



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO

Oficina de Gerencia y  
Presupuesto

Hon. Alejandro García Padilla,  
Gobernador

Luis F. Cruz Batista,  
Director

15 de julio de 2015

Hon. Jesús F. Santa Rodríguez  
Presidente  
Comisión de Asuntos Laborales  
y Sistemas de Retiro del Servicio Público  
Cámara de Representantes  
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

Presentamos los comentarios relacionados al **Proyecto de la Cámara Núm. 1159**, la cual propone ordenarle a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OCALARH), a que ofrezca adiestramientos dirigidos a readiestrar al menos 1,000 empleados del Gobierno Central y Municipal para que se especialicen como Agentes Fiscales y puedan ser utilizados por el Departamento de Hacienda, Municipios y/u otras entidades gubernamentales en las labores de fiscalización y cobro del Impuesto sobre las Ventas y Uso (IVU) y cualquier otro impuesto.

En la Exposición de Motivos de la medida se aduce que sólo el 60% del IVU, es recaudado e ingresa al Fondo General, y que el restante 40% de dicho impuesto, no es reportado por los negocios del país. Asimismo se aduce que el Departamento de Hacienda (DH) no cuenta con la capacidad económica ni laboral para desplegar un equipo de trabajo que fiscalice dicho cumplimiento.

A fin de poder lograr la mayor captación del IVU, esta pieza legislativa tiene el propósito de readiestrar a los recursos ya existentes en el Gobierno, Municipios y/u otras entidades gubernamentales con el propósito que se especialicen como Agentes Fiscales y puedan ser utilizados por el DH y los Municipios en las labores de fiscalización y cobro del IVU y cualquier otro impuesto u obligación económica legal.

Ciertamente, nuestra Oficina reconoce y coincide con la Asamblea Legislativa sobre la importancia y necesidad de crear medidas dirigidas a lograr la eficiencia del Gobierno y allegar al fisco los fondos que se han dejado de recaudar. Ante ello, el Programa de Gobierno de esta Administración promueve una agenda dirigida a encarrilar nuestro modelo económico.

Ahora bien, debemos traer ante la atención de esta Honorable Comisión, que en la presente medida no se define el mecanismo mediante el cual se propone seleccionar y transferir mil empleados como agentes fiscales al DH. Esto es, si los mismos serían transferidos mediante un destaque administrativo o mediante otro mecanismo que permita el traslado de estos empleados. Sobre el particular, nos corresponde destacar que con el fin de asegurar la continuidad, costo-eficiencia y calidad de los servicios



gubernamentales, durante y hasta la vigencia de la Ley 66-2014, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, previa autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, se permitirán los traslados y los destakes administrativos de empleados regulares y transitorios entre puestos, clases y niveles de puestos, grupos de empleados, unidades apropiadas, de unidades sindicales a no sindicales y viceversa, entre entidades de la Rama Ejecutiva. En tales casos, se dispone que el empleado trasladado o en destake deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia necesaria para ocupar el puesto y que los destakes y traslados al amparo de esta Ley no podrán utilizarse como medida punitiva, hacerse arbitrariamente, ni resultar oneroso para el empleado. Además, durante la vigencia de la misma, quedará en suspenso toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio, acuerdo o precepto que sea contrario a la misma, y existirá total flexibilidad para realizar los traslados y destakes administrativos.<sup>1</sup>

Así las cosas, consideramos que la Ley 66, *supra*, flexibiliza los parámetros para el traslado de empleados dentro de la Rama Ejecutiva y propicia su movilidad, a tenor con la política pública de reducción de gastos y maximización de recursos que impulsa la presente Administración.

Destacamos que conscientes de la utilidad de este mecanismo, en los próximos días estaremos emitiendo una Carta Circular, donde se detallará el procedimiento que se deberá seguir para viabilizar los traslados en virtud de esta Ley. Con ello se persigue atender las necesidades de las agencias de forma tal que maximicemos los recursos disponibles, en reconocimiento de que algunas agencias tienen necesidad de personal y enfrentan aun el impacto de las cesantías decretadas en virtud de la Ley 7-2009 o la merma de personal por el retiro de empleados, más por el otro lado existen también otras entidades de la Rama Ejecutiva que por motivo de reorganizaciones precisan reducir costos operacionales o atender la duplicidad de empleados para puestos similares y el traslado puede ser una alternativa factible para lograrlo, sin que se tenga que recurrir al despido de empleados. Estas Entidades de la Rama Ejecutiva constituyen una fuente de personal capacitado y disponible para atender las necesidades del servicio en otras entidades, por lo que ante el panorama fiscal imperante, resulta forzoso concluir que el traslado de empleados es una alternativa prudente, necesaria y legítima para procurar satisfacer la necesidad de personal que existe en diversas agencias, aliviar el impacto presupuestario en agencias que pueden optimizar su eficiencia operacional y salvaguardar la política pública de no despedir empleados.

Así pues, conscientes de la diversidad de contextos de movilidad que el Gobierno está llamado a explorar a tenor con las políticas de maximización de recursos y control de gastos enunciadas en las leyes fiscales, entendemos apropiado y conveniente viabilizar las transacciones de traslado de empleados entre los organismos y agencias públicas, en momentos en que exista una necesidad de servicio, y a su vez, haya personal apto para traslado en otra agencia. Ello, a su vez, permite la adquisición de nuevas experiencias, competencias adicionales y desarrollo profesional para los servidores públicos y preserva la permanencia de estos dentro del servicio público.

---

<sup>1</sup> Véase, Artículo 10 de la Ley 66, *supra*.



Por otro lado, consideramos que la medida pasa por alto las particularidades y requisitos específicos que deben considerarse para la selección del personal idóneo para ejercer funciones de fiscalización, por lo que sugerimos que se consulte al Departamento de Hacienda sobre el particular. En ese mismo sentido, entendemos que corresponde en todo caso al propio DH, el determinar el adiestramiento que sea necesario para viabilizar el propósito de esta medida. Ello puesto que se trata de unas funciones sumamente delicadas y especializadas, siendo el DH la agencia que cuenta con el “expertise” en asuntos referentes a la recaudación de impuestos, por lo cual, tiene la capacidad de identificar las necesidades de recursos y para adiestrar y capacitar el personal que lleva a cabo las funciones de fiscalización. Asimismo, es el que conoce de primera mano sus necesidades de personal.

Además, entendemos apropiado considerar las iniciativas que está llevando a cabo el Departamento de Hacienda, de manera que se evite la duplicidad de esfuerzos y se viabilicen las alternativas más costo-efectivas para atender la situación. Sobre el particular, cabe mencionar que el Secretario de Hacienda, contempla un plan para reorganizar dicha dependencia en todo su andamiaje. El mismo consiste en:<sup>2</sup>

- Rediseñar el área de Rentas Internas (diciembre 2015).
- Crear el Centro de Servicios y Atención al Contribuyente (agosto 2015).
- Alianza con la Universidad de Puerto Rico para crear el Instituto de Profesionalización del Departamento de Hacienda (septiembre 2015).
- Integrar todos los procesos contributivos en una misma plataforma tecnológica (julio 2015 a julio 2017).

Asimismo, el Departamento de Hacienda ha informado que está considerando la creación de un proyecto piloto para que los municipios asistan en la fiscalización del cobro del IVU. El plan comenzará con cuatro gobiernos municipales y podría ya estar activo antes del próximo mes de octubre. Los municipios que participarán en el plan piloto son Guaynabo, Caguas, Cayey y San Sebastián.<sup>3</sup>

Además, se formalizó parte del plan de reorganización que impulsa esta Administración mediante el Boletín Administrativo Núm. OE-2015-023, en el cual se recogen las recomendaciones del Grupo Interagencial de Reorganización y Eficiencia Gubernamental, creado en abril de este año. Mediante dicho plan, el gobierno ampliará los servicios que ofrece a través del internet, eliminará procesos en las agencias, consolidará oficinas locales y unificará las regiones en las cuales las agencias públicas dividen el País para atender a los ciudadanos. Particularmente, es importante señalar que este plan incluye al DH, que trasladará el Negociado de Impuesto al Consumo actualmente ubicado en el edificio Mercantil

<sup>2</sup> Véase, Ely Acevedo Denis, *El plan de Zaragoza para enderezar Hacienda*, Noticel, publicado el 30 de junio de 2015, accedido el 10 de Julio de 2015 a través del portal cibernético: <http://www.noticel.com/noticia/177350/el-plan-de-zaragoza-para-enderezar-hacienda.htm>

<sup>3</sup> Véase, Antonio R. Gómez, *Hacienda contempla cuatro municipios para plan piloto de fiscalización del IVU*, accedido el 10 de julio de 2015 a través del portal cibernético: <http://www.elnuevodia.com/noticias/locales/nota/haciendacontemplacuatomunicipiosparaplanpilotodefiscalizaciondelivu-2068644/>



Plaza, hacia el edificio central de la agencia, lo que permitirá fiscalizar mejor su funcionamiento. A esto se une la reorganización del Negociado de Rentas Internas a los fines de brindar un mejor servicio. Asimismo, se propone disminuir las 89 colecturías a dos o tres por región, lo que permitirá que los empleados que trabajan en éstas se concentren en recaudar contribuciones. Para lograr esta meta se estará promoviendo que ciertas gestiones se puedan realizar a través de internet, y que otras gestiones se puedan realizar a través del DTOP, como lo sería el cobro de multas.<sup>4</sup>

Destacamos que conforme información brindada por el DH actualmente existen 800 empleados en las divisiones de recaudaciones, 700 de las cuales están en colecturías y por ende no están dirigidas hacia la fiscalización y recaudación propiamente. Asimismo, el DH se propone desarrollar plataformas para que se paguen deudas por teléfono a partir del próximo mes de agosto, y que las corporaciones puedan radicar sus planillas de contribución sobre ingresos en línea a partir de julio de 2016.

Todos estos esfuerzos van encaminados en lograr un gobierno más eficiente, lo que podrá conllevar una mejor fiscalización y captación de los ingresos adeudados al Gobierno. A su vez, mediante el mecanismo de traslado permitido por la Ley Núm. 66-2014, podremos encaminar nuestro gobierno en uno donde se maximice los recursos disponibles y se atiendan las áreas con necesidades apremiantes, cumpliendo con la política pública de nuestra Administración que no avala el despido de empleados públicos.

En atención a todo lo anterior, consideramos que los propósitos que persigue atender esta medida ya están encaminados a través de las iniciativas en curso, por lo que no avalamos la aprobación del **Proyecto de la Cámara Núm. 1159**.

Esperamos que nuestros comentarios sean de utilidad en la evaluación de la medida presentada.

Cordialmente,



Luis F. Cruz Batista

---

<sup>4</sup> Véase, Mildred Rivera Marrero, *Reorganizan el Gobierno*, El Nuevo Día, publicado el 15 de julio de 2015, accedido el 16 de julio de 2015 a través del portal cibernético:

<http://www.pressreader.com/puerto-rico/el-nuevo-dia/20150715/281547994572376/TextView>