis (6) años y uno por
13 un término de siete (7) años. Todos los nombramientos posteriores, incluyendo
14 el del Presidente serán por términos de siete (7) años.

15 Los miembros de la Comisión se desempeñarán sus cargos por el término
16 de su nombramiento. En caso de surgir vacantes en la Comisión antes de expirar
17 el término de sus nombramientos, el Gobernador designará un sustituto por el
18 resto del término del funcionario sustituido.

19 Todos los miembros de la Comisión serán funcionarios a tiempo
20 completo. No podrá ser miembro de la Comisión aquella persona que ejerza un
21 cargo electivo durante el término para el cual fue electo por el pueblo. Durante
22 el término de sus cargos no podrán ocupar ningún otro cargo público, ni podrán

1 devengar compensación de ninguna agencia de gobierno o entidad privada, ni
2 practicarán su profesión u oficio.

3 El sueldo del Presidente de la Comisión será equivalente al de un Juez del
4 Tribunal de Apelaciones. El sueldo anual de los Comisionados Asociados será
5 de seis mil dólares (\$6,000) menos que el del Presidente de la Comisión.

6 El Presidente y los Comisionados Asociados de la Comisión podrán
7 acogerse, si así lo desean, a los beneficios del Sistema de Retiro de los Empleados
8 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad a las disposiciones de
9 la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, en cuyo caso la
10 Comisión vendrá obligada a pagar la aportación patronal correspondiente y a
11 tramitar toda la documentación que sea necesaria. De la misma manera, si así lo
12 desean, podrán acogerse a los beneficios de ahorros y préstamos y a otros
13 servicios que ofrece la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de
14 Puerto Rico.

15 **Artículo 6. - Destitución.**

16 El Gobernador podrá iniciar, mediante la formulación de cargos, el
17 procedimiento de destitución de un miembro de la Comisión por negligencia o
18 conducta ilegal o impropia en el desempeño de su cargo. Tal procedimiento de
19 destitución se iniciará mediante la formulación de cargos ante un Juez
20 Administrativo designado por el Gobernador o el funcionario que este designe.
21 El Juez Administrativo designado practicará la investigación correspondiente.

1 Si luego de realizada la investigación se determinara que no existe causa,
2 recomendará el archivo del caso. Si determinara que existe causa, el Juez
3 Administrativo concederá una vista a la mayor brevedad posible para dar a las
4 partes la oportunidad de ser oídas y presentar evidencia. Si el Juez
5 Administrativo considerase que los cargos han sido probados emitirá una
6 Resolución y recomendará la destitución del miembro de la Comisión. El
7 miembro de la Comisión destituido podrá apelar la decisión ante el Tribunal de
8 Apelaciones dentro del término de treinta (30) días de recibida la notificación de
9 dicha Resolución.

10 **Artículo 7. - Oficinas Centrales de la Comisión.**

11 La oficina central de la Comisión radicará en San Juan, pero ésta podrá
12 constituirse y actuar en cualquier término municipal dentro de la jurisdicción del
13 Gobierno de Puerto Rico, cuando las circunstancias del asunto bajo su atención lo
14 hicieren necesario o conveniente.

15 **Artículo 8. - Facultades y funciones de la Comisión.**

16 La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes facultades y funciones:

- 17 a) aprobar toda la reglamentación necesaria para garantizar el fiel
18 cumplimiento de lo dispuesto en este Plan y cualquier otra ley
19 relacionada a las facultades y funciones conferidas a la Comisión;
- 20 b) realizar, a petición de parte o por iniciativa propia, todas las
21 audiencias, vistas públicas o privadas, reuniones, encuestas e
22 investigaciones que, en opinión de la Comisión, sean necesarias y

1 adecuadas para el ejercicio de las facultades que le confiere este
2 Plan. A tales fines, la Comisión o su representante tendrá acceso a
3 cualquier evidencia de cualquier persona que esté siendo
4 investigada o contra la cual se haya procedido y que se refiera a
5 cualquier asunto que esté investigando la Comisión o que esté en
6 controversia;

7 c) expedir citaciones para requerir la comparecencia y declaración de
8 testigos, requerir la presentación o reproducción o cualesquiera
9 papeles, libros, documentos y otra evidencia pertinente a una
10 investigación o querrela ante su consideración. Cuando un testigo
11 debidamente citado no comparezca a testificar o no produzca la
12 evidencia que le sea requerida o cuando rehúse contestar alguna
13 pregunta o permitir la inspección solicitada conforme a las
14 disposiciones de este Plan, la Comisión podrá requerir por sí o
15 solicitar el auxilio de cualquier Tribunal de Primera Instancia para
16 la asistencia a una vista, declaración, reproducción de documentos
17 o la inspección requerida, sujeto a lo dispuesto en la Ley Núm. 27
18 de 8 de diciembre de 1990, según enmendada, conocida como la
19 “Ley de Procedimiento y Concesión de Inmunidad a Testigos”;

20 d) certificar la comparecencia de empleados públicos citados ante la
21 Comisión o ante cualquiera de sus agentes autorizados;

22 e) solicitar a las agencias, municipios, corporaciones públicas y otras

1 instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que suministren a
2 la Comisión todos los expedientes, documentos e informes no
3 privilegiados por ley que posean con relación a cualquier asunto en
4 el que esté interviniendo la Comisión;

5 f) tomar juramentos y declaraciones;

6 g) llevar récords de todos sus procedimientos;

7 h) conceder los remedios que estime apropiados y emitir las órdenes
8 que sean necesarias y convenientes conforme a las leyes aplicables.

9 Esto incluye, entre otras, órdenes provisionales o permanentes de
10 cesar y desistir; órdenes para la reposición de empleados
11 suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada
12 dejada de percibir y la concesión de todos los beneficios marginales
13 a los cuales los empleados hubiesen tenido derecho durante el
14 período de suspensión o destitución; órdenes imponiendo
15 sanciones económicas o procesales a agencias, funcionarios o
16 representantes legales por incumplimiento o dilación de los
17 procedimientos; y órdenes imponiendo sanciones a agencias,
18 organizaciones sindicales o representantes exclusivos, incluyendo
19 la descertificación de estos últimos;

20 i) conceder indemnizaciones por daños y perjuicios e imponer multas
21 administrativas en todo tipo de discrimen que sea probado por los
22 empleados que acuden ante este foro, sin menoscabo de los

1 derechos de los servidores públicos de recurrir al foro judicial para
2 el reclamo de daños y perjuicios cuando no lo reclamen ante la
3 Comisión;

- 4 j) atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente
5 y que concierna a su jurisdicción, para lo cual deberá interpretar,
6 aplicar y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25
7 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de
8 Relaciones del Trabajo para el Servicio Público” y reglamentación
9 vigente, en todo lo relativo a los procesos de organización,
10 certificación, descertificación de organizaciones sindicales
11 conforme a la legislación vigente aplicable a las organizaciones
12 sindicales del servicio público; en los procedimientos relacionados
13 con la conciliación y arbitraje de negociaciones de convenios
14 colectivos; en los procedimientos relacionados con prácticas ilícitas;
- 15 k) atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente
16 y que concierna a su jurisdicción, para lo cual deberá interpretar,
17 aplicar y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3
18 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley para
19 la Administración de los Recursos Humanos en el Estado Libre
20 Asociado de Puerto Rico” y reglamentación vigente, en todo lo
21 relativo a la administración de los recursos humanos y la relación
22 obrero patronal;

- 1 l) supervisar los procesos de elecciones de los representantes
2 sindicales exclusivos;
- 3 m) intervenir en y conceder los remedios que considere justos cuando
4 cualquier empleado miembro de un representante exclusivo
5 presente una querrela que impute la violación de los derechos
6 establecidos en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según
7 enmendada;
- 8 n) acudir ante el Tribunal de Primera Instancia para que se ponga en
9 vigor o se ejecute cualquiera de sus órdenes finales incluyendo sus
10 resoluciones imponiendo multas. El Tribunal de Primera Instancia,
11 en casos de imposición de multas, deberá expedir, a petición ex
12 parte de la Comisión, una orden para congelar fondos de la
13 organización sindical por una cantidad de dinero igual al importe
14 de la multa impuesta. La congelación de los fondos de la
15 organización sindical permanecerá vigente hasta que la multa sea
16 satisfecha o que la orden quede sin efecto;
- 17 o) velar por el fiel cumplimiento a la Carta de Derechos de los
18 Empleados Miembros de una Organización Laboral, según lo
19 dispuesto en la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004;
- 20 p) fomentar, aceptar y validar el uso de métodos alternos de solución
21 de disputas como mecanismo para resolver controversias para las
22 cuales tenga jurisdicción y que pudiesen surgir al amparo de la Ley

1 Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida
2 como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en
3 el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” y la
4 Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida
5 como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”;

6 q) asegurar la neutralidad de los funcionarios y empleados de la
7 Comisión en todos los procesos en los que asuman jurisdicción;

8 r) requerir y recibir informes anuales preparados, auditados y
9 certificados por un contador público autorizado, un contador o por
10 el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del Departamento del
11 Trabajo y Recursos Humanos. De optar por un contador o por el
12 Negociado, dicho informe deberá estar acompañado por una
13 certificación de la Junta de Directores del Representante Exclusivo,
14 para que acrediten que el mismo refleja fielmente las transacciones
15 financieras;

16 s) adoptar un sello oficial y todas sus órdenes, comunicaciones,
17 citaciones y decisiones tendrán la presunción de regularidad y
18 cuando se expidan con el sello, serán reconocidos como
19 documentos oficiales. Las órdenes, citaciones u otros documentos
20 de la Comisión o su agente podrán diligenciarse personalmente,
21 por correo certificado, correo electrónico, facsímile o dejando copias
22 de los mismos en la oficina principal o lugar de negocios de la

1 persona notificada.

2 **Artículo 9. - Deberes, Funciones y Facultades del Presidente.**

3 El Presidente de la Comisión será su principal funcionario ejecutivo y
4 todos los asuntos de naturaleza administrativa serán atendidos por él. Tendrá a
5 su cargo los siguientes deberes, funciones y facultades, entre otros:

6 a) designar a uno de los Comisionados Asociados para que actúe
7 como Presidente Interino en su ausencia, quien podrá llevar a cabo
8 todas o parte de las funciones ejecutivas del cargo del Presidente
9 durante su ausencia;

10 b) designar paneles para la administración de los poderes concedidos
11 bajo este Plan;

12 c) designar un panel de conciliadores y de árbitros que tendrán a su
13 cargo lo relativo a la atención de controversias al amparo de los
14 convenios colectivos y cuando surjan estancamientos en los
15 procesos de negociación de los convenios;

16 d) designar oficiales examinadores o investigadores para que realicen
17 las labores relacionadas a casos específicos; disponiéndose que los
18 Comisionados Asociados podrán actuar como oficiales
19 examinadores en cualquier caso que el Presidente lo considere
20 conveniente y según se haya establecido por reglamento; y esto no
21 impedirá que el Comisionado Asociado participe en los
22 procedimientos ante la Comisión en pleno,

- 1 e) aprobar la reglamentación administrativa necesaria para viabilizar
2 un eficaz y adecuado funcionamiento de la Comisión en
3 cumplimiento con este Plan;
- 4 f) rendir un informe anual al Gobernador y a la Asamblea Legislativa
5 sobre las actividades de la Comisión, incluyendo las
6 recomendaciones que considere necesarias;
- 7 g) representar a la Comisión en actos oficiales. El Presidente podrá
8 delegar tal representación en cualquiera de sus miembros;
- 9 h) mantener relaciones con foros análogos en otras jurisdicciones;
- 10 i) asignar a los Comisionados Asociados de la Comisión, tareas y
11 funciones adjudicativas, reglamentarias y operacionales de la
12 Comisión, según sea necesario;
- 13 j) nombrar el personal y contratar los recursos necesarios para llevar
14 a cabo las funciones, tareas, y responsabilidades de la Comisión;
- 15 k) convocar las reuniones o sesiones de la Comisión;
- 16 l) presidir las reuniones o sesiones de la Comisión. El Presidente
17 podrá delegar esta función a cualquier otro miembro de la
18 Comisión;
- 19 m) remitir para cada año fiscal su presupuesto para gastos de
20 funcionamiento ante la consideración de la Asamblea Legislativa,
21 por conducto de la Oficina de Gerencia y Presupuesto;
- 22 n) imprimir, publicar y disponer de material informativo relacionado

1 con la Comisión, cuando a su juicio, el conocimiento de esa
2 información por el público en general o por ciertos sectores de la
3 ciudadanía, promueva los objetivos de este Plan.

4 **Artículo 10. - Quórum.**

5 Para todas las determinaciones que requieran la actuación de la Comisión
6 en pleno, el quórum se constituirá con la presencia de la mitad más uno de los
7 miembros de la Comisión. Todas las determinaciones se harán con el voto
8 afirmativo de la mayoría de los miembros. La Comisión determinará mediante
9 reglamento aquellos asuntos que requieran la actuación de la Comisión en pleno.

10 **Artículo 11.- Jurisdicción Apelativa de la Comisión.**

11 La Comisión tendrá jurisdicción exclusiva sobre las apelaciones surgidas
12 como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales
13 y los municipios en los casos y por las personas que se enumeran a continuación:

14 a) cuando un empleado dentro del Sistema de Administración de los
15 Recursos Humanos, no cubiertos por la Ley Núm. 45 de 25 de
16 febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de
17 Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, alegue que una acción
18 o decisión le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en
19 virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de
20 2004, según enmendada, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991,
21 según enmendada, conocida como la “Ley de Municipios
22 Autónomos”, los reglamentos que se aprueben para instrumentar

- 1 dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los
2 Administradores Individuales para dar cumplimiento a la
3 legislación y normativa aplicable;
- 4 b) cuando un empleado cubierto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero
5 de 1998, según enmendada, que no ejerza su derecho a organizarse
6 sindicalmente, alegue que una acción o decisión de la Autoridad
7 Nominadora relacionada con la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3
8 de agosto de 2004, según enmendada, viola cualquier derecho que
9 se le conceda al amparo de las áreas esenciales del principio del
10 mérito;
- 11 c) cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su
12 derecho a competir o ingresar en el Sistema de Administración de
13 los Recursos Humanos de conformidad al principio de mérito;
- 14 d) cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora
15 se ha negado injustificadamente a realizar su conversión a
16 empleado regular de carrera según dispone la Ley Núm. 110 de 26
17 de junio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de
18 Empleados Irregulares”;
- 19 e) cuando un Administrador Individual alegue que una acción,
20 omisión o decisión de la Oficina es contraria a las disposiciones
21 generales de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según
22 enmendada, en las áreas esenciales al principio de mérito;

- 1 f) la Comisión tendrá jurisdicción sobre el personal docente y
2 clasificado del Departamento de Educación y el personal civil de la
3 Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45
4 de 25 de febrero de 1998, según enmendada;
- 5 g) la Comisión podrá tener jurisdicción apelativa voluntaria sobre los
6 empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias
7 excluidas de la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de
8 2004, según enmendada, y las corporaciones públicas que operen
9 como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso
10 apelativo y adjudicativo de la Comisión. El procedimiento y costo
11 para que puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá
12 mediante reglamento;
- 13 h) cualquier asunto proveniente u originado de la administración de
14 los recursos humanos no cubierto en otras leyes o convenios
15 colectivos;
- 16 i) cuando un empleado cubierto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero
17 de 1998, según enmendada, que no ejerza su derecho a organizarse
18 sindicalmente, alegue que una acción o decisión de la Autoridad
19 Nominadora relacionada con la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3
20 de agosto de 2004, según enmendada, viola cualquier derecho que
21 se le conceda al amparo de las áreas esenciales al principio de
22 merito establecido en la misma.

1 **Artículo 12. - Términos del procedimiento apelativo.**

2 El procedimiento para iniciar una querrela o apelación por una parte
3 adversamente afectada en aquellos casos contemplados bajo el Artículo 11 de
4 este Plan será el siguiente:

5 La parte afectada deberá presentar escrito de apelación a la Comisión
6 dentro del término jurisdiccional de treinta (30) días, contados a partir de la fecha
7 en que se le notifica la acción o decisión objeto de apelación en caso de habersele
8 notificado por correo, personalmente, facsímile o correo electrónico, o desde que
9 advino en conocimiento de la acción o decisión por otros medios.

10 La Comisión podrá luego de investigada y analizada una apelación,
11 desestimar la misma o podrá ordenar la celebración de una vista pública,
12 delegando la misma a un oficial examinador, quien citará a las partes y recibirá la
13 prueba pertinente.

14 La Comisión dispondrá mediante reglamento los procedimientos
15 adjudicativos que gobernarán las vistas públicas que se lleven a cabo al amparo
16 de este Plan.

17 **Artículo 13.- Reconsideración.**

18 Cualquier parte adversamente afectada por una resolución u orden parcial
19 o final de la Comisión podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la
20 fecha de archivo en autos de la notificación de la resolución u orden, presentar
21 una moción de reconsideración de la resolución u orden. La Comisión dentro de
22 los quince (15) días de haberse presentado dicha moción deberá considerarla. Si

1 la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para
2 solicitar revisión comenzará a decursar nuevamente desde que se notifique dicha
3 denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se
4 tomare alguna determinación en su consideración, el término para solicitar
5 revisión empezará a contarse desde la fecha en que se archive en autos una copia
6 de la notificación de la resolución de la agencia resolviendo definitivamente la
7 moción de reconsideración. Tal resolución deberá ser emitida y archivada en
8 autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la moción de
9 reconsideración. Si la agencia acoge la moción de reconsideración pero deja de
10 tomar alguna acción con relación a la moción dentro de los noventa (90) días de
11 ésta haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para
12 solicitar la revisión judicial empezará a contarse a partir de la expiración de
13 dicho término de noventa (90) días salvo que la agencia, por justa causa y dentro
14 de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un periodo que
15 no excederá de treinta (30) días adicionales.

16 Las decisiones de la Comisión serán finales a menos que la Autoridad
17 Nominadora, la organización obrera, el ciudadano o el empleado solicite su
18 revisión judicial radicando una petición al efecto ante el Tribunal de Apelaciones,
19 conforme a lo aquí dispuesto.

20 **Artículo 14. - Cargo por radicación.**

21 La Comisión establecerá por reglamento los derechos correspondientes a
22 la radicación de querellas y cargos, cuando los mismos apliquen, peticiones,

1 recursos, apelaciones, solicitudes, presentación de escritos, trámites, copias,
2 equipo y materiales utilizados para la evaluación, consideración y adjudicación
3 de casos ante la Comisión, el costo de los procesos de representación y cualquier
4 otro servicio que la Comisión preste o asunto que la misma atienda. Se autoriza
5 a la Comisión relevar por causa del pago de dichos derechos arancelarios.

6 **Artículo 15.- Penalidades.**

7 La Comisión, a fin de cumplir con los propósitos de este Plan, tendrá,
8 además los siguientes poderes y funciones:

- 9 a) sancionar a toda persona que perturbe el orden o lleve a cabo
10 conducta desordenada, irrespetuosa o deshonesta ante la Comisión
11 constituida en pleno o ante cualquiera de sus miembros, oficiales
12 investigadores, árbitros o examinadores, cuando tal conducta
13 tienda a interrumpir, dilatar o menoscabar de cualquier modo los
14 procedimientos, con una multa no menor de treinta (30) dólares ni
15 mayor de quinientos (500) dólares;
- 16 b) imponer, a su discreción, a cualquier persona que desobedezca,
17 evite, obstruya o impida la ejecución de alguna de sus citaciones u
18 órdenes, una multa no menor de quinientos (500 dólares), ni mayor
19 de diez mil (10,000) dólares por cada violación en que incurra;
- 20 c) imponer a cualquier agencia, organización sindical, representante
21 exclusivo o persona que desobedezca, evite, obstruya o impida la
22 ejecución de alguna de sus citaciones u órdenes o intente

1 coaccionar a algún miembro de la Comisión o incurra en alguna
2 práctica ilícita bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según
3 enmendada, una multa no menor de quinientos (500) dólares, ni
4 mayor de diez mil (10,000) dólares, por cada día en que incurriere
5 un dicha violación, luego de celebrar una vista administrativa en la
6 que se le ofrezca la oportunidad de controvertir los hechos y de
7 presentar prueba a su favor. Cuando una organización obrera se
8 encuentre incurso en violación a la Sección 9.2 de la Ley Núm. 45
9 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, o en forma reiterada,
10 la Comisión podrá descertificar la misma, luego de ofrecerle una
11 audiencia para que muestre causa por la cual no deba ser
12 descertificada.

13 **Artículo 16. - Capital Humano de la Comisión.**

14 Los empleados que a la fecha en que entre en vigor este Plan ocupaban
15 puestos regulares con funciones permanentes del Servicio de Carrera de la
16 CASARH y la CRTSP, cuyas funciones se fusionan bajo este Plan, serán
17 trasladados a la Comisión con status regular de carrera. La reubicación de
18 dichos empleados se hará en consideración a las funciones que realizaba cada
19 empleado en los organismos cuasi-judiciales mencionados, sujeto a las
20 necesidades de personal y la disponibilidad de recursos económicos y al
21 volumen de casos que reciba la Comisión. Los empleados trasladados
22 conservarán los mismos derechos y beneficios que tenían al momento del

1 traslado, así como los derechos y obligaciones respecto a cualquier sistema de
2 pensión, retiro o fondo de ahorros y préstamos.

3 El personal de la Comisión responderá exclusivamente al nuevo
4 reglamento de personal y plan de clasificación y retribución aprobados por el
5 Presidente, tomando en consideración las nuevas funciones de la agencia y su
6 organización.

7 La Comisión ostentará status de Administrador Individual de
8 conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según
9 enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos
10 Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

11 La Comisión estará excluida de las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25
12 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del
13 Trabajo del Servicio Público”.

14 La Comisión establecerá por reglamento el procedimiento a seguir para
15 atender reclamaciones de personal de la Comisión que se originen de la relación
16 obrero patronal del personal de la Comisión con la Comisión.

17 **Artículo 17.- Aplicabilidad de Leyes.**

18 La Comisión estará excluida de la aplicación de la Ley Núm. 164 de 23 de
19 julio de 1974, según enmendada, conocida como la “Ley de la Administración de
20 Servicios Generales” y de lo dispuesto en la Ley Núm. 230 de 23 de julio de 1974,
21 según enmendada, conocida como la “Ley de Contabilidad del Gobierno de
22 Puerto Rico”. El Presidente deberá en su lugar adoptar reglamentación para

1 determinar los procesos correspondientes.

2 A partir de la vigencia de este Plan, a la Comisión no le será de aplicación
3 lo dispuesto en la Ley Núm. 96 de 29 de junio de 1954, según enmendada,
4 conocida como “Ley de Compras y Suministros”. El Presidente deberá en su
5 lugar adoptar reglamentación que controle dichos procesos.

6 **Artículo 18. - Presupuesto de la Comisión.**

7 A partir de la aprobación de este Plan, el presupuesto de la CASARH y la
8 CRTSP se consignarán de forma consolidada en el Presupuesto de Gastos de la
9 Comisión. Para cada año fiscal, la Comisión presentará su petición
10 presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a los cuales les serán
11 asignados fondos para sus gastos y operación, de acuerdo con sus necesidades y
12 los recursos totales disponibles.

13 **Artículo 19. - Disposiciones Transitorias.**

14 a) El Presidente designado dirigirá la transición y atenderá los
15 asuntos administrativos que surjan de la misma.

16 b) Los cargos de Presidente y miembros asociados de la CASARH,
17 creados por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según
18 enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los
19 Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre
20 Asociado de Puerto Rico”, de la CRTSP, creados por la Ley Núm.
21 45 de de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de
22 Relaciones del Trabajo del Servicio Público” y los creados por la

1 Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, según enmendada, conocida
2 como la “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y
3 Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el
4 Crédito de Puerto Rico”, cesarán en sus funciones el día antes en
5 que la Comisión creada por este capítulo inicie sus operaciones.

6 c) Todos los reglamentos, órdenes, resoluciones, cartas circulares y
7 demás documentos administrativos de la CASARH y la CRTSP se
8 mantendrán vigentes hasta que éstos sean enmendados,
9 suplementados, derogados o dejados sin efecto por la Comisión.

10 d) Durante el proceso de transición cada uno de los organismos
11 continuará funcionando de forma regular, hasta tanto la nueva
12 Comisión inicie sus operaciones. En dicho periodo, la Comisión
13 deberá haber establecido sus oficinas, haber desarrollado los
14 reglamentos, normas y procedimientos que regirán su operación
15 interna y el ejercicio de sus funciones cuasi-judiciales; haber
16 desarrollado el Plan de Clasificación y Plan de Retribución, haber
17 organizado el personal transferido para comenzar a operar.

18 e) Los casos o asuntos que se encuentran pendientes a la entrada en
19 vigor de este Plan seguirán tramitándose bajo la normativa
20 aplicable al momento en que fueron presentados ante los
21 organismos correspondientes. De ser necesario, se extenderá o
22 suspenderá cualquier término aplicable para no afectar los

1 derechos de las partes. La Comisión queda autorizada para
2 disponer cualquier remedio que en Derecho proceda con el
3 propósito de garantizar a las partes el debido proceso de ley.

4 **Artículo 20.- Transferencias.**

5 Se transfieren a la Comisión, para usarse, emplearse o gastarse en
6 conexión con las funciones, programas o agencias transferidas o fusionadas por
7 las disposiciones de este Plan, la propiedad, los recursos y los expedientes que
8 están siendo usados en conexión con dichas funciones, programas o agencias y
9 los balances no gastados de asignaciones, partidas u otros fondos para usarse en
10 conexión con dichas funciones, programas o agencias. Aquellas medidas
11 ulteriores y otras disposiciones que el Gobernador determine necesarias para
12 efectuar las transferencias previstas en este Plan, se efectuarán de la manera que
13 el Gobernador determine.

14 **Artículo 21.-** Se enmienda el inciso (17) del Artículo 3 de la Ley Núm. 184
15 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, para que se lea:

16 “Artículo 3.- Definiciones.

17 (1) ...

18 ...

19 (17) Comisión [**Apelativa**] - significará la [**Comisión Apelativa del**
20 **Sistema de Administración de Recursos Humanos**] *Comisión Apelativa del*
21 *Servicio Público.*

22 **Artículo 22.** - Se deroga el Artículo 13 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto

1 de 2004, según enmendada.

2 **Artículo 23.-** Se reenumeran los Artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 de la
3 Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, como Artículos 13, 14,
4 15, 16, 17, 18 y 19, respectivamente.

5 “Artículo [14] 13...

6 Artículo [15] 14...

7 Artículo [16] 15...

8 Artículo [17] 16...

9 Artículo [18] 17...

10 Artículo [19] 18...

11 Artículo [20] 19...”

12 **Artículo 24.-** Se enmienda el inciso (j) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de
13 25 de febrero de 1998, según enmendada, para que se lea:

14 “Artículo 3.- Definiciones.

15 (a)...

16 ...

17 (j) Comisión - [**Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio**
18 **Público**] *Comisión Apelativa del Servicio Público.*

19 ...”

20 **Artículo 25.-** Se deroga el Artículo 11 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero
21 de 1998, según enmendada.

22 **Artículo 26.-** Se reenumeran los Artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 de

1 la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, como Artículos 11,
2 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.

3 “Artículo [12] 11...

4 Artículo [13] 12...

5 Artículo [14] 13...

6 Sección [14.1] 13.1...

7 Sección [14.2] 13.2...

8 Artículo [15] 14...

9 Sección [15.1] 14.1...

10 Sección [15.2] 14.2...

11 Artículo [16] 15...

12 Sección [16.1] 15.1...

13 Sección [16.2] 15.2...

14 Sección [16.3] 15.3...

15 Sección [16.4] 15.4...

16 Sección [16.5] 15.5...

17 Sección [16.6] 15.6...

18 Sección [16.7] 15.7...

19 Artículo [17] 16...

20 Sección [17.1] 16.1...

21 Sección [17.2] 16.2...

22 Artículo [18] 17...

1 Sección **[18.1]** 17.1...

2 Artículo **[19]** 18...

3 Sección **[19.1]** 18.1...

4 Sección **[19.2]** 18.2..."

5 **Artículo 27.-** Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 333 de 16 de
6 septiembre de 2004, para que se lea:

7 "Artículo 2.- Definiciones.

8 a) ...

9 b) ...

10 c) "Comisión" – Comisión **[de Relaciones del Trabajo en el Servicio**
11 **Público creada por la Ley 45 de 1998]** *Apelativa del Servicio Público.*

12 d) ..."

13 **Artículo 28.-** Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 333 de 16 de
14 septiembre de 2004, para que se lea:

15 "Artículo 4. – *Jurisdicción.*

16 Se confiere jurisdicción para atender y resolver querellas o violaciones a la
17 Carta de Derechos de los empleados miembros de una organización laboral, a la
18 Junta de Relaciones del Trabajo en los casos de empleados y organizaciones
19 laborales del sector público bajo su jurisdicción conforme a lo dispuesto en la Ley
20 Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, y a la Comisión **[de**
21 **Relaciones del Trabajo en el Servicio Público]** *Apelativa del Servicio Público*, en
22 los casos de empleados y organizaciones laborales bajo su jurisdicción, conforme

1 a la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según ha sido enmendada, y de las
2 organizaciones laborales o asociaciones llamadas “bona fide” creadas al amparo
3 de la Ley Núm. 134 de 19 de julio de 1960 y de la Ley Núm. 139 de 30 de junio de
4 1961, y aquellas otras organizaciones laborales no comprendidas bajo la Ley
5 Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 antes mencionada.

6 ...”

7 **Artículo 29.- Cláusula de Salvedad.**

8 Cualquier referencia a la CASARH y la CRTSP en cualquier otra ley o
9 reglamento o documento oficial del Gobierno de Puerto Rico se entenderá que se
10 refiere a la Comisión Apelativa del Servicio Público, creada mediante este Plan.

11 **Artículo 30. - Cláusula de Separabilidad.**

12 Si cualquier artículo, sección o parte de este Plan fuese declarada
13 inconstitucional o nula por un tribunal competente, tal fallo no afectará
14 menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de ley o reglamento cuya
15 letra sea contraria a lo dispuesto en este Plan, queda expresamente derogado.

16 **Artículo 31. - Divulgación.**

17 Este Plan de Reorganización, al igual que los demás planes al amparo de
18 la Ley Núm. 182 de 17 de diciembre de 2009, y el impacto de los mismos,
19 constituyen información de interés público. Por consiguiente, se autoriza al
20 Consejo de Modernización y Reorganización de la Rama Ejecutiva creado al
21 amparo de dicha Ley, a educar e informar a la ciudadanía sobre este Plan y su
22 impacto. Es vital e indispensable que la ciudadanía esté informada sobre los

1 cambios en los deberes y funciones de las agencias concernidas, los nuevos
2 procedimientos a seguir y los derechos y obligaciones de los ciudadanos.

3 Dentro del término de sesenta (60) días de haber comenzado a operar la
4 Comisión, el Jefe de cada agencia y el alcalde o alcaldesa de los municipios
5 deberán someter la dirección electrónica de cada empleado, de manera que la
6 Comisión pueda divulgar u orientar a los empleados públicos como parte de una
7 campana de orientación a la ciudadanía.

8 **Artículo 32. - Vigencia.**

9 Este Plan entrará en vigor ciento veinte (120) días después de su
10 aprobación o al ser nombrados por el Gobernador, confirmados por el Senado y
11 tomen posesión de sus cargos al menos tres (3) Comisionados Asociados y el
12 Presidente, lo que ocurra primero. La Comisión deberá iniciar las acciones
13 necesarias para el establecimiento de su estructura interna, programática y
14 presupuestaria, así como la estructura de cuentas requerida para llevar a cabo la
15 contabilidad de sus fondos, bajo la coordinación y asesoramiento de la Oficina de
16 Gerencia y Presupuesto, dentro de un período de tiempo que no excederá de
17 treinta (30) días calendarios desde la vigencia del Plan.