

GOBIERNO DE PUERTO RICO

EL CAPITOLIO

SENADO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria



CALENDARIO DE ÓRDENES ESPECIALES DEL DÍA

LUNES, 7 DE MARZO DE 2011

MEDIDA LEGISLATIVA	COMISIÓN QUE INFORMA	TÍTULO
P DEL S 1546 (Por el señor <i>Fas Alzamora</i>)	URBANISMO E INFRAESTRUCTURA (Con enmiendas en el Decrétase y en el Título)	Para enmendar los incisos (c) y (d) del Artículo 3.06; añadir un inciso (e) al Artículo 3.08 de la Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000, según enmendada, conocida como "Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico" a los fines de establecer que el Secretario de Transportación y Obras Públicas podrá expedir licencia de conductor a una persona de o mayor de quince (15) años; establecer que el término para solicitar examen para licencia de conducir será no menor de seis (6) meses de haber obtenido la licencia de aprendizaje y añadir como requisito obligatorio el tomar un "Curso Educativo sobre El Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas" para poder obtener la licencia de aprendizaje.
P DEL S 1709 (Por el señor <i>Rivera Schatz</i>)	DE LO JURÍDICO CIVIL (Con enmiendas en el Decrétase)	Para enmendar el Artículo 152 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, según enmendado, a los fines de disponer que en caso de una emergencia médica que envuelva menores donde no estén presentes o disponibles cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para ello, un facultativo médico autorizado pueda suministrarle el tratamiento médico adecuado y recomendado sin el consentimiento escrito o expreso por parte de cualesquiera de los padres con patria potestad o tutor del menor no emancipado; y para otros fines relacionados.

P DEL S 1860	TRABAJO, ASUNTOS DEL VETERANO Y RECURSOS HUMANOS	Para enmendar la Sección 4.2 del Artículo 4 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico"; la Sección 208(I) de la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Código Militar de Puerto Rico", a los fines de modificar y aclarar disposiciones de la ley relacionadas a su alcance.
(Por la señora <i>Arce Ferrer</i>)	<i>(Sin enmiendas)</i>	
R DEL S 1027	ASUNTOS INTERNOS	Para ordenar a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y a la de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico a llevar a cabo una investigación y revisión de la Ley Núm. 88 de 9 de julio de 1986, según enmendada, conocida como "Ley de Menores de Puerto Rico", enfocada principalmente en la efectividad de atender las necesidades de las madres solteras y garantizar un trato justo a todas las posibles partes, velando el mejor interés de los niños.
(Por la señora <i>Vázquez Nieves</i>)	<i>(Con enmiendas en el Resuélvase y en el Título)</i>	
R DEL S 1478	ASUNTOS INTERNOS	Para ordenar a la Comisión de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico a realizar una investigación exhaustiva referente al programa de compra e instalación de cámaras de seguridad en las escuelas públicas del Departamento de Educación y el cumplimiento con la Ley Núm. 110 de 31 de mayo de 2006, conocida como "Ley de la Carta de Derechos y Responsabilidades de la Comunidad Escolar para la Seguridad en las Escuelas"; y todas aquellas iniciativas relacionadas a la seguridad en los planteles escolares.
(Por la señora <i>Raschke Martínez</i>)	<i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos, en el Resuélvase y en el Título)</i>	
R DEL S 718	TRABAJO, ASUNTOS DEL VETERANO Y RECURSOS HUMANOS	Para ordenar a la Comisión del Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos del Senado de Puerto Rico, a realizar un estudio sobre la necesidad de revisar la legislación laboral existente en Puerto Rico que aplica al sector privado y la reglamentación promulgada a su amparo; a los fines de que se actualice y atempere la misma de acuerdo con las realidades de hoy y las exigencias de una economía global.
(Por la señora <i>Arce Ferrer</i>)	INFORME FINAL	

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16ta. Asamblea
Legislativa

4ta. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

INFORME POSITIVO
sobre el
P. del S. 1546

21 de octubre de 2010

RECIBIDO
SENADO DE PUERTO RICO
SECRETERIA
2010 OCT 21 AM 10:49

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Urbanismo e Infraestructura del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración del Proyecto del Senado 1546, recomienda a este Honorable Cuerpo Legislativo, su **aprobación** con las enmiendas contenidas en el entrillado electrónico.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 1546 recomendado por la Comisión de Urbanismo e Infraestructura tiene como propósito enmendar el inciso (g) del Artículo 3.06; añadir un inciso (j) al Artículo 3.08 de la Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000, según enmendada, conocida como “Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico” a los fines de establecer que el término para solicitar examen para licencia de conducir será no menor de seis (6) meses de haber obtenido la licencia de aprendizaje y añadir como requisito obligatorio tomar un “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” para obtener la licencia de aprendizaje.

AMS.

Aclara el DTOP que actualmente la Ley Núm. 22, *supra*, exige que los menores de dieciocho (18) pero mayores de dieciséis (16) años posean una licencia de aprendizaje por un período no menor de seis (6) meses como requisito para solicitar la licencia de conducir. Con la enmienda propuesta en este proyecto, este término de seis (6) meses sería aplicable a todos los aspirantes, independientemente de su edad. Expresa, además, el DTOP que “[e]sta enmienda nos parece apremiante, en aras de que los aspirantes a conductores gocen de un periodo más amplio para agudizar sus destrezas para manejar un vehículo de motor”.

Sobre establecer el requisito adicional de tomar y aprobar el “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” para obtener una licencia de aprendizaje, el DTOP expresa que esta exigencia sería de gran ayuda para crear conciencia sobre los efectos clínicos que tiene conducir intoxicado y las posibles consecuencias legales. Según las estadísticas de la Comisión para la Seguridad en el Tránsito, cerca del cuarenta por ciento (40%) de los choques de tránsito han sido ocasionados por un conductor que está manejando bajo los efectos del alcohol.

Entiende el DTOP que aunque el proyecto menciona que la Comisión para la Seguridad en el Tránsito sería la responsable de elaborar el currículo del curso, dicha responsabilidad debería ser compartida entre varias agencias gubernamentales con la pericia en las diversas áreas a tratar. De igual manera opinan que el requisito del curso no debería entrar en vigor de forma inmediata, para dar así oportunidad a las agencias concernidas a tomar las medidas necesarias para elaborar el currículo e implantar el curso, además de analizar la necesidad de asignar recursos para la implantación del mismo.

2. Departamento de Justicia

El **Departamento de Justicia** en su memorial explicativo expresa oponerse a reducir la edad mínima para obtener una licencia de conducir, de dieciséis (16) a quince (15) años como lo contempla la medida, según radicada. Funda su razonamiento en que un joven de esa edad “no tiene el sentido de responsabilidad ni tampoco con que responder si ocasionara un accidente”, recayendo la responsabilidad sobre los padres del menor. Entiende el Departamento de Justicia que entregarle una licencia a un joven de quince (15) años, podría equivaler a entregarle un arma

mortal. Señalan, además, que disminuir la edad a quince (15) años iría en contradicción con la última oración de la exposición de motivos que busca evitar la inexperiencia. Además, expresan que en la mayoría de los Estados de la Unión, la edad mínima para obtener una licencia de conducir es diecisiete (17) años, inclusive algunos estados requieren haber cumplido los dieciocho (18) años.

El Departamento de Justicia no manifiesta reparos con la enmienda a la Ley Núm. 22, *supra*, para fijar el término mínimo en seis (6) meses para solicitar la licencia de conducir, después de haber obtenido la licencia de aprendizaje. Tampoco manifiestan oposición a que se cree el nuevo requisito de tomar el “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” para la obtención de una licencia de aprendizaje. Hacen la observación de que no se establece asignación de fondos para que la Comisión para la Seguridad en el Tránsito cumpla con la encomienda de elaborar dicho curso, ni tampoco especifica si la propia Comisión ofrecerá el curso.

3. Policía de Puerto Rico

La **Policía de Puerto Rico** en su memorial explicativo hace una breve exposición sobre el derecho comparado sobre la materia. Entienden que la edad de quince (15) años es una muy temprana para enfrentarse a los rigores y responsabilidades que acarrea el acto de conducir un vehículo de motor. Esto no solo pone en riesgo su vida, sino también la de sus acompañantes, demás conductores y transeúntes.

Por otro lado, favorecen la idea de requerir la aprobación del “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” para obtener una licencia de aprendizaje. Traen el ejemplo del estado de Michigan, donde es requisito tomar un curso especializado para obtener la licencia de aprendizaje.

Con relación a la enmienda para aumentar el periodo para la obtención de la licencia de conducir después de la obtención de la licencia de aprendizaje, entiende la Policía de Puerto Rico que el período de un (1) mes establecido en la actualidad por el Artículo 3.06 de la Ley Núm. 22,

MMS

supra, es uno razonable. Esto, a tenor con los hallazgos en otras jurisdicciones de los Estados Unidos.

Recomienda la Policía de Puerto Rico que no se apruebe el P del S 1546, ya que aunque apoyan la propuesta de la creación del “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas”, se debe auscultar si el DTOP cuenta con los recursos para la implementación del mismo.

4. Comisión para la Seguridad en el Tránsito

Sostiene la **Comisión para la Seguridad en el Tránsito** que según estudios realizados por la Administración Nacional de Seguridad en las Carreteras (NTHSA, por sus siglas en inglés) y otras agencias federales, los conductores jóvenes entre las edades de dieciséis (16) a veinte (20) años tienen mayor riesgo de sufrir choques de tránsito que otros conductores mayores de edad. Esto debido a una combinación de inmadurez e inexperiencia. Por tal razón, no apoyan disminuir la edad para obtener una licencia de conducir.

La Comisión endosa la implementación del “Graduated Driver Licensing” (GDL), un programa creado mediante legislación que establece un periodo por etapas para que una persona de dieciséis (16) años o más obtenga una licencia de aprendizaje. Como parte de dicho programa se tiene que cumplir con unos requisitos de tiempo, horas de práctica, supervisión y otras restricciones.

Con relación al “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” nos indica la Comisión que está en disposición de colaborar en la elaboración del mismo con estadísticas y/o datos provistos por la NHTSA. Sin embargo, entienden que se debe consultar a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) para que dicho curso sea efectivo en el cambio o modificación de conductas de alto riesgo en personas que soliciten la licencia de aprendizaje.

5. Departamento de Educación (DE)

El **Departamento de Educación (DE)** expresa en su memorial explicativo, que de acuerdo a las estadísticas más recientes del Instituto de Seguros para la Seguridad en las

Carreteras, los adolescentes tienen tasas más altas de accidentes fatales y no fatales en comparación a conductores adultos.

Reconocen la importancia de la implantación de un “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” para dotar a cada individuo de los conocimientos y destrezas necesarias para la prevención de accidentes relacionados al uso de alcohol y sustancias controladas. Advierten que el P. de S. 1546 propone que la Comisión para la Seguridad en el Tránsito elaborará dicho curso, pero no establece quien o quienes lo ofrecerán, tampoco cómo se sufragarán los costos del mismo. Ante esta situación señalan que actualmente el Departamento cuenta con el programa “Uso y Abuso de Tabaco, Alcohol y otras Drogas”, el cual ofrece múltiples electivas a nuestros estudiantes con el fin de orientarlos sobre las diversas consecuencias del uso de estas sustancias. A preguntas del Presidente de la Comisión, mencionaron que sería posible incluir el curso dispuesto en la medida en el programa de ellos, haciendo el mismo compulsorio para graduarse. Esto permitiría que se maximicen los recursos, si afectar los ingresos del Fondo General, ya que el andamiaje profesional existe.

6. Fundación Luis A. Señeriz - MADD Puerto Rico

En el memorial explicativo sometido por la **Fundación Luis A. Señeriz - MADD Puerto Rico**, éstos expresaron no apoyar la idea de expedir licencias de conducir a menores que hayan cumplido quince (15) años. Fundaron su posición en las investigaciones hechas por el Dr. Swatwelder de la Universidad de Duke en 1998 que concluyeron que el cerebro humano no termina de desarrollarse hasta los veintiún (21) años de edad. Expresa la Fundación que de acuerdo a esos hallazgos, a la temprana edad de quince (15) años *“la capacidad y el buen juicio para tomar decisiones así como el desarrollo de destrezas motoras, ambos muy necesarios en la riesgosa actividad de conducir un vehículo de motor en nuestras carreteras, no han alcanzado todavía un grado de madurez adecuado para la ejecución de tal actividad”*.

Por otro lado, apoyan extender el término actual de un (1) mes a seis (6) meses como periodo mínimo de posesión de una licencia de aprendizaje para solicitar la licencia de conducir. Igualmente, apoyan la inclusión del propuesto inciso (e) al Artículo 3.08 de la Ley Núm. 22, *supra*, para que se disponga como requisito para obtener una licencia de aprendizaje el haber

MS

tomado y completado el “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas”.

7. Departamento de Hacienda (DH)

El **Departamento de Hacienda (DH)**, mediante memorial, expresó haber evaluado el P. del S. 1546 y de su análisis se desprende que no contiene disposiciones que aumente o disminuyan los recaudos al Fondo General, a la Ley Núm. 230 de 23 de julio de 1974, según enmendada, conocida como “Ley de Contabilidad del Gobierno, o al Código de Rentas Internas de Puerto Rico. No obstante recomendaron que se ausculte la opinión del Departamento de Justicia (DJ) y de la Policía de Puerto Rico.

IMPACTO FISCAL ESTATAL

A tenor con la Ley para la Reforma Fiscal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico 2006, la Comisión de Urbanismo e Infraestructura ha determinado que este proyecto no tiene un impacto fiscal directo en el actual Presupuesto General de Gastos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El proyecto ha sido enmendado para establecer su vigencia a partir del 1^o de julio de 2011, de forma que las agencias puedan realizar los ajustes pertinentes para confeccionar el “Curso Educativo sobre el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas”, incluyendo considerar incluir el mismo dentro de currículo del Departamento de Educación y su programa de “Uso y Abuso de Tabaco, Alcohol y otras Drogas”, que se ofrece actualmente.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con la Sección 32.5 del Reglamento del Senado de Puerto Rico, la Comisión evaluó la presente medida y entiende que su aprobación no conllevará ningún impacto fiscal directo sobre los gobiernos municipales.

CONCLUSIÓN

Evaluada toda la información ante la Comisión de Urbanismo e Infraestructura del Senado de Puerto Rico, concluimos que a tenor con nuestra responsabilidad de promover y velar por la seguridad pública, debemos asegurarnos que se le brinde a todos los aspirantes a obtener una licencia de conducir las herramientas necesarias para prepararse de manera adecuada para enfrentar la gran responsabilidad que conlleva operar un vehículo de motor. Como hemos constatado, programas similares a éste se han establecido en otras jurisdicciones con resultados alentadores. En el caso particular de Puerto Rico, el propio Departamento de Educación señaló que ha diseñado e implementado como parte de su currículo el estándar del “Uso y Abuso de Tabaco, Alcohol y otras Drogas”. Este tiene como fin lograr que los estudiantes puedan:

- Reconocer los daños a la salud por el uso del tabaco, alcohol y otras drogas
- Valorar la vida libre de estas sustancias
- Demostrar que posee las destrezas para prevenir el uso de las mismas

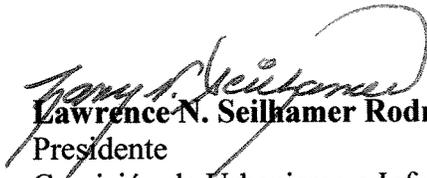
Durante el proceso de vista pública el Presidente de la Comisión planteó el incluir dentro de ese estándar el programa de educación que dispone el P. del S. 1546. Los deponentes, en especial el Departamento de Educación (DE), expresaron entender que es una forma viable y sin impacto presupuestario significativo para atender la propuesta. Considerando la gama tan variada de personas que solicitan el examen para la licencia de aprendizaje, se procedió a enmendar el proyecto para que la Comisión para la Seguridad en el Tránsito, el Departamento de Educación, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) y el Departamento de Salud coordinen la forma en que se ofrecerán los cursos, tanto dentro del currículo educativo, como para aquellas personas que no están en el sistema educativo y que desean obtener su licencia de aprendizaje. No considerar este sector de la población crearía un discrimen ya que estaría imponiendo un requisito que ellos no podrían satisfacer. También se modificó la vigencia del P. del S. 1546 al 1ro de julio de 2011, con el fin de otorgar el tiempo necesario para que las agencias desarrollen el programa.

De igual manera existe consenso en que el término mínimo de seis (6) meses, desde haber obtenido la licencia de aprendizaje, para solicitar la licencia de conducir es uno razonable, que le

brinda suficiente tiempo al aspirante a prepararse adecuadamente para manejar vehículos de motor.

Por las razones antes expuestas, la Comisión de Urbanismo e Infraestructura del Senado de Puerto Rico **recomienda la aprobación** del Proyecto del Senado 1546 con las enmiendas presentadas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,


Lawrence N. Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Urbanismo e Infraestructura

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16^{ta.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1546

5 de mayo de 2010

Presentado por el señor *Fas Alzamora*

Referido a la Comisión de Urbanismo e Infraestructura

LEY

Para enmendar ~~los incisos (e) y (d)~~ el inciso (g) del Artículo 3.06; añadir un inciso ~~(e)~~ (j) al Artículo 3.08 de la Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000, según enmendada, conocida como “Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico” a los fines de ~~establecer que el Secretario de~~ ~~Transportación y Obras Públicas podrá expedir licencia de conductor a una persona de o~~ ~~mayor de quince (15) años;~~ establecer que el término para solicitar examen para licencia de conducir será no menor de seis (6) meses de haber obtenido la licencia de aprendizaje y añadir como requisito obligatorio ~~el~~ el tomar un “Curso Educativo sobre El el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” para ~~poder~~ obtener la licencia de aprendizaje.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Tal y como emana de la propia exposición de motivos de la Ley de Vehículos y Tránsito, entre las obligaciones más importantes del Estado está el promover y velar por la seguridad pública en todas sus variantes y mantener al día aquellas leyes y reglamentos que tienen mayor impacto sobre las actividades cotidianas del pueblo. La legislación que reglamenta el tránsito vehicular por las vías públicas afecta directamente las vidas y actividades diarias de los ciudadanos.

Las licencias emitidas por el Gobierno de Puerto Rico se le conceden al ciudadano como un privilegio. Es por esto, que para que puedan ser adquiridas por el ciudadano que las solicita, éste debe cumplir con todos los requisitos establecidos. De esta manera, el Estado puede regular las actividades estableciendo requisitos más rigurosos que persuadan al conductor a respetar las leyes de Puerto Rico.

M/S

Es responsabilidad primordial del Estado velar por el bienestar y la seguridad de nuestros menores. Es por esto, que al permitirle el privilegio de obtener una licencia de conducir deben establecerse requisitos que le permitan al menor poder adquirir responsabilidad sobre sus acciones, así como también, educarlos sobre las leyes y reglamentos y sobre las consecuencias del incumplimiento de las mismas. De esta manera, se crean conductores responsables que estén preparados y que conozcan las consecuencias de sus actos. Evitando así la inexperiencia.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1. – Se ~~enmiendan los incisos (e) y (d)~~ enmienda el inciso (g) del Artículo 3.06
2 de la Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000, según enmendada, para que ~~lean~~ lea como sigue:

3 “Artículo 3.06 – Requisitos para conducir vehículos de motor

4 Toda persona que se autorice a conducir un vehículo de motor en Puerto Rico deberá
5 cumplir con los siguientes requisitos:

6 (a)...

7 (b)...

8 (c) ~~Haber cumplido los dieciocho (18) años de edad. Disponiéndose que el Secretario~~
9 ~~podrá expedir licencia de conductor a una persona menor de (18) años de edad, pero mayor de~~
10 ~~quince (15) [dieciséis (16)], cuando dicho vehículo sea de uso privado, siempre y cuando se~~
11 ~~cumpla con todos los requisitos establecidos por esta Ley y por los reglamentos que el~~
12 ~~Secretario establezca, y la persona bajo cuya patria potestad se encuentre el menor, acceda~~
13 ~~mediante escrito presentado al Secretario, a hacerse responsable de todas las multas que se~~
14 ~~impusieren a dicho menor por cualquier infracción a esta Ley y al pago de los daños y~~
15 ~~perjuicios que dicho menor causare. ...~~

16 (d)...

17 (e)...

MS.

1 (f)...

2 ~~(d)~~ (g) Poseer una licencia de aprendizaje que a la fecha de la solicitud de examen tenga
 3 no menos de *seis (6) meses* **[un (1) mes]** ni más de dos (2) años contados desde la fecha de su
 4 expedición, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 3.08. La licencia de aprendizaje aquí
 5 requerida no será necesaria cuando la persona posea una licencia de conducir, excluyendo la
 6 de motocicletas, y desee cambiar tal licencia de conducir por cualquiera de las otras
 7 licencias autorizadas por esta Ley, o cuando la persona posea una licencia para conducir
 8 vehículos de motor que tenga vigencia y haya sido expedida en cualquier Estado o territorio
 9 de los Estados Unidos, o en cualquier país extranjero, y cuando dicha licencia no cumpla con
 10 los requisitos establecidos en el inciso (b) del Artículo 3.05 de esta Ley.”

11 (h) ...”

12 Artículo 2 – Se añade un inciso ~~(e)~~ (j) al Artículo 3.08 de la Ley Núm. 22 de 7 de enero
 13 de 2000, según enmendada, para que lea como sigue:

14 “Artículo 3.08 – Requisitos para licencia de aprendizaje

15 Ninguna persona podrá aprender a conducir un vehículo de motor por las vías públicas sin
 16 que se le haya expedido una licencia para ese fin por el Secretario.

17 El secretario expedirá una licencia de aprendizaje a toda persona que:

18 (a)...

19 (b)...

20 (c)...

21 (d)...

22 (e)...

23 (f)...

M.A.

1 (g)...

2 (h)...

3 (i)...

4 ~~(e)~~ (j) Haber completado el “Curso Educativo sobre ~~El~~ el Consumo de Alcohol y Uso de

5 *Sustancias Controladas*”

6 Artículo 3. – La Comisión para la Seguridad en el Tránsito, en conjunto con el

7 Departamento de Educación, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la

8 Adicción (AMSSCA) y el Departamento de Salud, elaborará un “Curso Educativo sobre ~~El~~

9 el Consumo de Alcohol y Uso de Sustancias Controladas” que será requisito obligatorio para

10 obtener la licencia de aprendizaje.

11 Artículo 4. – Esta Ley comenzará a regir ~~inmediatamente luego de su aprobación~~ el 1^{ero} de

12 julio de 2011.

MS

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

4^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

11 de noviembre de 2010

Informe Positivo sobre el P. del S. 1709

AL SENADO DE PUERTO RICO

Vuestra Comisión de lo Jurídico Civil del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración del P del S 1709, recomienda a este Alto Cuerpo, **la aprobación de esta medida**, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

Para enmendar el Artículo 152 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, según enmendado, a los efectos de disponer que en caso de una emergencia médica que envuelva menores donde no estén presentes o disponibles cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad lega para ello, un facultativo médico autorizado pueda suministrarle el tratamiento médico adecuado y recomendado sin el consentimiento escrito o expreso por parte de cualesquiera de los padres con patria potestad o tutor del menor no emancipado; y para otros fines relacionados.

ANALISIS DE LA MEDIDA

Como dispone la Exposición de Motivos de la medida, el Gobierno de Puerto Rico, tiene dentro de sus prioridades vigilar por la salud y bienestar social del pueblo. Se ha implementado como política pública que la salud de nuestro pueblo merece y debe tener la más alta prioridad en las gestiones del gobierno. En la práctica de la medicina en Puerto Rico, es indispensable obtener una autorización para realizar cualquier procedimiento de diagnóstico o terapéutico. El problema surge cuando el enfermo o perjudicado es un menor de edad y no puede consentir al tratamiento médico correspondiente o a una intervención quirúrgica de emergencia. Legalmente,

en casos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de emergencia de menores, se requiere el consentimiento de cualesquiera de los padres con patria potestad o tutor del menor no emancipado.

Se dispuso en la Exposición de Motivos, que se ha demostrado que las lesiones que resultan por trauma, tales como las que se sufren en accidentes automovilísticos, envenenamientos, atragantamiento, quemaduras, heridas de armas, ahogamiento y caídas, son las causas principales de muerte o incapacidad de niños y jóvenes menores de (21) veintiún años en Puerto Rico. En estos casos de emergencias médicas que sufren los menores, los sistemas gubernamentales y privados que dan servicios de emergencias, no están autorizados y/o protegidos por ley para atender todas las situaciones que puedan surgir en casos de emergencias médicas que sufren los menores en Puerto Rico. Más aún, en muchas ocasiones, el consentimiento de los padres no es obtenible o se consigue tardíamente, resultando en un riesgo mayor para el menor. En casos de trauma, los menores corren un riesgo mayor de muerte y requieren un tratamiento pronto y oportuno dado su vulnerabilidad y su incapacidad para consentir por sí mismos en casos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de emergencia.

RESUMEN DE PONENCIAS

La Comisión de los Jurídico Civil como parte del estudio y evaluación del P del S 1709, solicitó comentarios a las siguientes entidades: **al Departamento de Justicia, a la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, a la Escuela de Derecho Eugenio María de Hostos, a la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, a la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana, al Colegio de Abogados de Puerto Rico, al Departamento de Salud y al Departamento de la Familia.**

Al presente soló se han recibido memoriales del Departamento de Justicia, y de la Escuela de Derecho Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.

La **Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico**, endosó la medida, sin embargo, trajo a la consideración de la Comisión una serie de sugerencias que se discuten a continuación.

Expuso, que en muchas ocasiones la atención médica en eventos inesperados, conlleva el que se cumplan con estrictos protocolos de intervención con el fin primordial de no actuar al margen de la legalidad. Las autorizaciones requeridas en diversas circunstancias, son indispensables, para que cualquier procedimiento de diagnóstico cumpla con lo dispuesto en la ley y en la jurisprudencia vigente, además de evitar cualquier tipo de potencial reclamación por impericia en la debida intervención.

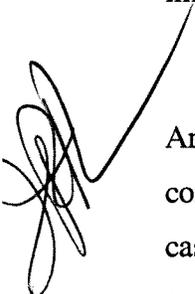
No obstante, expone la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, que cuando la emergencia médica envuelve a un menor de edad, la intervención médica sobre él, es un tanto más estricta por ser necesario el consentimiento informado de una persona con capacidad para comprender los riesgos o ventajas de la misma y poder emitir una autorización. En este caso es crucial la intervención de los padres, tutores o personas con su custodia legal. Como surge de la propia Exposición de Motivos de la medida, en cuanto a los menores se refiere, las lesiones por traumas, envenenamiento, atragantamiento, quemaduras, heridas de armas, ahogamiento y caídas, son las principales causas de muerte e incapacidad de menores de edad. Las personas que trabajan en servicios de emergencia, cuando no están autorizados para intervenir en estas situaciones de menores de edad, exponen a los mismos a un riesgo o de muerte o de incapacidad debido a la falta de atención médica en momentos oportunos.

Comprende el deber del Estado, en proteger a la sociedad de los riesgos en su salud y de velar por el desarrollo óptimo y adecuado de los menores de edad. Sin embargo, les resulta un tanto vaga la enmienda propuesta, especialmente en donde se establece que el personal médico de emergencias cualificado en la escena del accidente **debe haber realizado todas las acciones necesarias y razonables para contactar a las personas autorizadas para consentir.** Considera que deben establecerse claramente esas acciones que son necesarias para proceder en estos casos. Igualmente, se dispone el cumplimiento con los más altos estándares médicos y administración de tratamiento adecuado al paciente, sin definir los mismos.

Sugiere incluir en esa oración, el que se especifique que la administración del tratamiento sea el recomendado por el Departamento de Salud de Puerto Rico para esos casos.

Finalmente, para evitar un ataque jurídico a la medida ante nos, por razón de vaguedad, hace hincapié en la necesidad de definir claramente las acciones necesarias y razonables para comunicarse con los padres autorizados para consentir, en este caso, el traslado de un menor, según se dispone en el último párrafo de la enmienda propuesta.

Por su parte, el **Departamento de Justicia**, expuso que actualmente la Ley establece que como norma general, la patria potestad sobre los hijos no emancipados recae conjuntamente sobre ambos padres. De forma excepcional, dispone el artículo, uno solo de los padres podrá ejercer la patria potestad; (1) cuando el otro haya muerto, se encuentre ausente o esté legalmente impedido, o (2) cuando sólo uno de éstos haya reconocido o adoptado al menor.



Mediante la aprobación de la Ley Núm. 1 del 27 de mayo de 1980, se enmendó el Artículo 152, para establecer expresamente que todo hospital público o privado aceptará el consentimiento de cualquiera de los padres con patria potestad sobre los hijos no emancipados en casos de tratamiento médico y operaciones de emergencias ordenadas por algún facultativo autorizado.

La restricción del menor de edad en su capacidad de obrar por sí tiene efecto en la relación médico-paciente, pues le incapacita para otorgar un consentimiento ilustrado o informado, antes de que un médico se proponga someterlo a una intervención quirúrgica o a un procedimiento, diagnóstico o terapéutico, que conlleve la invasión del cuerpo humano. En dicho caso, es necesario un consentimiento sustituto, ya que la regla general en el caso del paciente menor de edad es que éste no puede consentir, por lo que el médico incurre en responsabilidad si interviene con su cuerpo sin el consentimiento de alguno de sus padres, del tutor, de un familiar adulto o de un tribunal.

Sobre este particular, el Artículo 152 del Código Civil, dispone que todo hospital público o privado aceptará el consentimiento de cualesquiera de los padres con patria potestad sobre los hijos no emancipados en casos de tratamiento médico y operación de emergencia que sea recomendada por un facultativo autorizado y corresponde al Secretario de Salud, establecer los procedimientos administrativos necesarios para cumplir dichas responsabilidades.

En nuestra jurisdicción, existe legislación que establece la suficiencia del consentimiento del menor sin necesidad del consentimiento sustituto en varias circunstancias. Veámos:

- 
- (a) La Ley Núm. 41 de 27 de mayo de 1983, según enmendada que establece que todo menor que haya cumplido la edad de dieciséis (16) y diecisiete (17) años podrá donar sangre gratuitamente, con el consentimiento previo del padre, madre, tutor, o encargado legal por escrito. A los menores de edad de dieciocho (18) años en adelante podrán ser donantes sin que se tenga que cumplir con el requisito del previo consentimiento de las personas llamadas a consentir.
 - (b) La Ley Núm. 27 de 22 de julio de 1992, en su Artículo 1, establece como política pública que toda mujer menor de edad no emancipada o mentalmente incapacitada que esté embarazada, podrá recibir cuidados y servicios de salud pre y post natales, entre otros, sin que se tenga que cumplir con el requisito previo del consentimiento de las personas llamadas legalmente a consentir por dicha menor.
 - (c) La Ley Núm. 408 de 2 de octubre de 2000, según enmendada, conocida como Ley de Salud Mental de 2000, en su Artículo 10.01, dispone que cualquier menor entre catorce (14) y dieciocho (18) años de edad podrá solicitar y recibir consejería y de ser necesario, tratamiento de salud mental ambulatorio por un período de seis (6) sesiones si se determina que tiene la capacidad para tomar la decisión. Del menor necesitar servicios de tratamiento en salud mental, el profesional lo orientará y ayudará a reconocer la conveniencia de obtener la autorización del padre o madre con patria potestad o custodia, o tutor legal, no obstante, el consentimiento no será necesario para autorizar la consejería o tratamiento a dicho menor y éstos no serán informados de tal intervención sin el consentimiento del menor, excepto en los casos en que el menor pueda causarse daño a sí mismo, o otros a la propiedad.
 - (d) La Ley Núm. 35 de 28 de junio de 1994, según enmendada, la cual rige la asistencia médica en hospitales en casos de emergencias médicas, dispone que todo hospital, tanto público como privado, a cuya sala de emergencia acuda un paciente y solicite tratamiento médico, deberá practicársele una evaluación médica adecuada, con el fin de determinar si existe una condición de emergencia médica o se tratare de una mujer embarazada con aparentes síntomas de parto, para determinar si la misma está de parto

independientemente de que la persona pueda pagar por los servicios médicos que se le presten. Asimismo, la legislación federal conocida como Emergency Medical Treatment and Labor Act en adelante (EMTALA), establece la obligación del hospital de proveerle a todo paciente que acuda a su sala de emergencia y solicita tratamiento médico, una evaluación médica adecuada para determinar si existe una condición médica de emergencia; y si se trata de una mujer embarazada con aparentes síntomas de parto, determinar si lo está, independientemente de si el paciente tiene o no capacidad de pago.



La Agencia Federal del Departamento de Salud y Recursos Humanos, Centro de Servicios de Medicare y Medicaid en sus guías interpretativas sobre la Legislación Federal EMTALA dispone que:

A minor (child) can request an examination or treatment for an EMC. The hospital is required by law to conduct the examination if requested by an individual or on the individual's behalf to determine if an EMC exists. Hospital personnel should not delay the MSE by waiting for parental consent. If after screening the minor, it is determined that no EMC is present, the staff can wait for parental consent before proceeding with further examination and treatment.

Dispone el Departamento de Justicia, que como puede observarse, aquellos hospitales que están obligados por la legislación federal tienen el deber de atender a los menores para efectos de casos de emergencia, según definida por la misma. Opina que en cuanto a nuestra legislación, la expresión del legislador sobre el derecho de los menores a recibir tratamiento médico sin el consentimiento de sus progenitores o custodio legal es diversa y no necesariamente consistente entre sí. Recomienda que dada la tendencia a reconocer mediante legislación específica la capacidad del menor para consentir respecto a áreas de salud que le afectan, se debe aclarar este particular, tomando en consideración la legislación y reglamentación federal aplicable.

El Departamento de Justicia, también hace una relación del presente proyecto con la Ley del Buen Samaritano. Dispone que la presente medida propone eximir de responsabilidad civil o

criminal al personal médico de emergencias cualificado en la escena de un accidente, fuego u otra emergencia; a un profesional de salud con licencia o a una facultad médico hospitalaria o de primeros auxilios que brinde tratamiento médico o quirúrgico al menor, siempre y cuando ejerza un grado de cuidado razonable, cumpla con los estándares médicos y administre el tratamiento adecuado al paciente.

Igualmente dispone, que en el evento de una emergencia médica de vida o muerte, cuando la demora en proveer transportación a un menor en la escena de un accidente, fuego u otra emergencia, previo admisión a un hospital, afecte adversamente el estado de salud de un menor y debido a la inminencia o gravedad de la situación médica no se pueda obtener el consentimiento de cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para contactar a las personas autorizadas para consentir el traslado del menor, no se le impondrá responsabilidad civil o criminal al personal médico de servicios de emergencias que provea dicha transportación, siempre y cuando ejerzan un grado de responsabilidad razonable.

La legislación que reconoce el concepto “Buen Samaritano” está encaminada a promover la asistencia en situaciones de **emergencia**. Esta doctrina responde a que el Estado valora positivamente las acciones de auxilio que voluntariamente prestan los habitantes en situaciones de emergencia cuando no existe ninguna obligación legal que los obligue a así actuar. En el transcurso de esta acción es posible que se ocasionen daños que pueden afectar tanto a la persona que se beneficia de la ayuda como al socorrista o a terceras personas. Por lo tanto, dichos estatutos eximen de responsabilidad civil extracontractual a ciertos profesionales y servidores públicos quienes, por razón de su adiestramiento especializado, prestan servicios o asistencia a la ciudadanía en situaciones de emergencias.

La Ley Núm. 139 de 3 de junio de 1976, según enmendada, conocida como “Ley del Buen Samaritano” exime de responsabilidad civil a las personas autorizadas para ejercer la profesión de medicina, enfermería, Técnico de Emergencias Médicas, así como a los estudiantes de medicina que hayan aprobado su primer año en una institución acreditada, a los miembros voluntarios de la Cruz Roja Americana, la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico y el Cuerpo de Voluntarios en Acción debidamente

acreditados como tales, en el ejercicio de sus funciones voluntarias, cuando fuera del curso y del sitio regular de su empleo o práctica profesional prestan servicios o asistencias de emergencias, voluntaria y gratuitamente o sin tener un deber preexistente de actuar hacia la persona asistida. Asimismo, los policías, bomberos o personal de ambulancia que se desempeñen como tales, y que hayan aprobado algún curso de primera ayuda ofrecido por la Cruz Roja Americana, por la Sociedad Americana del Corazón o por cualquier otra institución, debidamente acreditada, no serán responsables de los daños y perjuicios que sus acciones y omisiones ocasionen en la prestación de servicios o asistencia de primera ayuda en situaciones de emergencias a cualquier persona necesitada en ella. Esta exoneración les aplica siempre y cuando no incurran en negligencia crasa o en actuaciones que hayan sido originadas con el propósito de causar daño a la persona asistida.

La Ley Núm. 190 de 4 de agosto de 2004, enmendó el mencionado estatuto, a fin de incorporar como requisito para la exención de responsabilidad civil el que no haya un deber preexistente de actuar hacia la persona auxiliada, entre otras cosas.

Recomienda el Departamento de Justicia, que se establezcan unos criterios específicos que exoneren de responsabilidad civil a aquellos médicos que atienden a un menor de dieciocho (18) años de edad que llega en estado crítico o de emergencia y luego de realizar todas las acciones necesarias y razonables para conseguir al padre, madre o tutor responsable y con patria potestad sobre este menor, no lo consigue y le brinde el tratamiento médico adecuado y requerido por las normas médicas de Puerto Rico. Ello en vista de que, según se explicó, la Ley de Buen Samaritano, no se extiende a situaciones en las cuales existe un deber de actuar. A su vez, sugiere el Departamento de Justicia, que las Guías contemplen los principios rectores de la EMTALA, así se promueve la uniformidad y consistencia en los distintos Hospitales.

De atenderse las recomendaciones hechas, el Departamento de Justicia, no tendría objeción de carácter legal a la aprobación de esta medida.

El **Departamento de Salud**, endosa la medida, toda vez que es cónsona con la política pública del gobierno para proteger la salud integral del menor de edad y a su vez, hacer justicia

con el personal médico de emergencia que estará involucrado en los eventos y situaciones que hace referencia la presente medida.

La legislación propuesta, flexibilizaría a favor del menor de edad, la obtención de servicios médicos de emergencia, pues la misma se fundamenta en que la protección de la salud y la vida del menor de edad es de tal interés que la presentación de cuidado o tratamiento de emergencia para un menor de edad no debe estar supeditado a consideraciones relacionadas a la obtención de consentimiento.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL



Cumpliendo con la Sección 32.5 del Reglamento del Senado y la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, se determina que esta medida **no impacta** las finanzas de los municipios.

IMPACTO FISCAL ESTATAL

A tenor con la Sección 32.5 del Reglamento del Senado y el Artículo 8 de la Ley Núm. 103 de 25 de mayo de 2006, "Ley para la Reforma Fiscal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", se determina que la aprobación de esta medida **no tendrá impacto fiscal** sobre los presupuestos de las agencias, departamentos, organismos, instrumentalidades o corporaciones públicas que amerite certificación de Oficina de Gerencia y Presupuesto.

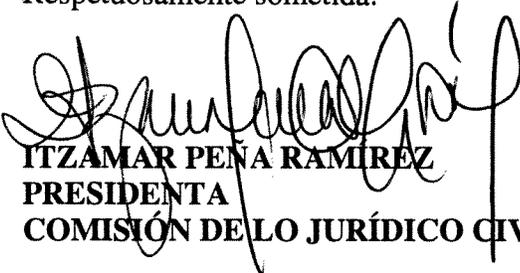
CONCLUSION

Nuestro pueblo, merece una atención profesional y de alta calidad en especial en los servicios prestados de salud, que envuelva menores de edad ante una situación de emergencia médica donde este se encuentre entre la vida y la muerte. A tales efectos, es menester la aprobación de la presente medida para que en el evento de una emergencia donde debido a la inminencia o gravedad de la situación médica no se pueda obtener el consentimiento de

cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para ello, se le provean los servicios y no se fijen responsabilidades sobre el facultativo que atendió dicha emergencia siempre y cuando sus actos y omisiones no sean constitutivos de negligencia crasa o con el propósito de causar daño. Una vez el menor esté estabilizado clínicamente, se deberán hacer todas las gestiones para conseguir y notificar a las personas responsables, a saber, cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para ello.

Conforme a lo antes expuesto, y luego de un análisis exhaustivo de la medida, la Comisión de lo Jurídico Civil del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración del Proyecto del Senado 1709, **recomienda la aprobación** del mismo, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometida:



ITZAMAR PEÑA RAMÍREZ
PRESIDENTA
COMISIÓN DE LO JURÍDICO CIVIL

**ENTIRILLADO ELECTRONICO
GOBIERNO DE PUERTO RICO**

16^{ta} Asamblea
Legislativa

4^{ta} Sesión
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO
P. del S. 1709**

11 de agosto de 2010

Presentado por el señor *Rivera Schatz*

Referido a la Comisión de lo Jurídico Civil

LEY

Para enmendar el Artículo 152 del Código Civil de Puerto Rico de 1930, según enmendado, a los fines de disponer que en caso de una emergencia médica que envuelva menores donde no estén presentes o disponibles cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para ello, un facultativo médico autorizado pueda suministrarle el tratamiento médico adecuado y recomendado sin el consentimiento escrito o expreso por parte de cualesquiera de los padres con patria potestad o tutor del menor no emancipado; y para otros fines relacionados.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El Gobierno de Puerto Rico, tiene dentro de sus prioridades vigilar por la salud y bienestar social del pueblo. Es por ello que, ha implementado como política pública que la salud de nuestro pueblo merece y debe tener la más alta prioridad en las gestiones del gobierno.

Continuamente se buscan métodos que propicien el mejoramiento de la práctica médica, tales como; ofrecer una atención profesional de alta calidad, valorar integralmente cada caso y establecer el mejor plan de diagnóstico, proporcionar información adecuada, limitar en lo posible los riesgos inherentes, procurar la mejor atención, documentar todo el proceso de atención y obtener el consentimiento válidamente informado. Por ello, en Puerto Rico se ha desarrollado un sistema de emergencias médicas acorde al principio de salvaguardar la vida de los ciudadanos.

Dicho eso, en la práctica de la medicina en Puerto Rico, es indispensable obtener una autorización para realizar cualquier procedimiento de diagnóstico o terapéutico. En muchos

casos, el problema surge cuando el enfermo o perjudicado es un menor de edad y no puede consentir al tratamiento médico correspondiente o a una intervención quirúrgica de emergencia. Éticamente, el consentimiento informado es un deber ineludible y una obligación médico-legal.

Legalmente, en casos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de emergencia de menores, se requiere el consentimiento de cualesquiera de los padres con patria potestad o tutor del menor no emancipado. Dicho consentimiento recae sobre el derecho a la patria potestad. El propósito de esta realidad es tomar en cuenta factores como: los deseos de la familia, los aspectos legales, las consecuencias que la decisión tendrá en los demás, incluyendo a los integrantes del equipo de salud y los impactos socioeconómicos para el enfermo o la familia.

Se ha demostrado que las lesiones que resultan por trauma, tales como las que se sufren en accidentes automovilísticos, envenenamientos, atragantamiento, quemaduras, heridas de armas, ahogamiento y caídas son la causa principal de muerte e incapacidad de niños y jóvenes menores de veintiún años en Puerto Rico. En estos casos específicos, los sistemas gubernamentales y privados que dan servicios de emergencia no están autorizados y/o protegidos por ley para atender todas las situaciones que puedan surgir en casos de emergencias médicas que sufren los menores en Puerto Rico. Más aún, en numerosas situaciones, el consentimiento de los padres no es obtenible o se consigue tardíamente, resultando en un riesgo mayor para el menor. Por tal razón, en casos de trauma, los menores corren un riesgo mayor de muerte y requieren un tratamiento pronto y oportuno dado a su vulnerabilidad y su incapacidad para consentir por sí mismos en casos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de emergencia.

Dentro de la gestión programática de esta Asamblea Legislativa, la protección social, la salud y el bienestar de todos los ciudadanos ha recibido atención prioritaria. De igual forma, se ha establecido como política pública del Gobierno de Puerto Rico velar porque todos los menores tengan la oportunidad de lograr un desarrollo físico, mental, emocional, espiritual y moral óptimo.

DECRETESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO

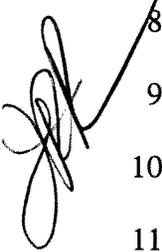
1 Artículo 1. - Se enmienda el Artículo 152 del Código Civil de Puerto Rico de 1930,

2 según enmendado, para que lea como sigue:

3 “Art. 152. - Patria potestad sobre los hijos.

1 La patria potestad sobre los hijos no emancipados corresponde, a ambos padres
2 conjuntamente pudiendo ejercerla por sí solo en casos de emergencia el que en ese instante
3 tenga bajo su custodia al menor.

4 Todo hospital público o privado aceptará el consentimiento de cualesquiera de los
5 padres con patria potestad sobre los hijos no emancipados en casos de tratamiento médico y
6 operación de emergencia que sea recomendada por un facultativo autorizado. El Secretario de
7 Salud establecerá los procedimientos administrativos necesarios para cumplir estas
8 disposiciones.



9 *En el evento de una emergencia médica de vida o muerte, donde debido a la*
10 *inminencia o gravedad de la situación médica no se pueda obtener el consentimiento de*
11 *cualquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la*
12 *persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para ello, ~~luego de~~*
13 *~~haber realizado todas las acciones necesarias y razonables para contactar a las personas~~*
14 *~~autorizadas para consentir al tratamiento médico del menor, no se le impondrá~~*
15 *responsabilidad civil o criminal al personal médico de emergencias cualificado en la escena*
16 *de un accidente, fuego u otra emergencia; a un profesional de salud con licencia o a una*
17 *facilidad médico hospitalaria o de primeros auxilios que brinde tratamiento médico o*
18 *quirúrgico al menor, siempre y cuando ejerza un grado de cuidado razonable, ~~cumpla con~~*
19 *~~los más altos estándares médicos y administre el tratamiento adecuado al paciente~~ sus actos*
20 *y omisiones no sean constitutivos de negligencia crasa o con el propósito de causar daño.*
21 Una vez el menor esté estabilizado clínicamente, se deberán hacer todas las gestiones para
22 conseguir y notificar a las personas responsables, a saber, cualesquiera de los padres con

1 patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia
2 temporera del menor con autoridad legal para ello.

3 *En el evento de una emergencia médica de vida o muerte, cuando la demora en*
4 *proveer transportación a un menor en la escena de un accidente, fuego u otra emergencia,*
5 *previo admisión a un hospital, afecte adversamente el estado de salud de un menor y debido*
6 *a la inminencia o gravedad de la situación médica no se pueda obtener el consentimiento de*
7 *cualesquiera de los padres con patria potestad, el tutor del menor no emancipado o la*
8 *persona que ostente la custodia temporera del menor con autoridad legal para ello, ~~luego de~~*
9 *~~haber realizado todas las acciones necesarias y razonables para contactar a las personas~~*
10 *~~autorizadas para consentir al traslado de dicho menor, no se le impondrá responsabilidad~~*
11 *civil o criminal al personal médico de servicios de emergencia que provea dicha*
12 *transportación, siempre y cuando ~~ejercen un grado de responsabilidad razonable~~ sus actos y*
13 omisiones no sean constitutivos de negligencia crasa o con el propósito de causar daño. No
14 *obstante, en el caso de un menor de dieciocho años de edad o más que esté físicamente capaz*
15 *de prestar consentimiento, tal consentimiento será aceptado primero. Una vez transportado*
16 el menor se deberá notificar inmediatamente a cualesquiera de los padres con patria potestad,
17 el tutor del menor no emancipado o la persona que ostente la custodia temporera del menor
18 con autoridad legal para ello.

19 Corresponderá a uno solo de los padres la patria potestad cuando:

- 20 (1) El otro haya muerto, se encuentre ausente o esté impedido legalmente;
21 (2) sólo uno lo haya reconocido o adoptado.”

22 Artículo 2. - Esta Ley entrara en vigor inmediatamente después de su aprobación.

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

3 de marzo de 2011

Informe Positivo sobre el P. del S.1860

AL SENADO DE PUERTO RICO

Vuestra **Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos**, previo estudio y consideración, **recomienda** a este Alto Cuerpo la aprobación del Proyecto del Senado 1860, sin enmiendas.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El propósito de esta medida es enmendar la Sección 4.2 del Artículo 4 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico"; la Sección 208(l) de la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Código Militar de Puerto Rico", a los fines de modificar y aclarar disposiciones de la ley relacionadas a su alcance.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Sw De la Exposición de Motivos de esta pieza legislativa se desprende que Puerto Rico, al igual que los cincuenta estados de la nación americana, goza de una autoridad delegada para constituir y organizar una fuerza compuesta por miembros del Ejército y de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos. Estos efectivos militares, en su mayoría son miembros a tiempo parcial de las fuerzas armadas, adscritos al "National Guard Bureau", un componente integral del Departamento de la Defensa Federal. Estos efectivos militares son empleados federales cuyas condiciones de empleo son reguladas, en primera instancia por la legislación aprobada por el Congreso de los Estados Unidos y en última instancia por la reglamentación adoptada por el Departamento de la Defensa. No obstante, la ley le permite al Gobernador de Puerto Rico ordenar la activación de estos efectivos para cumplir con diversas misiones de índole local.

2011 MAR 03 PM 5:01
COMISION DE TRABAJO, ASUNTOS DEL VETERANO Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

En atención a la misión local de la Guardia Nacional, el Gobierno de Puerto Rico ha nombrado empleados civiles que pertenecen a la fuerza laboral de nuestro servicio público y cuyos salarios son pagados con cargo al Fondo General. En su mayoría, estos empleados civiles componen el llamado cuerpo de la Policía Militar Estatal. Estos empleados armados, tienen a su cargo la delicada y sensitiva tarea de dar vigilancia a las armerías, bases y otras instalaciones militares de la Guardia Nacional a través de la Isla. En el desempeño de su función de seguridad, estos empleados están sujetos a regulación federal que incide muchas veces sobre sus condiciones de trabajo. Es por ello que, los empleados civiles de la Guardia Nacional han sido excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 45, supra. Esta política es cónsona con la adoptada por otros estados (tales como Missouri, Nebraska y Florida) cuya legislación sindical pública, excluye a los empleados de sus respectivas guardias nacionales.

En Puerto Rico, la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", contiene una lista taxativa de empleados que, en atención a las funciones particulares que ejercen, quedaron excluidos del esquema de negociación colectiva que se constituyó mediante dicho estatuto. Las exclusiones allí contenidas son producto de un análisis ponderado del funcionamiento de nuestro aparato gubernamental, a los fines de evitar que los servicios esenciales del país se vean afectados como resultado de una negociación colectiva de los empleados públicos frente al gobierno. El inciso diez (10) del Artículo 4(b) de la Ley Núm. 45, supra, atiende las principales agencias de seguridad pública del País, a saber; la Policía de Puerto Rico, la Guardia Nacional de Puerto Rico y el Departamento de Justicia. Es de suma importancia para la adecuada atención de asuntos de seguridad que la autoridad nominadora tenga un mayor control de su personal sin que éste esté sujeto a los vaivenes de una negociación. El lenguaje que al presente contiene la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, excluye a "los miembros de la Guardia Nacional de Puerto Rico", texto que pudiera prestarse a confusión, dada la naturaleza *sui generis* de esta instrumentalidad pública.

Esta Asamblea Legislativa no puede incluir ni excluir a los efectivos militares de la Guardia Nacional de Puerto Rico del esquema de sindicalización de la Ley Núm. 45, supra, toda vez que dicha acción está vedada por la Cláusula de Supremacía de la Constitución de los Estados Unidos. El Artículo I de la Constitución de los Estados Unidos dispone que el Congreso

tiene el poder exclusivo para crear y mantener ejércitos, lo cual necesariamente acarrea la autoridad para regular las condiciones de empleo de los soldados.

No obstante, esta Asamblea Legislativa entiene meritorio aprobar esta Ley a los fines de aclarar las disposiciones de la Ley Núm. 45, supra, en relación con los miembros de la Guardia Nacional.

Para obtener un marco sobre las implicaciones que tendría esta medida sobre la legislación y prácticas vigentes, esta Comisión solicitó la opinión de la **Comisión Apelativa del Servicio Público (CASAP)**, al **Departamento de Justicia** y a la **Guardia Nacional de Puerto Rico (GNPR)**.

Al momento de la redacción de este informe solo habíamos recibido la ponencia de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

La **Guardia Nacional de Puerto Rico (GNPR)**, mediante ponencia suscrita por el General Antonio J. Vicéns, apoya la aprobación de la medida. Indica que dicha ley es necesaria para aclarar la intención legislativa al incluir entre el personal excluido de la Ley Núm. 45 al personal civil estatal de la GNPR y de tal manera enmendar la frase de la Ley que establece la exclusión de “los miembros de la Policía y de la Guardia Nacional de Puerto Rico y los agentes, empleados y funcionarios del Departamento de Justicia”¹

¹ Véase Sección 4.3 de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico. La misma dispone lo siguiente:

- SW
- a) Podrán organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales los empleados con nombramientos en un puesto regular de carrera, de cualquier agencia del gobierno central.
 - b) Los siguientes funcionarios y empleados quedarán excluidos de todas las unidades apropiadas para fines de negociación colectiva certificadas por la Comisión:
 - 1) Empleados con nombramientos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales.
 - 2) Funcionarios sujetos a confirmación legislativa.
 - 3) Los supervisores de todas las agencias, según este término ha sido definido en este Capítulo.
 - 4) Los empleados de la Comisión.
 - 5) Los empleados de la Oficina Central.
 - 6) Los empleados de la Oficina Propia del Gobernador y de unidades administrativas u oficinas adscritas que ejercen funciones confidenciales u ocupan puestos de confianza.
 - 7) Los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
 - 8) Los empleados que presten servicios para el Gobierno de Puerto Rico o para cualquiera de sus agencias o instrumentalidades en oficinas fuera de Puerto Rico.
 - 9) Los empleados de la Comisión Estatal de Elecciones.
 - 10) Los miembros de la Policía y la Guardia Nacional de Puerto Rico y los agentes, empleados y funcionarios del Departamento de Justicia.
 - 11) Los empleados de la Oficina de Ética Gubernamental.
 - 12) Organismos creados con un propósito específico por un término fijo.
 - c) Los empleados de la Universidad de Puerto Rico quedan excluidos de las disposiciones de este capítulo”.

Como es sabido, la GNPR es una organización militar que responde a las necesidades del Gobierno Federal y del Gobierno Estatal. En su rol federal, la Guardia Nacional forma parte del Componente de Reserva del Ejército o de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos y como tal está lista para responder al llamado del Presidente de los Estados Unidos para participar en operaciones militares alrededor del mundo. Por otro lado, en su rol estatal, es la milicia del estado y como consecuencia el gobernador es el Comandante en Jefe de la misma y tiene la potestad de llamarla al Servicio Militar Activo Estatal en caso de emergencia o cuando la seguridad pública así lo requiera.

En su esencia la Guardia Nacional es una criatura de la Constitución de los Estados Unidos de América. La Cláusula 12 de la Sección 8 del Artículo 1 de la Constitución federal le confiere al Congreso el poder exclusivo de levantar y mantener ejércitos. Es conforme a la referida autoridad constitucional que el Congreso crea a la Guardia Nacional. Como corolario de este principio, el Congreso aprobó legislación para categóricamente regular las condiciones de trabajo del personal militar de la Guardia Nacional de todos los estados y territorios.²

La Guardia Nacional, en su carácter federal, inciden todas sus operaciones incluyendo la nómina.³ Indican que considerando lo anteriormente expuesto, señalan que mediante la Ley Núm. 45 el legislador no pretendía excluir al personal militar toda vez que los mismos ya estaban excluidos por virtud de ley federal. Solamente tiene autoridad para legislar sobre los empleados estatales.

fin

No existe duda que los únicos empleados estatales con los que cuenta la GNPR son sus empleados civiles, por lo que son dichos empleados quienes estaban sujetos a ser incluidos o excluidos del esquema creado por la Ley 45. Considerando la naturaleza de la GNPR, no debe sorprender a nadie el que el legislador haya excluido a la GNPR del esquema de negociación colectiva ya que, al igual que como lo hizo nuestra Asamblea Legislativa, otros estados (de aquellos que permiten la organización sindical de sus empleados públicos) han expresamente excluido a los empleados civiles de sus Guardias Nacionales de sus estatutos de sindicalización. Entre estos últimos se encuentran Nebraska, Florida y Missouri.

² Véase 32 U.S.C. § 301.

³ Véase James H. Lipscomb III, Major General v. Federal Labor Relations Authority, 333 F. 3d 611 (5th Cir. 2003); New Jersey Air National Guard v. FLRA, 677 F. 2d. (3rd Cir. 1982), Cert. denegado, 459 U.S. 988 (1982).

Es necesario tomar en consideración que la GNPR, esta presta a ser convocada por el Gobernador de Puerto Rico a Servicio Militar Activo Estatal cuando exista una emergencia, para garantizar la seguridad de los ciudadanos sea como consecuencia de una invasión, ataque terrorista o insurrección o por el paso de un huracán o los efectos de un terremoto. Al momento de activarse la GNPR al servicio del estado, es necesario convocar al personal civil estatal para que presten labores para garantizar el pago de nómina de los Guardias Nacionales en Servicio Militar Activo Estatal así como la compra y adquisición de provisiones y otros bienes o servicios que sean necesarios para mantener las operaciones de la GNPR en dicha situación de emergencia. Es por tal motivo que permitir la sindicalización de los empleados civiles estatales de la GNPR podría tener un efecto negativo sobre los servicios que presta la agencia en situaciones y momentos críticos para nuestra isla.

Concluyen señalando que la aprobación de esta ley es necesaria para garantizar la prestación de los servicios de la agencia cuando el Gobernador así lo ordene.

Esta Comisión entiende que debido a que en su mayoría, el personal civil de la GNPR es uno que atiende el aspecto de la seguridad y por las regulaciones federales a las que están sujeto, dicho personal debe estar exento de procesos de sindicalización.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

Cumpliendo con la Sección 32.5 del Reglamento del Senado y la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, se determina que esta medida **no impacta** las finanzas de los municipios.

IMPACTO FISCAL ESTATAL

A tenor con la Sección 32.5 del Reglamento del Senado y el Artículo 8 de la Ley Núm. 103 de 25 de mayo de 2006, "Ley para la Reforma Fiscal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", se determina que la aprobación de esta medida **no tendrá** impacto fiscal sobre los presupuestos de las agencias, departamentos, organismos, instrumentalidades o corporaciones públicas que amerite certificación de Oficina Gerencia y Presupuesto.

De conformidad con lo consignado y por las consideraciones expuestas, vuestra **Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos**, previo estudio y consideración, **recomiendan** la aprobación del Proyecto del Senado 1860, sin enmiendas.

Respetuosamente sometido.



Luz Z. (Lucy) Arce Ferrer

Presidenta

Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y
Recursos Humanos

**ENTIRILLADO ELECTRÓNICO
GOBIERNO DE PUERTO RICO**

16^{ta} Asamblea
Legislativa

4^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1860

15 de octubre de 2010

Presentado por la señora *Arce Ferrer*

Referido a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos

LEY

Para enmendar la Sección 4.2 del Artículo 4 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; la Sección 208(l) de la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Código Militar de Puerto Rico”, a los fines de modificar y aclarar disposiciones de la ley relacionadas a su alcance.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Set
Puerto Rico, al igual que los cincuenta estados de la nación americana, goza de una autoridad delegada para constituir y organizar una fuerza compuesta por miembros del Ejército y de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos. Estos efectivos militares, en su mayoría son miembros a tiempo parcial de las fuerzas armadas, adscritos al “National Guard Bureau”, un componente integral del Departamento de la Defensa Federal. Estos efectivos militares son empleados federales cuyas condiciones de empleo son reguladas, en primera instancia por la legislación aprobada por el Congreso de los Estados Unidos y en última instancia por la reglamentación adoptada por el Departamento de la Defensa. No obstante, la ley le permite al Gobernador de Puerto Rico ordenar la activación de estos efectivos para cumplir con diversas misiones de índole local.

En atención a la misión local de la Guardia Nacional, el Gobierno de Puerto Rico ha nombrado empleados civiles que pertenecen a la fuerza laboral de nuestro servicio público y cuyos salarios son pagados con cargo al Fondo General. En su mayoría, estos empleados civiles

componen el llamado cuerpo de la Policía Militar Estatal. Estos empleados armados, tienen a su cargo la delicada y sensitiva tarea de dar vigilancia a las armerías, bases y otras instalaciones militares de la Guardia Nacional a través de la Isla. En el desempeño de su función de seguridad, estos empleados están sujetos a regulación federal que incide muchas veces sobre sus condiciones de trabajo. Es por ello que, los empleados civiles de la Guardia Nacional han sido excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 45, supra. Esta política es cónsona con la adoptada por otros estados (tales como Missouri, Nebraska y Florida) cuya legislación sindical pública, excluye a los empleados de sus respectivas guardias nacionales.

En Puerto Rico, la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", contiene una lista taxativa de empleados que, en atención a las funciones particulares que ejercen, quedaron excluidos del esquema de negociación colectiva que se constituyó mediante dicho estatuto. Las exclusiones allí contenidas son producto de un análisis ponderado del funcionamiento de nuestro aparato gubernamental, a los fines de evitar que los servicios esenciales del país se vean afectados como resultado de una negociación colectiva de los empleados públicos frente al gobierno. El inciso diez (10) del Artículo 4(b) de la Ley Núm. 45, supra, atiende las principales agencias de seguridad pública del País, a saber; la Policía de Puerto Rico, la Guardia Nacional de Puerto Rico y el Departamento de Justicia. Es de suma importancia para la adecuada atención de asuntos de seguridad que la autoridad nominadora tenga un mayor control de su personal sin que éste esté sujeto a los vaivenes de una negociación. El lenguaje que al presente contiene la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, excluye a "los miembros de la Guardia Nacional de Puerto Rico", texto que pudiera prestarse a confusión, dada la naturaleza *sui generis* de esta instrumentalidad pública.

Esta Asamblea Legislativa no puede incluir ni excluir a los efectivos militares de la Guardia Nacional de Puerto Rico del esquema de sindicalización de la Ley Núm. 45, supra, toda vez que dicha acción está vedada por la Cláusula de Supremacía de la Constitución de los Estados Unidos. El Artículo I de la Constitución de los Estados Unidos dispone que el Congreso tiene el poder exclusivo para crear y mantener ejércitos, lo cual necesariamente acarrea la autoridad para regular las condiciones de empleo de los soldados.

No obstante, esta Asamblea Legislativa entiene meritorio aprobar esta Ley a los fines de aclarar las disposiciones de la Ley Núm. 45, supra, en relación con los miembros de la Guardia Nacional.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se enmienda la Sección 4.2 del Artículo 4 de la Ley Núm. 45 de 25 de
2 febrero de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Sección 4.2 Inclusiones y exclusiones

4 (a) Podrán organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales los empleados
5 con nombramientos en un puesto regular de carrera, de cualquier agencia
6 del gobierno central.

7 (b) Los siguientes funcionarios y empleados quedarán excluidos de todas las
8 unidades apropiadas para fines de negociación colectiva certificadas por la
9 Comisión:

De 10 (1) Empleados con nombramientos de confianza, transitorios, irregulares, por
11 jornal y empleados confidenciales.

12 (2) ...

13 (3) ...

14 (4) ...

15 (5) ...

16 (6) ...

17 (7) ...

18 (8) ...

19 (9) ...

1 (10) Los miembros de la Policía [y], *los miembros, empleados y funcionarios*
2 *civiles estatales de la Guardia Nacional de Puerto Rico* y los agentes,
3 *empleados y funcionarios del Departamento de Justicia.*

4 (11) ...

5 (12) ...

6 (c) Los empleados de la Universidad de Puerto Rico quedan excluidos de las
7 disposiciones de esta Ley.”

8 Artículo 2.- Se enmienda la Sección 208(l) de la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10 “Sección 208.- Ayudante General de Puerto Rico

11 Por la presente se crea el cargo de Ayudante General de Puerto Rico con rango no menor
12 de General de División, quien desempeñará el cargo a voluntad del Comandante en Jefe y
13 hasta que su sucesor sea nombrado. El Ayudante General deberá cumplir con los siguientes
14 requisitos y desempeñará las siguientes funciones:

15 (a) ...

16 (l) Nombrará todo funcionario o empleado estatal de las Fuerzas Militares de Puerto Rico.
17 Dichos funcionarios y empleados estarán dentro del servicio exento. *Todo miembro,*
18 *funcionario o empleado civil estatal de las Fuerzas Militares de Puerto Rico quedará*
19 *excluido de todas las unidades apropiadas para fines de negociación colectiva*
20 *certificadas por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.*

21 Artículo 3.- El Ayudante General de Puerto Rico, deberá atemperar los respectivos
22 reglamentos a los fines de hacerlos conforme a las disposiciones de esta Ley, dentro de
23 sesenta (60) días de aprobada esta Ley.

1 Artículo 4.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

110

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

28 de febrero de 2011

Informe sobre

la R. del S. 1027

AL SENADO DE PUERTO RICO

mm
La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado Núm. 1027, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. Núm. 1027 propone ordenar a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y a la de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, llevar a cabo una investigación y revisión de la Ley Núm. 88 de 9 de julio de 1986, según enmendada, conocida como “Ley de Menores de Puerto Rico”, enfocada principalmente en la efectividad de atender las necesidades de las madres solteras y garantizar un trato justo a todas las posibles partes, velando el mejor interés de los niños.

Esta Comisión entiende que la realización de la investigación propuesta es razonable; y que presenta una situación que puede ser atendida por las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y a la de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Sección 13.1 “Funciones y Facultades de las Comisiones Permanentes” del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Recibido
Senado de Puerto Rico
Secretaría

11 FEB 28 PM 12:01

Por lo antes expresado, la Comisión de Asuntos Internos recomienda la aprobación de la R. del S. Núm. 1027, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,


Margarita Nolasco Santiago
Presidenta
Comisión de Asuntos Internos

ms

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 1027

8 de marzo de 2010

Presentada por la senadora *Vázquez Nieves*

Referida a

RESOLUCIÓN

Para ordenar a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y a la de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, a llevar a cabo una investigación y revisión de la Ley Núm. 88 de 9 de julio de 1986, según enmendada, conocida como “Ley de Menores de Puerto Rico”, enfocada principalmente en la efectividad de atender las necesidades de las madres solteras y garantizar un trato justo a todas las posibles partes, velando el mejor interés de los niños.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Plataforma de Gobierno del Partido Nuevo Progresista hace énfasis a la importancia de revisar la Ley Núm. 88 de 9 de julio de 1986, según enmendada, conocida como “Ley de Menores de Puerto Rico”, en aras de atender las necesidades de madres solteras, garantizando un trato justo a todas las partes y velando por el bienestar de los menores.

Las comisiones legislativas están conferidas a llevar a cabo aquellas investigaciones que tengan un propósito legítimo. Este poder de investigación y legislación, conferido por la Constitución de Puerto Rico, es uno sumamente abarcador.

El propósito de la presente investigación se centra principalmente, sin excluir otros asuntos que sean meritorios, en aquellos casos relacionados a las madres solteras y el bienestar de los menores. Todo en aras de que puedan recibir los mejores servicios, se identifiquen los recursos disponibles a través del estado y poder garantizarles una mejor calidad de vida.

Por todo lo antes expuesto, el Senado de Puerto Rico entiende meritorio llevar a cabo la presente investigación.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

1 Sección 1. - Se ordena a las Comisiones de Asuntos de la Mujer; y a la de Educación y
2 Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, a llevar a cabo una investigación y revisión
3 de la Ley Núm. 88 de 9 de julio de 1986, según enmendada, conocida como "Ley de Menores
4 de Puerto Rico", enfocada principalmente en la efectividad de atender las necesidades de las
5 madres solteras y garantizar un trato justo a todas las posibles partes, velando el mejor interés
6 de los niños.

7 Sección 2. - ~~La Las Comisión Comisiones~~ rendirá rendirán un informe contentivo con sus
8 hallazgos, conclusiones y recomendaciones, en un periodo de noventa (90) días a partir de la
9 aprobación de la presente Resolución.

10 Sección 3. - Esta Resolución será atendida por las Comisiones mediante la ejecución y
11 aplicación de las funciones y facultades de las Comisiones Permanentes del Senado, según se
12 dispone en la Sección 13.1 del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

13 Sección ~~3.~~ 4. - Esta Resolución entrará en vigor inmediatamente después de su
14 aprobación.

16^{ta} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

01 de marzo de 2011

Informe sobre

la R. del S.1478

SENADO DE PUERTO RICO
SECRETARIA
11 MAR - 1 PM 1:50
Jyl

AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado Núm. 1478, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. Núm. 1478 propone ordenar a la Comisión de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, a realizar una investigación exhaustiva referente al programa de compra e instalación de cámaras de seguridad en las escuelas públicas del Departamento de Educación y el cumplimiento con la Ley Núm. 110 de 31 de mayo de 2006, conocida como "Ley de la Carta de Derechos y Responsabilidades de la Comunidad Escolar para la Seguridad en las Escuelas"; y todas aquellas iniciativas relacionadas a la seguridad en los planteles escolares.

Esta Comisión entiende que la realización de la investigación propuesta es razonable; y que presenta una situación que puede ser atendida por la Comisión de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Sección 13.1 "Funciones y Facultades de las Comisiones Permanentes" del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Por lo antes expresado, la Comisión de Asuntos Internos recomienda la aprobación de la R. del S. Núm. 1478, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,


Margarita Nolasco Santiago
Presidenta
Comisión de Asuntos Internos

new

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

4^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 1478

10 de agosto de 2010

Presentada por *la senadora Raschke Martínez*

Referida a

RESOLUCION

Para ordenar a la Comisión de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, a realizar una investigación exhaustiva referente al programa de compra e instalación de cámaras de seguridad en las escuelas públicas del Departamento de Educación y el cumplimiento con la Ley Núm. 110 de 31 de mayo de 2006, conocida como “Ley de la Carta de Derechos y Responsabilidades de la Comunidad Escolar para la Seguridad en las Escuelas”; y todas aquellas iniciativas relacionadas a la seguridad en los planteles escolares.

EXPOSICION DE MOTIVOS

mm
Es de conocimiento general la alarmante situación de la incidencia criminal en Puerto Rico. A diario vemos como los distintos medios noticiosos reseñan las incidencias ocurridas, específicamente las relativas a los delitos tipo I.

Los planteles del sistema de educación pública no están exentos de esta realidad. Robos, escalamientos, vandalismo y asaltos, son algunos de los problemas que aquejan a nuestras escuelas y a la sociedad puertorriqueña. Dichas actividades delictivas, sumadas a otros problemas que atraviesa el Departamento de Educación, desmotivan, tanto a estudiantes, como a maestros (as) amenazando la calidad educativa ofrecida y redundando en altos costos en el reemplazo y arreglo de equipos afectados.

La Ley ~~Num.~~ Núm. 110 del 31 de mayo de 2006, conocida como “Ley de la Carta de Derechos y Responsabilidades de la Comunidad Escolar para la Seguridad en las Escuelas”, esboza la importancia del involucramiento de todos los componentes de la comunidad escolar y el gobierno en mantener la seguridad de las escuelas. Además, en su inciso (g) del Artículo 3.01

dicta que: “[l]as autoridades escolares tendrán la responsabilidad de coordinar con la Policía de Puerto Rico la instalación de dispositivos de seguridad, tales como: cámaras de video y sistemas de alarmas, en aquellas escuelas declaradas no seguras por el Departamento de Educación”.

El 14 de agosto de 2008, el pasado gobernador de Puerto Rico, Lcdo. Aníbal Acevedo Vilá, anunció la primera fase de instalación de seiscientos cincuenta (650) cámaras de seguridad en ciento treinta (130) escuelas públicas del país clasificadas como “escuelas no seguras”. El programa, cuya inversión de fondos federales fue de aproximadamente ~~\$9.9~~ 9.9 millones de dólares, impactaría cuatrocientas (400) escuelas para finales de diciembre de 2008 y las mismas estarían interconectadas a un centro de operaciones en las oficinas centrales del Departamento de Educación con capacidad para vigilar hasta mil (1,000) escuelas, durante veinticuatro (24) horas diarias.

mm
Dos años más tarde de haberse anunciado dicha iniciativa se desconocen los resultados de la misma. Aunque existen escuelas con cámaras instaladas, muchas de éstas no se encuentran en uso o han sido vandalizadas. Problemas con la infraestructura tecnológica han impedido la conexión de las mismas, en la mayoría de los casos, al centro de vigilancia propuesto y continúan siendo objeto de los mismos problemas.

Por tanto, el Senado de Puerto Rico entiende meritorio el investigar todo el andamiaje relacionado a la seguridad en las escuelas públicas, el proceso de compra, instalación y desarrollo del programa de cámaras de seguridad. Así también, su cumplimiento con el ordenamiento jurídico vigente en aras de velar por el bienestar, seguridad y calidad de vida de la comunidad escolar de la Isla.

RESUELVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1. - Se ordena a la Comisión de Educación y Asuntos de la Familia del Senado de
- 2 Puerto Rico, a realizar una investigación exhaustiva referente al programa de compra e
- 3 instalación de cámaras de seguridad en las escuelas públicas del Departamento de Educación
- 4 y el cumplimiento con la Ley Núm. 110 de 31 de mayo de 2006, conocida como “Ley de la
- 5 Carta de Derechos y Responsabilidades de la Comunidad Escolar para la Seguridad en las
- 6 Escuelas”; y todas aquellas iniciativas relacionadas a la seguridad en los planteles escolares.

1 Sección 2. - La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos, conclusiones y
2 recomendaciones dentro de los noventa (90) días de aprobada esta Resolución.

3 Sección 3. - Esta Resolución será atendida por la Comisión mediante la ejecución y
4 aplicación de las funciones y facultades de las Comisiones Permanentes del Senado, según
5 dispuesto en la Sección 13.1 del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

6 Sección ~~3.~~ 4. - Esta Resolución comenzará a regir inmediatamente después de su
7 aprobación.

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

3 de marzo de 2011

Informe Final sobre la R. del S. 718

11 MAR - 3 PM 3:46
Solicitud de Puerto Rico
Secretaría

AL SENADO DE PUERTO RICO

Vuestra **Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos** previo estudio y consideración, somete a este Alto Cuerpo el **Informe de la Resolución del Senado 718**, con sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El propósito de esta medida es ordenar a la Comisión del Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos del Senado de Puerto Rico, a realizar un estudio sobre la necesidad de revisar la legislación laboral existente en Puerto Rico que aplica al sector privado y la reglamentación promulgada a su amparo; a los fines de que se actualice y atempere la misma de acuerdo con las realidades de hoy y las exigencias de una economía global.

La Exposición de Motivos de esta pieza legislativa indica que la actual situación económica que enfrenta nuestro Puerto Rico amerita que, tanto el sector público como el privado, cuenten con las herramientas necesarias para lidiar con la misma. Mucho se discute, estudia y analiza sobre los métodos del Gobierno para enfrentar la crisis económica mediante los procesos implantados en el sector público, pero también hay que referirse al sector privado. Siendo éste el complemento real de la economía de un país.

Como sociedad, los cambios que afectan a alguno de sus sectores, pueden repercutir positiva o negativamente en otros grupos, por lo que es imperativo hacer una revisión de la legislación laboral pertinente al sector privado del País.

El sector privado es un motor esencial en el desarrollo económico de nuestra Isla por su aportación fluida y constante. Aportación que no sólo nos enriquece por sus variados productos y servicios, sino también por su colaboración, en el ofrecimiento y creación de empleos, entre otros.

El Senado de Puerto Rico, consciente de la importancia que tiene para nuestra salud económica el desempeño de este sector, entiende necesario revisar la legislación

laboral existente en Puerto Rico y la reglamentación correspondiente, con el fin de atemperar la misma a la situación real actual.

Esta Comisión, en atención a la tarea asignada, solicitó la opinión del **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, al **Departamento de Justicia**, a la **Asociación de Industriales de Puerto Rico**, a la **Cámara de Comercio de Puerto Rico**, a la **Central Puertorriqueña de Trabajadores**, al **Frente Amplio de Camioneros**, a la **Cámara de Mercadeo Industria y Distribución de Alimentos (MIDA)** y a la **Coordinadora Unitaria de Trabajadores de Estado (CUTE)**, a la **Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos**, a la **Puerto Rico Hotel & Tourism Association** y a **AARP Puerto Rico**.

El pasado viernes, 17 de septiembre de 2010, se llevó a cabo una Vista Pública en atención a la presente medida. A la misma asistieron la Cámara de Comercio de Puerto Rico y la Cámara de Mercadeo Industria y Distribución de Alimentos (MIDA). Los últimos no presentaron ponencia por escrito.

El Ingeniero Raúl Gayá, Presidente de la **Cámara de Comercio de Puerto Rico** expuso que es necesario este estudio a los fines de que se pueda reflejar en esta Reforma Laboral, los cambios por los cuales atraviesa Puerto Rico y el resto del mundo como consecuencia de la modernización y desarrollo social. Es importante que se visualice una legislación laboral que sirva de instrumento y apoyo económico para nuestro país. Que se eliminen los obstáculos a los que se enfrenta el sector privado, el empresario, el comerciante, para la creación y/o retención de empleos y más importante, para que Puerto Rico pueda desarrollarse dentro de la competitividad y el desarrollo económico que necesitamos. El Ing. Gayá mencionó que el sector privado está perdiendo 2 mil empleos mensuales.

Señala que hay que eliminar las cargas excesivas que dificultan la capacidad del comerciante, en particular de los pequeños comerciantes puertorriqueños, para crecer, competir y contribuir al desarrollo económico del que tanto hablamos en Puerto Rico. Es necesario balancear las necesidades del trabajador con las necesidades de la empresa privada. Para ello, entienden imperativo el flexibilizar la reglamentación laboral para que así se cree un balance entre las necesidades del sector privado y las necesidades del trabajador.

Entienden necesario balancear las necesidades del trabajador con las necesidades de la empresa privada y que las presunciones en contra del patrono son obstáculos reales para la creación y retención de empleos.

En PR rige el salario mínimo federal, pero no se observan los requisitos federales para el mismo.

Tanto la **Cámara de Comercio de Puerto Rico** como la **Cámara de Mercadeo Industria y Distribución de Alimentos (MIDA)** y la **SHRM Puerto Rico Chapter** proponen los siguientes 7 puntos:

- 1) Se debe viabilizar un verdadero lugar de trabajo flexible.
- 2) Se necesita una verdadera reforma a la Ley Núm. 80.
- 3) Reforma a los Beneficios de Vacaciones, Licencia por Enfermedad y Bono de Navidad.
- 4) Reforma a las Leyes Contra Discrimen.
- 5) Eliminar el monopolio de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, ya sea completa o parcialmente.
- 6) Hay que establecer medidas que verdaderamente apoyen la gestión empresarial del patrono pequeño.
- 7) Necesitamos medidas para disuadir litigios innecesarios, costosos y prolongados.

Durante su exposición, el Lcdo. Manuel Reyes Alfonso de **MIDA**, discutió aspectos como los siguientes:

- La meta no es disminuir beneficios, es aumentar empleos.
- Todo es cuestión de demanda y oferta.
- Se requiere evaluar criterios de urgencia para reformar.
- Es necesario evaluar la legislación federal para ver como se hizo la Ley de Salario Mínimo por que en Puerto Rico se implantó sin aplicar los requisitos y reformas federales.
- Es fundamental para el éxito del país, que los patronos puedan escoger los empleados de mejor talento.
- Lo que es beneficioso para el patrono, no tiene que ser en contra del empleado. Hay que cambiar el paradigma.
- Ningún empleado está satisfecho con el servicio del Fondo del Seguro del Estado. Debe abrirse el monopolio que tienen porque otras aseguradoras podrían dar mejor beneficio.

Recibimos un memorial de la **Puerto Rico Hotel & Tourism Association** donde nos indican que acompañaron a la Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR) y a la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) durante la Vista Pública antes mencionada.

Indican que cierto es que el Gobierno ha tomado pasos para ayudar al país a salir de la situación laboral actual en Puerto Rico. Ejemplo de ello son la aprobación de las reformas de permisos, de energía y en nuestro caso particular, la reforma turística. Sin embargo, a pesar de dichos esfuerzos, entienden necesario atemperar nuestro esquema laboral a la realidad global, toda vez que es un elemento vital para el éxito de cualquier empresa o negocio. Para poder competir efectivamente y lograr atraer la inversión que nos permita mejorar nuestro ambiente social y económico, es necesario contar con todas las herramientas disponibles.

Dicho lo anterior, advierten que la Asociación no ve los posibles cambios a nuestras leyes laborales como una oportunidad para reducir o eliminar los beneficios que actualmente ostentan los empleados del sector privado. Para ellos, los cambios que puedan impulsarse deben ser de carácter prospectivo y deben permitir que empleados que

entiendan que dichos cambios les sean de beneficio, puedan optar por participar del nuevo modelo laboral que se establezca. (Énfasis en el original)

Cuando hacen referencia a un nuevo modelo laboral, apuntan a la posibilidad de que se autoricen en Puerto Rico jornadas de trabajo alternas como son el tiempo flexible y las semanas comprimidas de trabajo.

En su gran mayoría, los proyectos presentados por la legislatura parten de dos premisas básicas. La primera, con la cual estamos de acuerdo, trata sobre la necesidad de que los empleados gocen del tiempo necesario para atender sus necesidades familiares y personales. La segunda, que objetamos enérgicamente, postula que los patronos son abusadores, violan la ley y que el ánimo de lucro los nubla y los lleva a exprimir a sus empleados. Nada más lejos de la verdad.

Otro elemento que se debe considerar es como estos modelos de jornadas de trabajo también benefician al país. Ello es así porque en la medida que los empleados gozan de mayor libertad para atender sus responsabilidades familiares, se fortalece el núcleo familiar. Todos sabemos que el origen de muchos de los males que hoy día enfrentamos como pueblo, tienen su origen en el deterioro de la unidad familiar. Por otro lado, en la medida que los negocios puedan ser más competitivos, su capacidad de crecimiento será mayor. Esto podría traducirse en la creación de nuevas oportunidades de empleos que es algo que todos debemos estimular.

Pero existen beneficios adicionales. Se ha documentado extensamente que las semanas comprimidas de trabajo ayudan a reducir otros males, como por ejemplo, la contaminación. Esto es una consecuencia de la disminución en el uso del automóvil. Se promueve además el uso del transporte colectivo y se reduce la congestión en los grandes centros urbanos. Lo anterior se traduce en una mejor calidad de vida para todos. Sugerimos revisen el reporte de la Agencia Federal de Protección Ambiental titulado "*Transportation Control Measures: Work Schedule Changes*".

No ven razón alguna por la cual se pretenda objetar la aprobación de proyectos sin que se tome como marco de referencia el éxito que medidas similares han tenido en otras jurisdicciones.

La implementación exitosa de este tipo de jornada requiere se miren las dos caras de la moneda. Los patronos tienen que reconocer la importancia de que sus empleados puedan balancear su vida familiar con sus responsabilidades laborales y los empleados tienen que reconocer que los negocios necesitan flexibilidad. Esa es la clave del éxito.

En el memorial recibido del **Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico** nos señalan que, en principio, debido a la naturaleza institucional del Banco, su visión y misión, no son la entidad más idónea para ofrecer recomendaciones específicas en cuanto a cambios necesarios a la legislación laboral que aplica al sector privado.

No obstante lo anterior, como cuestión práctica, en la medida en que las actuales leyes laborales de alguna manera le resten competitividad a Puerto Rico, resulten ser demasiado inflexibles y encarezcan de manera excesiva los costos de operación de las empresas, se pudiera estar afectando de manera adversa, el desarrollo del empresarismo en Puerto Rico, en particular, de las pequeñas y medianas empresas. Siendo ese el caso, resulte evidente la necesidad de que se realice el estudio que propone la Resolución, por lo que favorecen la misma.

El **Departamento de Desarrollo Económico para Puerto Rico (DDEC)** menciona que el Modelo Estratégico para la Nueva Economía (MENE) que es el plan económico del DDEC, reconoce que la legislación laboral vigente en su mayoría ha dejado de ser funcional para un PR moderno. Por lo que es necesario reformar la legislación, no solo para proteger al trabajador, sino también para propiciar mayor productividad y mejorar la competitividad de las empresas.

La tasa de desempleo en PR para el mes de julio de 2010 se elevó a 16.9%, mientras que la tasa de participación laboral se redujo a 41.5%.

Si aspiramos a ser competitivos tenemos que incrementar nuestros niveles de productividad.

Presentaron gráficas comparativas entre PR y otros estados en cuanto a ingreso per cápita y tasa de participación, reflejando que PR se encontraba por debajo de los demás, sin embargo, en cuanto a la tasa de desempleo, nos encontrábamos sobre los demás.

Nuestra legislación laboral ha disminuido nuestra competitividad, obstaculiza la creación de empleos y la inversión local foránea, fomenta la migración de profesionales y capital, la participación de la economía informal y su crecimiento.

Según el reporte anual Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial 2010-2011, nuestra competitividad en el tema de reglamentación laboral, debe mejorar para hacer a nuestro mercado laboral uno más eficiente.

Explican los problemas de costo de desarrollo de microempresas.

En PR existen más de 31 leyes laborales sin contar las federales, leyes que acarrearán costos adicionales a las empresas.

Por su parte, la **Coalición Sindical**, organización integrada por la Central Puertorriqueña de Trabajadores (CPT), la Federación de Trabajadores de Puerto Rico (FTPR) y Change to Win, tras un recuento histórico a partir del siglo XIX sobre los procesos políticos y sociales que dieron paso a nuestra legislación laboral, indican que la Reforma Laboral propuesta por el sector empresarial, constituye una amenaza grave a las conquistas laborales que con tanto sacrificio y esfuerzo los trabajadores han alcanzado en

más de 100 años de lucha y cuyos resultados han beneficiado a toda la sociedad puertorriqueña.

Exponen que las premisas del sector empresarial son inauditas, indicando que, si la política pública laboral afecta la competitividad de PR ¿cómo se explica la presencia en la Isla de la industria farmacéutica con elevados rendimientos de capital?, ¿cómo se explica que la compensación a empleados en la manufactura es apenas un 10% del ingreso neto del sector empresarial?

Estudios realizados sobre la economía en PR, en distintas épocas, reconocen que las permanentes altas tasas de desempleo no responden a situaciones coyunturales, sino estructurales, con raíces en el modelo económico. O sea, el reducir los beneficios de los trabajadores, reducir sus salarios y precarizar sus condiciones laborales, no implica que aumente el empleo.¹

No debe olvidarse que en PR, contrario a otros países, la emigración y la dependencia pueden resultar más atractivos que entrar a una fuerza de trabajo sin derechos, como propone esta reforma laboral.

SVA
Durante las últimas décadas, muchos países latinoamericanos realizaron reformas para “ajustar” las normas laborales. Algunos tenían como objeto desregular y flexibilizar el mercado laboral, sin embargo, en general, no cumplieron con las expectativas de generación de empleo y su diseño se cuestionó duramente.

En todo caso, lo que procede es una legislación laboral que impida normas de flexibilización, que aprovechan los sectores de más poder durante las crisis económicas para degradar el empleo y abaratar sus costos. Una economía más sustentable y mejor regulada, y una institucionalidad laboral que prevenga contra la precarización del trabajo en tiempos de crisis son 2 caras de la misma moneda en lo referente al derecho al trabajo digno.

El **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, comenta en su ponencia que con la llegada de la globalización y el desarrollo de la economía, el Gobierno de PR ha tenido que repensar el modelo de desarrollo económico de nuestro país a fin de atemperarlo a las nuevas tendencias económicas mundiales y a los nuevos progresos en la tecnología. La ciencia y la informática. Así se ha propuesto el MENE,² el cual establece los principios y la visión futura de nuestro País y los pasos para llegar a ella.

Para lograr este propósito, hay que desarrollar la capacidad de investigación y desarrollo, transformar el sistema educativo para atemperarlo a la nueva realidad, crear las condiciones para propiciar la innovación incluyendo el sector gubernamental.

Consideran que la migración es un componente importante y que los problemas económicos inciden en el comportamiento de los individuos.

¹ Presentan como ejemplo el resultado de la Ley de Cierre.

² Modelo Estratégico para la Nueva Economía. Sept. 2009

El DTRH apoya la necesaria intervención del Estado en la reglamentación y el establecimiento de normas y parámetros mínimos y básicos que mejoren las condiciones de trabajo de todos los puertorriqueños.

En cuanto a la deseabilidad de una flexibilidad laboral que permita alternativas de trabajo y horarios flexibles, indican que debe ir de la mano con el garantizar los derechos de los trabajadores conforme a nuestra Constitución y la legislación protectora del trabajo a nivel estatal.

El DTRH apoya las iniciativas legislativas, siempre y cuando se haga un justo balance entre el desarrollo y los derechos de los trabajadores

El Frente Amplio de Camioneros, (CPT), señala que es necesaria legislación y reglamentación que recoja las necesidades socio-económicas dentro de un amplio régimen de justicia social.

Proponen las siguientes enmiendas a leyes actuales:

- SEA
- A la Ley #80³, del 30 de mayo de 1976, según enmendada, para excluir los laudos emitidos por el Arbitraje Obrero-Patronal.
 - A Ley #17⁴, del 22 de abril de 1988, según enmendada; para incluir penalidades criminales a los violadores.
 - A Ley #45⁵, del 18 de abril de 1988, según enmendada; para ampliar de uno (1) a tres (3) años el término de reservar el empleo al trabajador(a) lesionado.
 - A Ley #115⁶, Ley #180 del 27 de julio de 1998, según enmendada; para que se incluya a los concesionarios de la Comisión de Servicio Público.
 - A la Ley #109⁷, de 28 de junio de 1962, según enmendada; para que el Término Prescriptivo sea de diez (10) años.
 - A la Ley #109⁸, del 28 de junio de 1962, según enmendada para:
 - i. Incluir el Artículo de Permisos Obligatorios
 - ii. Eliminar el concepto de Porteadores por Contrato.
 - iii. Incluir Artículo para revisar las tarifas cada tres años.
 - iv. Enmendar la Ley para eliminar el pago de regalía.
 - v. Reorganizar la Comisión mediante un Sistema Tripartita donde estén representado el Sector Gubernamental, el Empresarial y los Concesionarios de la Comisión.
 - vi. Enmendar la Ley para establecer el Sistema Rotativo de turnos y establecer la justa distribución de la carga entre los concesionarios.

³ Indemnización por Despido sin Justa Causa.

⁴ Hostigamiento Sexual en el Empleo.

⁵ Compensación por accidentes del Trabajo.

⁶ Represalia contra empleados por ofrecer testimonio.

⁷ Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

⁸ Servicio Público.

- vii. Establecer en la Ley las diferentes categorías y/o clasificaciones de permisos para el transporte de la carga general.
- viii. Enmendar la Ley para imponer fianza como requisito que asegure el pago del acarreo al concesionario.

Proponen también 15 nuevas leyes laborales que serían las siguientes:

- 1- Ley para establecer el margen de ganancia en el precio del combustible diesel.
- 2- Ley para otorgar una compensación y/o bonificación anualmente de un 50% a la Policía de todos aquellos fondos incautados por las intervenciones en el tráfico de drogas.
- 3- Ley para establecer una bonificación bi-anual de un 50% para los agentes de la Lotería de aquellos billetes premiados y no cobrados.
- 4- Ley para hacer compulsorio el Seguro Social en la Policía de Puerto Rico.
- 5- Ley para crear un fondo de beneficencia con los fondos de la reforma de salud otorgados por el gobierno federal a Puerto Rico para cubrir los gastos de los medicamentos de los pensionados y jubilados por edad que tengan escasos recursos.
- 6- Ley para que aquellas farmacéuticas que producen medicamentos en Puerto Rico le garanticen a los jubilados, pensionados y personas mayores de 65 años un crédito del 50% en la compra de sus medicamentos.
- 7- Ley para garantizar a las madres trabajadoras solteras que son las sostenedoras del hogar y que su salario no es suficiente para afrontar las necesidades que se le otorgue el pago de cupones de alimentos de por lo menos un 40% del promedio mensualmente del gasto de alimentos para su hogar.
- 8- Ley que permita el trabajo bajo un Sistema de Autogestión o Co-Administración por medio de Corporaciones de Trabajadores, Cooperativas de Trabajadores o Empresa Socios Dueños de Trabajadores.
- 9- Ley que garantice un 10% del Presupuesto General para otorgar incentivos a las empresas puertorriqueñas destinadas a generar empleos para los estudiantes graduados, desempleados y personas con impedimento.
- 10- Ley para que toda Empresa de nueva creación que reciba fondos del gobierno o que realice negocios con el gobierno, garanticen por lo menos un 20% de empleo a los jóvenes de 18 a 23 años de edad y los adultos de 62 años o más.
- 11- Establecer por Ley la Oficina de Asuntos Laborales de P.R. para trabajar con los asuntos laborales del país.
- 12- Establecer por ley que el Arbitraje Obrero Patronal sea Autónomo y este fuera de la jurisdicción del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

- 13- Ley para crear un Tribunal Laboral.
- 14- Codificación de las Leyes Laborales.
- 15- Ley para otorgar mediante Ordenanzas Municipales, el derecho de Sindicación a los Empleados Municipales.

Les preocupa que los intereses de las empresas monopolísticas y sus aliados, buscarán la forma de obtener una reforma laboral para eliminar las conquistas históricas de los trabajadores pero confían en la integridad de la Senadora Lucy Arce.

La **Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)**, reacciona ante el punto número cinco (5) propuesto por la Cámara de Comercio de Puerto Rico, MIDA y la SHRM Puerto Rico Chapter.

Consignan su oposición a dicha propuesta por estar dirigida a abrir a la competencia el seguro que expide y administra dicha Corporación Pública, lo cual periódicamente el grupo de empresarios que respalda esta reforma ha venido proponiendo.

Es conocido por todos, que por décadas la clase trabajadora careció de unas garantías de seguridad en el empleo. La ausencia de normas jurídicas al respecto expuso a los obreros al riesgo de una injustificada explotación. Por ello, los gobiernos comenzaron a adoptar leyes de una injustificada explotación. Por ello, los gobiernos comenzaron a adoptar leyes que garantizaran unos estándares mínimos de seguridad en el lugar de trabajo.

Este derecho fundamental consta en el Artículo II, Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual expresamente garantiza que cada empleado tiene el derecho de estar protegido contra riesgos a su salud o persona en su trabajo o empleo. En virtud de tal derecho advino a nuestro ordenamiento jurídico la Ley Núm. 45, de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, la cual provee compensación a aquellos trabajadores y obreros que sufren algún tipo de accidente o quedan incapacitados por estar en funciones propias de su trabajo.

La Ley Núm. 45, *supra*, cumple el propósito fundamental de promover el bienestar de los habitantes de Puerto Rico en lo referente a los accidentes del trabajo, así como enfermedades derivadas de la ocupación. Así lo establece el Art. 2 de su Ley Habilitadora⁹, que dispone que la protección se extenderá a todos los obreros y empleados “que sufran lesiones o se inutilicen o pierdan la vida por accidente que provengan de cualquier acto o función inherente a su trabajo o empleo y que ocurran en el curso de éste, y como consecuencia del mismo o por enfermedades o muerte derivadas de la ocupación.”

Así, mediante la aprobación del mencionado estatuto, el Gobierno adoptó una política pública clara y contundente que trasciende los aspectos fundamentales de

⁹ 11 L.P.R.A § 2.

proporcionarle al obrero asistencia médica y de otorgarle una compensación económica por la incapacidad permanente que sufra, mediante una Ley que es conocida por su cubierta amplia, humanista y de vanguardia. El fin último de la legislación es la rehabilitación del obrero, en sus aspectos físico y emocional, con el propósito de reintegrarlo a la fuerza trabajadora en el menor tiempo posible.

Los defensores de la tesis de abrir a la competencia la expedición de las pólizas del seguro obrero, no han demostrado a través de un plan específico basado en números reales, la capacidad de la empresa privada de seguros de poder promover un mejor servicio a un costo menor que la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. La literatura sobre el tema refleja que **aquellos estados donde se ha abierto el sistema a la libre competencia, tienen primas más altas**. Por ejemplo, California, que tiene sistema híbrido como el que propone un sector de la empresa privada, tiene el sistema más costoso de la nación norteamericana y es el tercero que menos beneficios ofrece a los lesionados. (Énfasis nuestro)

Asimismo, en múltiples estados donde se ha incorporado el sistema híbrido, el gobierno ha tenido que hacerse cargo de aquellos casos en que las aseguradoras se han visto obligadas a **acogerse a la quiebra**, luego de que auditorías efectuadas revelaran que las reservas eran insuficientes. Esta situación fue provocada por aseguradoras que vendían las pólizas por debajo de sus costos reales para mantenerse en competencia. (Énfasis nuestro)

La empresa privada solicita que se les permita participar en la suscripción de riesgos ocupacionales en Puerto Rico, sin tomar en consideración el historial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, así como las insuficiencias del mercado que han justificado la gestión estatal.

El modelo que sugiere el sector privado ya fue implantado en el 1928, mediante la aprobación de la Ley Núm. 85, que estableció un sistema de libre competencia. Esta Ley permitía tres opciones para obtener el seguro obrero. A su discreción, el patrono podía asegurar a sus empleados a través del Fondo del Seguro del Estado, de compañías privadas de seguro o asociaciones mutuas contra accidentes del trabajo, autorizadas para el negocio de seguros en Puerto Rico, o mediante un auto seguro, es decir, patronos con licencia del Superintendente de Seguros que se convertían en sus propios aseguradores luego de cumplir con determinados requisitos.

Esa etapa de libre competencia fue un fracaso, siendo muchos y señalados los problemas acaecidos bajo ese sistema. Una de las mayores dificultades fue que se subdividió el mercado entre compañías privadas y patronos autoasegurados, y el Estado asumió el mercado residual. Este era el caso de las ocupaciones que representaban los riesgos mayores y más costosos, y que podían disminuir las expectativas de lucro de las empresas privadas, situación que colocó al Estado en gran desventaja económica.

Como instituciones cuyo objetivo es el lucro, las empresas privadas otorgan primacía al cálculo y la cuantificación. Identifican y seleccionan aquel mercado o

segmentos del mercado que ofrecen mayor potencial de beneficios para la empresa. Este tipo de sistema privado exige que el asegurador trate de obtener un nivel de rentabilidad adecuado en relación con el capital invertido. Para ello, la empresa debe prestar especial atención tanto a las inversiones como a los costos en que incurren para crear y mantener su ventaja competitiva.

La CFSE constituye un sistema integrado que, además de ofrecer servicios médicos y compensaciones a los lesionados, ofrece inmunidad al patrono, e incluye fases como prevención de accidentes, tratamiento médico, hospitalización y rehabilitación de los trabajadores lesionados. Entienden que esta responsabilidad debe mantenerse en manos del estado.

Su sistema compensatorio, al igual que otros seguros, se financia con las primas y de su cartera de inversiones. No obstante, y he aquí una gran diferencia, la economía neta que se genera en la Corporación, se invierte en mejorar y ampliar los servicios que se rinden a los obreros lesionados.

Otro aspecto distintivo es que todos los trabajadores que sufren accidentes del trabajo o enfermedades ocupacionales, reciben los beneficios estatutariamente consignados, **independientemente de si el patrono para el cual trabaja está o no asegurado**, lo que lo convierte en un sistema excepcional. Ninguna compañía de seguros privada, estaría dispuesta a brindar beneficios a un obrero cuyo patrono no hubiere suscrito una póliza de seguro obrero. (Énfasis nuestro)

La propuesta de abrir al mercado de las aseguradoras el seguro obrero, ignora, por otra parte, que **la Corporación financia, parcial o totalmente, otras agencias gubernamentales**. Ha sido la CFSE el que ha subsidiado vía transferencia de sus recursos económicos, instrumentalidades como la **Comisión Industrial, Rehabilitación Vocacional, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, así como otros programas dirigidos a la ciudadanía**. (Énfasis nuestro)

Están conscientes que existe un margen para el mejoramiento de las operaciones de la Corporación en su misión de prestar servicios a los patronos y trabajadores del país. Tienen la convicción, sin embargo, de que las medidas necesarias para la consecución de este fin, son en su mayoría, de naturaleza administrativa, y algunas otras, de legislación, sin que se alteren las bases y el diseño del sistema compensatorio. La visión administrativa es que la Corporación se convierta en un aliado, un socio de gestión de las dos fuerzas económicas, de quienes depende el desarrollo económico del país, sirviendo a sus mejores intereses con fidelidad y eficiencia.

Por su parte, **AARP-PUERTO RICO**, en su memorial indican que para enmarcar la discusión sobre la necesidad de revisar la legislación laboral, resulta indispensable analizar qué caracteriza el perfil actual de la fuerza laboral en Puerto Rico y qué retos enfrentan tanto los patronos como la economía en general ante una fuerza laboral que está envejeciendo. Se viene hablando de la necesidad de enmendar las leyes laborales para “aumentar la competitividad” del país, pero no se presenta una definición clara de cuáles

son los factores que inciden en la competitividad y qué alternativas de cooperación y responsabilidad mutua pudieran promoverse entre patronos y empleados para atender este problema.

Su aportación como AARP naturalmente está enfocada en el sector poblacional que representan y conocen, el de la fuerza laboral de trabajadores mayores de cincuenta años y cómo el paradigma existente, incluyendo el marco legal de empleo, está limitando las alternativas de empleados y patronos. Las soluciones que proponen no están predicadas en eliminar beneficios. Al contrario, a AARP le preocupa que cualquier propuesta de cambios al esquema del empleo vaya dirigida a erosionar los derechos adquiridos de los trabajadores. Tampoco les parece cuestión de simplemente enmendar o eliminar leyes existentes. El estado debe aprovechar esta oportunidad de redefinir la política pública sobre el empleo en Puerto Rico para que tanto empleados como patronos contribuyan a cambiar el paradigma actual. En su caso particular, discuten cómo ese paradigma afecta negativamente a la fuerza laboral madura y qué alternativas proponen.

En Puerto Rico, al igual que los países industrializados, la tendencia demográfica de la población indica que la misma está envejeciendo dramáticamente y por ende ha madurado también la fuerza laboral.

Sm
Según han variado los beneficios de retiro para los empleados, particularmente en el sector privado donde cada día es menor el número de empleados con pensiones y beneficios provistos por el patrono, más personas tienen la necesidad de continuar trabajando más allá de la edad de retiro para mantener su nivel de ingreso. Además, como las expectativas de vida han aumentado y el nivel de salud y bienestar según se envejece ha mejorado, son más las personas que desean mantenerse activos en la fuerza laboral.

La tendencia antes señalada, junto con una disminución en la fuerza laboral joven¹⁰, da pie a que sea necesario atemperar la política pública para enfrentar esta nueva situación laboral si Puerto Rico quiere maximizar su capacidad productiva y generar mayor actividad económica. Para alcanzar este objetivo, cualquier intento de reforma laboral debe garantizar que los trabajadores de edad madura, los cuales representan una proporción significativa y creciente de la fuerza laboral, tengan a su disposición opciones de flexibilidad en el empleo, culminando las destrezas y la experiencia adquiridas con los años para su beneficio y el de la empresa y manteniéndose activos en la economía con sus capacidades productivas al máximo.

Para ir más allá de las anécdotas y poder recoger en su totalidad las distintas situaciones de la fuerza laboral madura en Puerto Rico AARP se dio a la tarea de desarrollar y llevar a cabo un estudio. El mismo fue realizado en el verano del 2007 con el propósito de evaluar las tendencias laborales en el mercado 50+ que afectan tanto a patronos como a empleados en Puerto Rico.

Dado que los participantes del estudio expresaron que dependerían primariamente del seguro social (87%) o de su pensión de retiro (70%) como fuente de ingresos después

¹⁰ En Puerto Rico entre los 16 a 30 años de edad equivale a solamente un 23% del total de la fuerza laboral, según cifras del Departamento del Trabajo.

de jubilarse, resulta indudable que el número de adultos mayores que estarán en el mercado de empleo para poder complementar sus ingresos y mantener un nivel de vida adecuado aumentará vertiginosamente en los próximos años.

La disponibilidad de los trabajadores de edad madura a continuar en el empleo debe examinarse a su vez dentro del marco de las necesidades de los patronos. Según el estudio realizado por AARP en la parte relacionada con los patronos, los oficiales de recursos humanos encuestados enumeraron las siguientes “preocupaciones”: retención y reclutamiento del personal con las destrezas y cualificaciones para el empleo (88%), escasez de empleados para ocupar puestos clave (75%), su capacidad de poder brindar beneficios y compensaciones competitivas para evitar la fuga de talento (75%), y las actitudes de una fuerza laboral diversa en edades en cuanto a la tecnología, las destrezas y la flexibilidad (71%).

Los patronos, deben reconocer y actuar proactivamente sobre el envejecimiento de la fuerza laboral y determinar cómo estas tendencias afectan a sus respectivas industrias y organizaciones. El Programa del Consejo de Desarrollo Ocupacional que administra los Fondos WIA podría jugar un papel importante ofreciendo apoyo a las empresas para establecer programas de desarrollo enfocados en la retención del empleado 50+ de acuerdo a sus capacidades, destrezas e intereses. Los patronos se beneficiarían si toman en consideración que sus empleados de edad madura buscan opciones flexibles de trabajo que a su vez le permitan mantener un nivel adecuado de beneficios para atender sus necesidades, que cuentan con un sentido de orgullo en su trabajo y una experiencia que interesan preservar y desarrollar y que desean tener la oportunidad de mantenerse productivos y contribuir. En términos operacionales, cada patrono debería analizar sus propios patrones de rotación de empleados (“turn over”) y el número de empleados prestos a jubilarse en un futuro cercano y a mediano plazo, a fin de retener el peritaje y la experiencia en áreas claves. Con este mismo fin, sería recomendable evaluar los costos de reclutar externamente versus el mejorar los beneficios y desarrollar programas internos de mentoría por contrato, aligerando los costos asociados al empleado de edad madura pero a su vez reteniendo su experiencia.

En cuanto al gobierno se refiere, el desarrollo de una política pública integral incluye promover las responsabilidades mencionadas entre empleados y patronos e implementar un plan de acción que contenga los siguientes elementos:

- (1) Incentivar el readiestramiento de empleados.
- (2) Analizar el retiro temprano en términos del impacto en la economía y su efecto sobre:
 - a. la alta dependencia
 - b. programas de bienestar y presupuesto gubernamental
 - c. índices económicos
 - d. el impacto sobre los sistemas de retiro
- (3) Promover modalidades alternas de horarios de trabajo (no necesariamente el “flexi-time” según se ha propuesto en ocasiones anteriores, sino distintas

alternativas de horario flexible que compensen al empleado adecuadamente por participar de esos programas).

- (4) Análisis y desarrollo sobre las necesidades de trabajo a largo plazo. Ej. Enfermeras, farmacéuticos, médicos.
- (5) Política pública para promover la planificación financiera (AARP sometió una carta-propuesta sobre este particular al Gobernador, al Administrador de los Sistemas de Retiro y a la Comisión de Retiro de la Cámara de Representantes).
- (6) Proveer beneficios que sean adaptables a diferentes modelos, según sea el negocio – Los beneficios que disfrutan los trabajadores no tienen que ser necesariamente uniformes para todos los distintos tipos de empleo. Podrían establecerse criterios tomando en consideración, por ejemplo, el tamaño de la empresa en cuanto a su nivel de ingresos o el tipo de industria a la que se dedica.
- (7) Proveer compensación y beneficios prorrateados a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial.
- (8) Apoyar y estimular las opciones de trabajo flexibles tales como:
 - a. Trabajo desde la casa.
 - b. Compartir trabajo/escritorio – Jornada Compartida
 - c. Jornadas comprimidas o reducidas de trabajo.
 - d. Permitir escoger entre tiempo compensatorio o paga por tiempo extra.

Indudablemente, las agencias gubernamentales concernidas deben asegurarse de estar alineadas en una misma dirección para lograr los objetivos de cualquier plan que se vaya a trazar.

Volviendo al principio, si el estudio sobre la necesidad de revisar la legislación laboral existente en Puerto Rico pretende tener éxito, se deberán primero definir los objetivos basándose en las necesidades existentes para entonces identificar los medios a seguir. Si el objetivo es mejorar la “competitividad” del país, entonces habrá que delimitar los factores que inciden sobre esto y determinar qué impedimentos existen en la legislación laboral existente, ya que pudiéramos sorprendernos y descubrir que los obstáculos al crecimiento no son necesariamente atribuibles al marco legal, sino a un conjunto de factores. Para que este análisis sea efectivo, cada parte interesada en el proceso deberá presentar su perspectiva y proponer alternativas, de buena fe y de manera creativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta Comisión entiende que el trabajador debe mejorar y fortalecer la productividad para así volvernos empleados más competitivos.

En cuanto a los puntos propuestos por la **Cámara de Comercio de Puerto Rico**, la **Cámara de Mercadeo Industria y Distribución de Alimentos (MIDA)** y la **SHRM Puerto Rico Chapter** señalamos lo siguiente:

En relación a viabilizar un verdadero lugar de trabajo flexible, entendemos, tal como lo expusiera el Secretario del Trabajo en su ponencia que, debe ir de la mano con el garantizar los derechos de los trabajadores conforme a nuestra Constitución y la legislación protectora del trabajo a nivel estatal.

Sobre la necesidad de una verdadera reforma a la Ley Núm. 80, entendemos que flexibilizar esta Ley que persigue evitar los despidos injustificados podría exponer a los empleados a perder su sustento sin un proceso justo que permita evaluar razonablemente los aspectos y motivos de un despido.

En cuanto a reformar los Beneficios de Vacaciones, Licencia por Enfermedad y Bono de Navidad queremos que quede claro que en especial, el beneficio del Bono de Navidad no es negociable.

Las Leyes Contra Discrimen son la herramienta de protección que tienen los empleados. Una reforma a las mismas, tal y como ha sido propuesta, requiere una evaluación exhaustiva de las consecuencias de los cambios. No podemos dar manos libres a acciones que podrían resultar inconstitucionales. Dado que la dignidad del ser humano es inviolable, no podemos ser partícipes de abrir las puertas a actuaciones discriminatorias.

SUA
El punto que propone eliminar el monopolio de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, ya sea completa o parcialmente, ha sido rebatido convincentemente por dicha Corporación. La experiencia de otras jurisdicciones y las ventajas y beneficios que ofrece la Corporación son un persuasivo válido y contundente para no apoyar la propuesta eliminación.

Hay que promover la educación para garantizar que nuestros recursos humanos tengan los conocimientos y destrezas que requiere el campo laboral, que es cada vez más competitivo.

Estamos totalmente de acuerdo en que hay que establecer medidas que verdaderamente apoyen la gestión empresarial del patrono pequeño. Las pequeñas empresas abonan al futuro de una economía saludable, por lo que la presente administración no ha escatimado en esfuerzos buscando el beneficio de estas.

En cuanto a la necesidad de medidas para disuadir litigios innecesarios, costosos y prolongados, entendemos que esto es un aspecto que tomaremos en consideración y será minuciosamente estudiado para adoptar las medidas necesarias y justas tanto para el patrono como para el empleado.

En conclusión, de la información recopilada y la evaluación de la situación actual, entendemos que no hay consenso para una reforma laboral en estos momentos. Debemos tomar en consideración todas las medidas que ha tomado la presente administración, tales como las Alianzas Público Privadas, la Ley de Permisos, la reducción en el costo de la

electricidad, el reenfoque de las agencias que dan adiestramiento, entre otros para mejorar la competitividad, al mismo tiempo que reduce el costo de hacer negocios en Puerto Rico.

Se debe evaluar los mecanismos adicionales que permiten la creación de nuevos empleos según propuesto por la R. del S. 1536, en la que esta Comisión se encuentra en segunda instancia.

Por todo lo antes expuesto, la **Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos** previo estudio y consideración, somete a este Alto Cuerpo el **Informe Final** de la **R. del S. 718**, con sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

Respetuosamente sometido,



Luz Z. (Lucy) Arce Ferrer
Presidenta
Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano
Y Recursos Humanos

**TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(15 DE ABRIL DE 2010)**

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta.} Asamblea
Legislativa

2^{da.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 718

09 de octubre de 2009

Presentada por la señora *Arce Ferrer*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCION

Para ordenar a la Comisión del Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos del Senado de Puerto Rico, a realizar un estudio sobre la necesidad de revisar la legislación laboral existente en Puerto Rico que aplica al sector privado y la reglamentación promulgada a su amparo; a los fines de que se actualice y atempere la misma de acuerdo con las realidades de hoy y las exigencias de una economía global.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La actual situación económica que enfrenta nuestro Puerto Rico amerita que, tanto el sector público como el privado, cuenten con las herramientas necesarias para lidiar con la misma. Mucho se discute, estudia y analiza sobre los métodos del Gobierno para enfrentar la crisis económica mediante los procesos implantados en el sector público, pero también hay que referirse al sector privado. Siendo éste el complemento real de la economía de un país.

Como sociedad, los cambios que afectan a alguno de sus sectores, pueden repercutir positiva o negativamente en otros grupos, por lo que es imperativo hacer una revisión de la legislación laboral pertinente al sector privado del País.

El sector privado es un motor esencial en el desarrollo económico de nuestra Isla por su aportación fluida y constante. Aportación que no sólo nos enriquece por sus variados productos y servicios, sino también por su colaboración, en el ofrecimiento y creación de empleos, entre otros.

El Senado de Puerto Rico, consciente de la importancia que tiene para nuestra salud económica el desempeño de este sector, entiende necesario revisar la legislación laboral existente

en Puerto Rico y la reglamentación correspondiente, con el fin de atemperar la misma a la situación real actual.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1. - Se ordena a la Comisión del Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos
- 2 Humanos del Senado de Puerto Rico, a realizar un estudio sobre la necesidad de revisar la
- 3 legislación laboral existente en Puerto Rico, que aplica al sector privado y la reglamentación
- 4 promulgada a su amparo, a los fines de que se actualice y atempere la misma de acuerdo con
- 5 las realidades de hoy y las exigencias de una economía global.

- 6 Sección 2. - La Comisión realizará vistas públicas, reuniones y podrá rendir informes
- 7 parciales de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones que surjan de dicha investigación.

- 8 Sección 3. - La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos, conclusiones y
- 9 recomendaciones dentro de noventa (90) días luego de la aprobación de esta Resolución.

- 10 Sección 4.- Esta Resolución comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.