Estado Libre Asociado de Puerto Rico
OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

29 de julio de 2016

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 29–2016

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Jefes de las Agencias Excluidas del Sistema de Administración de los Recursos Humanos

Harry O. Vega Díaz
Director

LEY NÚM. 89-2016, "*LEY DE EMPLEO TEMPORAL EN EL SERVICIO PÚBLICO*"

El 25 de julio de 2016, el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Hon. Alejandro García Padilla, firmó la Ley Núm. 89-2016, conocida como el "*Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público*", la cual tiene vigencia inmediata.

La referida Ley, entre otros asuntos cardinales, derogó la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, que regulaba el personal irregular. Conforme lo dispone el Artículo 9, "*Todo empleado que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga estatus irregular, por contrato, o algún otro nombre para referirse a un empleado que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el empleado deberá ser contratado como empleado transitorio, sujeto a lo dispuesto en esta Ley.*"

Además, a tenor con lo estatuido, todo empleado transitorio de una agencia, que no sea corporación pública, tendrá derecho a que se le cambie su clasificación a empleado de carrera si concurren los requisitos establecidos. Se ordenó al Director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) a adoptar la reglamentación necesaria con el fin de hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 89, *supra*. Próximamente emitiremos el reglamento correspondiente.

Para su fácil referencia, acompañamos copia de la Ley Núm. 89, *supra.*

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones
Esta comunicación se emite al amparo de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", Secciones 4.3 (1) y (2), conforme se detalla en la Certificación presentada por la OCALARH ante la Comisión Estatal de Elecciones el 11 de diciembre de 2015, bajo el número CEE-C-16-006, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 4 de enero de 2016, recibido el 7 de enero de 2016.

17MA ASAMBLEA 7MA SESION
LEGISLATIVA ORDINARIA
Ley Núm. 89-2016
(Aprobada) 25 jul 2016

(P. de la C. 2929)

LEY

Para crear la "Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público"; ordenar a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) a adoptar reglamentación de conformidad; derogar la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", en su Sección 6.2, dispuso que las funciones permanentes de las agencias debían ser atendidas mediante la creación de puestos, independientemente de la procedencia de los fondos. Se estableció además, que cuando surgieran necesidades temporeras, de emergencia o imprevistas, o programas o proyectos *bona fide* de una duración determinada, financiados con fondos federales, estatales o combinados, se crearían puestos transitorios de duración fija, por un período no mayor de doce (12) meses, pudiendo prorrogarse mientras duraran las circunstancias que dieron origen al nombramiento; en casos de programas o proyectos *bona fide*, los puestos transitorios se podrían extender por la duración del programa o proyecto *bona fide*, previa aprobación de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OCALARH).

Con relación a este particular, también dicha Sección 6.2 dispuso que las agencias se abstendrían de crear puestos de duración fija para atender necesidades permanentes o para realizar funciones de puestos permanentes vacantes. Sin embargo, cuando se iniciaran nuevos programas o surgieran nuevas necesidades permanentes dentro de un programa, se podrían crear puestos de duración fija, por un período no mayor a un (1) año, en lo que se creaban los puestos regulares de carrera.

Reza también la referida Sección 6.2, que las autoridades nominadoras se abstendrán de formalizar contratos de servicios con personas en su carácter individual, cuando las condiciones y características de la relación que se establezca entre patrono y empleado sean propias de un puesto.

Por otro lado, hace más de medio siglo, se aprobó la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, mejor conocida como "Ley de Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", con el fin de establecer las instancias en que se

reclutarían empleados para ejercer funciones por tiempo determinado; es decir, de carácter temporal o transitorio. Sin embargo, el uso del personal catalogado como irregular iba destinado a proyectos de duración determinable, como en el caso de la edificación de obras públicas.

A pesar de que el reclutamiento de empleados temporales, fueran estos catalogados como: irregulares, transitorios o por contrato, no debía utilizarse como subterfugio para evadir la creación de puestos regulares de necesidad permanente, la realidad que existe hoy en el servicio público es otra.

Las Estadísticas de Puestos Ocupados en el Gobierno, publicadas por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, reflejan que a marzo de 2016, en los departamentos y agencias existían 12,813 puestos clasificados como Otros, donde se agrupan los puestos transitorios, irregulares y otros que denotan haber sido reclutados por tiempo definido. En esa clasificación de Otros las referidas estadísticas reflejan que las corporaciones públicas tienen 6,929 puestos con esa clasificación.

Un examen de los puestos ocupados en carácter transitorio denota que muchos de estos están realizando funciones, cuya necesidad es de carácter permanente. Así, encontramos trabajadores sociales en el Departamento de la Familia, enfermeros(as) y médicos en el Departamento de Salud y técnicos de emergencias médicas en el Cuerpo de Emergencias Médicas, entre otros. En el caso del Departamento de la Familia, por ejemplo, la antigüedad promedio de los empleados transitorios es de ocho (8) años.

Conforme a la cultura organizacional que impera en el servicio público, de ordinario, los empleados transitorios han gozado de un mejor *standing* o reputación profesional que los empleados irregulares. Esto, porque como mencionamos anteriormente, los empleados irregulares se reclutaban mayormente para obras públicas, por lo cual, de ordinario, esta clasificación se le daba a empleados para proyectos de construcción o mantenimiento de áreas verdes. En contraste, los empleados transitorios se reclutan para cubrir muchas otras clases, incluyendo profesionales, como en el caso de maestros(as), ingenieros(as), médicos, contables, abogados(as), etc.

En el caso de los empleados irregulares, la Asamblea Legislativa determinó que no podían mantenerse con carácter irregular por más de tres (3) años, durante los cuales trabajaran mil ochocientas (1,800) horas o más. Un periodo tan extenso denotaba una necesidad permanente y el puesto debía ser presupuestado y creado con carácter regular en el servicio de carrera.

Sin embargo, hoy en día, los empleados transitorios no han gozado de igual trato. Esto es irónico, considerando que las clasificaciones que ocupan los empleados transitorios muchas veces son profesionales, que requieren formación y adiestramiento

especializado; a veces son de difícil reclutamiento y hasta se utilizan para ocupar posiciones gerenciales, que envuelven supervisión de otros empleados.

Esto ha creado una disparidad en el trato de los empleados con carácter temporal en el servicio público; a unos se les llama empleados irregulares, a otros por contrato, empleados transitorios y hasta transitorios permanentes, y sus condiciones de empleo son distintas. No hay justificación para mantener tal disparidad dentro de esta categoría de empleados. Además, hay que forzar a las agencias a ser diligentes en la creación o solicitud de creación de puestos, tan pronto se detecte que las funciones que desempeña un empleado con carácter temporal en realidad son de necesidad permanente.

Asimismo, clasificar correctamente a los empleados ayudará en la administración de los recursos humanos del servicio público y evitará erogación de fondos innecesarios o tener que redoblar esfuerzos de reclutamiento, cada vez que un empleado temporal abandona el servicio en búsqueda de mayor estabilidad financiera.

A su vez, esto debe disminuir las reclamaciones laborales por transacciones de personal erradas, que se realizan como consecuencia de una mala categorización del empleado.

Otro efecto positivo de corregir esta situación es mejorar las relaciones obrero patronales, al evitar situaciones donde unionados responden a empleados con carácter temporal, que no gozan ni de permanencia.

Asimismo, una ventaja adicional de corregir esta situación, y que se debe reflejar en la economía, es que muchos de estos empleados, al no gozar de un estatus permanente, se les limitan las concesiones de crédito y préstamos, estancando otras áreas de la economía del País.

Mediante esta legislación también adoptamos disposiciones provisionales para conceder estatus de empleado regular a aquellos empleados transitorios que llevan dos (2) años o más realizando funciones cuya necesidad es permanente, sujeto a ciertos requisitos para elegibilidad.

A través de los años hemos sido testigos de cómo se ha intentado evitar el mantener un sistema de empleados temporales, paralelo al servicio de carrera. Sin embargo, forzosamente debemos concluir que los esfuerzos han sido infructuosos, cuando la evidencia denota que una gran parte de los empleados transitorios lleva prestando más de ocho (8) años de servicios y sigue manteniendo estatus transitorio.

Corregir esta anomalía, mediante la conversión de estatus dispuesta en el Artículo 11 de esta Ley, no solo es necesario en términos de administración pública, sino que también es un mecanismo de justicia social para estos empleados que han brindado

servicios al Pueblo de Puerto Rico en tiempos de crisis, sin ninguna expectativa de continuidad. Es momento de redoblar esfuerzos para retener a nuestros profesionales en la Isla y reconocer su lealtad al servicio público. Diariamente, observamos cómo empresas públicas y privadas de otras jurisdicciones llegan a Puerto Rico a reclutar profesionales para prestar servicios en diversas partes de los Estados Unidos. Cualquier persona que lea regularmente los Clasificados, habrá podido notar que ya no solo se reclutan puertorriqueños para trabajar en la agricultura norteamericana como en los años '50; ahora también se reclutan: maestras(os), enfermeras(os), policías, ingenieros(as), entre otros, para trabajar en estados como: Texas, Florida, New Jersey, New York, Massachusetts, etc.

Por todo lo anterior, esta Asamblea Legislativa está convencida de que es hora de uniformar y controlar los contratos de empleo por tiempo definido en el gobierno; adoptar una nueva Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público que corrija las situaciones antes descritas; y derogar la "Ley de Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". El fin es que se facilite la administración de los recursos humanos en el gobierno y se haga justicia a quienes, aún en tiempos de crisis, se han mantenido al servicio del Pueblo de Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley será conocida como "Ley de Empleados Temporales en el Servicio Público".

Artículo 2.-Política Pública

El uso de empleados temporales será la excepción y no la norma en el servicio público. Las agencias reducirán en lo posible la utilización de personal temporal para realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente.

El uso de empleados temporales para cubrir funciones permanentes por extensos periodos es contrario a la política pública esbozada en la Ley 184-2004, mejor conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". También, esto redunda en una alta rotación (*turnover*) de empleados, ya que estos buscan mayor estabilidad económica, lo que provoca mayores gastos al erario. Cada reclutamiento conlleva unos procesos administrativos que envuelven el empleo de recursos, tanto humanos como económicos. Además, la rotación provoca pérdida de empleados en los cuales se ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero en adiestrar, ocasionando pérdidas económicas a las agencias, y su vez, crea un disloque en los servicios públicos, al quedarse el puesto vacante mientras se recluta un nuevo empleado.

Además, mantener empleados temporales realizando funciones de carácter permanente por tiempo indefinido también ocasiona conflictos obrero patronales que redundan en mayores gastos y atentan contra la paz laboral.

Artículo 3.-Definiciones

Para propósitos de esta Ley, los términos que se expresan a continuación tendrán el significado que le sigue:

(a) Agencia: significará el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.

(b) Empleado de carrera: aquél que han ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento.

(c) Empleado irregular: empleado que fue reclutado al amparo de la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, mejor conocida como "Ley de Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

(d) Empleado temporal: empleado reclutado por un tiempo determinado para realizar funciones de duración determinable o cuando las condiciones o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto en el servicio de carrera. El término incluirá a empleados clasificados como transitorios, irregulares, por contrato y cualquier otra denominación que se refiera a empleo temporal.

(e) Empleado transitorio: empleado reclutado en el servicio público para cubrir necesidades temporales, de emergencia o imprevistas, o programas o proyectos *bona fide* de una duración determinada, o cuando las condiciones o naturaleza del trabajo hagan impracticable la creación de un puesto.

(f) OCALARH: Significa la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(g) Servicio público: significará cualquier departamento, junta, comisión, negociado, oficina o dependencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 4.-Cuándo procederá el uso de empleados temporales

Cuando surjan en las agencias necesidades temporeras, de emergencia, imprevistas o programas o proyectos *bona fide* de una duración determinada, financiados con fondos federales, estatales o combinados, se crearán puestos transitorios de duración fija por un período no mayor de doce (12) meses, pudiendo prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen al nombramiento. Las agencias podrán crear tales puestos de duración fija, sujeto a su condición presupuestaria. En casos de programas o proyectos *bona fide*, los puestos se podrán extender por la duración del programa o proyecto, previa aprobación de la OCALARH.

El uso de empleados temporales será la excepción y no la norma en el servicio público. Las agencias reducirán en lo posible la utilización de personal temporal para realizar funciones cuya necesidad sea de carácter permanente. Sin embargo, su utilización estará permitida, aun para cubrir necesidades permanentes, en las siguientes circunstancias:

(a) Para realizar tareas cuya duración sea determinable y no haya razonable certeza de que tal personal permanecerá indefinidamente en el servicio, como en el caso de empleados para proyectos de obras públicas o de otra naturaleza, pero que tenga fecha de terminación;

(b) cuando sea necesario para cubrir un puesto de una persona que se encuentra acogida a una licencia cuya extensión sea mayor a un mes o la persona se haya separado de su puesto de forma imprevista, como en el caso de muerte y alguien deba prestar los servicios;

(c) cuando la agencia no disponga del personal regular necesario para completar ciertas tareas dentro de la jornada regular y el trabajo no pueda posponerse;

(d) cuando el ocupante del puesto regular se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo;

(e) cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que requiera algún tipo de licencia y el candidato a nombrarse posea licencia provisional;

(f) cuando el ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo;

(g) cuando el ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo;

(h) cuando el ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto, mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su anterior puesto;

(i) cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca;

(j) cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses; transcurrido dicho período, si la autoridad nominadora entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses; o

(k) cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

Artículo 5.-Clasificación y retribución

Los empleados temporales ocuparán clases comprendidas en el plan de clasificación de la agencia para la cual trabajen y serán compensados de conformidad con la escala de retribución correspondiente a su clasificación.

Artículo 6.-Licencias

Los empleados temporales tendrán derecho a la licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, licencia de maternidad, licencia para lactancia y licencia de paternidad, según los términos y condiciones estipulados en la Ley 184-2004, según enmendada, mejor conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Asimismo, tendrán derecho a toda licencia dispuesta en leyes especiales para servidores públicos, cuya intención expresa haya sido conferirla a empleados temporales.

Se dispone, sin embargo, que ninguna de las licencias antes descritas se concederá por un periodo mayor a la duración del nombramiento.

Los empleados temporales no serán acreedores de licencia sin paga o sin sueldo.

Artículo 7.-Participación en el Sistema de Retiro

Los empleados transitorios en el servicio público formarán parte de la matrícula del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, excepto los que trabajen en municipios.

Artículo 8.-Aportación para seguro médico

Los empleados transitorios que trabajen para la misma agencia más de seis (6) meses consecutivos serán elegibles para ingresar a los planes de servicios de salud contratados por el Secretario de Hacienda, conforme a la Ley Núm. 95 del 29 de junio de 1963, según enmendada o a la aportación patronal o cubierta de seguro médico que brinde su autoridad nominadora a los empleados de carrera o confianza, según el servicio que preste el empleado transitorio. Los empleados que no cumplan con los requisitos antes descritos serán elegibles para ingresar a los planes de servicios de salud contratados por el Secretario de Hacienda o el plan que ofrezca su autoridad nominadora, pero no tendrán derecho a la aportación patronal.

En aquellos casos en que el salario del personal transitorio se pague de fondos federales y el programa federal que asigna los fondos provea para el pago de beneficios marginales, incluyendo el de servicios médicos, dicho personal podrá recibir beneficios similares a los de la referida Ley Núm. 95.

Artículo 9.-Conversión de estatus

Con el fin de controlar el uso desmedido de empleados por tiempo definido en el servicio público y uniformar su regulación, así como los beneficios marginales a los que tienen derecho, prospectivamente, se reconoce una sola clasificación para los empleados que presten servicios por tiempo definido en el servicio público. Estos serán clasificados como empleados transitorios y se regirán por las disposiciones estatuidas en esta Ley y aquellas dispuestas en la Ley 184-2004, que no sean incompatibles con lo aquí establecido.

Todo empleado que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga status irregular, por contrato, o algún otro nombre para referirse a un empleado que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el empleado deberá ser contratado como empleado transitorio, sujeto a lo dispuesto en esta Ley.

Todo empleado transitorio de una agencia, que no sea una corporación pública, tendrá derecho a que se le cambie su clasificación a empleado de carrera si concurren los siguientes requisitos:

(a) Ha prestado servicios continuos o con una interrupción no mayor de quince (15) días, en una agencia dentro del servicio público, a tiempo completo y ocupando el mismo puesto, por dos (2) años o más; desvinculaciones de más de quince (15) días se considerarán una interrupción para fines de este inciso.

(b) La agencia para la cual presta servicios certifique a la OCALARH que la necesidad del puesto es permanente.

(c) El empleado transitorio posee los requisitos mínimos de preparación y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual se asignen las funciones que venía desempeñando; y.

(d) que el jefe de la agencia en la cual presta sus servicios certifique al Director de OCALARH que ha prestado servicios satisfactorios, conforme a las normas de conducta de la agencia y las que se esperan de todo servidor público.

Los empleados transitorios adquirirán el estatus de empleados regulares el día primero de julio inmediatamente después de haber reunido los requisitos señalados anteriormente, sujeto a que el puesto sea sufragado con fondos recurrentes.

El tiempo trabajado como empleado transitorio será acreditado contra el periodo probatorio, siempre que los servicios satisfactorios hayan sido prestados en la misma clase de puesto que la persona va a ocupar como empleado de carrera y las funciones hayan sido ejercidas por el mismo tiempo o más, del periodo probatorio requerido para la clase.

Cuando algún empleado transitorio rehúse aceptar nombramiento en un puesto de carrera en virtud de esta Ley, deberá notificarlo por escrito mediante carta o formulario que se adopte a tales fines.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados que no reúnen los requisitos de ser los más aptos para ocupar el puesto de carrera, conforme al principio de mérito.

Artículo 10.-Preferencia para ingresar al servicio público

Los empleados temporales que hayan ocupado un puesto por un período de un (1) año o más en la misma agencia, gozarán de una preferencia por lealtad de tres (3) puntos en la competencia para ocupar un puesto de carrera de la misma clase que ocupa en carácter temporal, siempre que la convocatoria solicitada sea en la misma agencia. De existir más de un candidato elegible bajo este Artículo para el puesto

vacante, se elegirá al de más antigüedad en la agencia. En igualdad de antigüedad, se elegirá al que solicitó en la fecha más temprana.

Artículo 11.-Disposiciones provisionales

Cualquier empleado que a la fecha de vigencia de esta Ley esté ocupando un puesto con estatus transitorio en el servicio de carrera en una agencia (excluyendo a las corporaciones públicas) y cumpla con todos los requisitos establecidos en el Artículo 9 de esta Ley, tendrá derecho a convertirse en empleado regular de carrera.

Sin embargo, dada la emergencia fiscal por la cual atraviesa el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, mantendrá el mismo salario y los mismos beneficios marginales a los cuales era acreedor como empleado transitorio mientras esté en vigor la Ley 66-2014, según enmendada, mejor conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

En el proceso de conversión de estatus se dará prioridad a las agencias destinadas a brindar servicios de salud, seguridad, bienestar social y educación.

Artículo 12.-Interpretación

Las disposiciones de esta legislación serán interpretadas conjuntamente con la Ley 184-2004, mejor conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", pero en aquellas áreas que sean incompatibles, prevalecerán éstas, siempre que se trate de empleados temporales en el servicio público.

Artículo 13.-Reglamentación

Se faculta al Director Ejecutivo de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) a adoptar la reglamentación necesaria o enmendar la vigente, con el fin de hacer cumplir las disposiciones aquí estatuidas. El procedimiento para adoptar esta reglamentación estará exento de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme".

Artículo 14.-Violaciones

Un empleado temporal que entienda que se le han violentado los derechos dispuestos en esta Ley podrá solicitar una apelación a la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) quien tendrá jurisdicción primaria para dirimir la controversia.

Artículo 15.-Derogación de ley anterior

Se deroga la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, mejor conocida como "Ley de Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Artículo 16.-Cláusula de separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, título o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional o defectuosa por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado exclusivamente a la cláusula, párrafo, artículo, sección, título o parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional o defectuosa.

Artículo 17.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.