

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 1231**

14 de octubre de 2009

Presentado por el señor *Ortiz Ortiz*

*Referido a las Comisiones de Gobierno; y de Hacienda*

**LEY**

Para establecer la “Ley Anti-Despidos de Empleados de la Rama Ejecutiva del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, crear la cuenta de reserva del Fondo General y para otros fines relacionados.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

Los gobiernos democráticos del mundo se han visto precisados a realizar transformaciones en sus estructuras gubernamentales en busca de dos objetivos principales: aumentar la eficiencia mediante la reducción del gasto público, y aumentar la efectividad mediante el aumento del valor público.

En momentos de crisis económicas es fundamental que los asuntos laborales sean flexibilizados, para que el gobierno pueda responder de una mejor manera ante los cambios que enfrente.

Ante las dificultades económicas que confronta el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, antes de despedir empleados gubernamentales por crisis presupuestaria deben considerarse otras medidas no tan drásticas dirigidas a garantizar la viabilidad futura del sistema de gobierno, como lo son los recortes salariales, nuevas jornadas semanal de trabajo, licencias sin sueldos por razones económicas, revisión temporera de topes máximos acumulables de licencias, creación de cooperativas de trabajo asociado, flexibilización interna de trabajo, eliminación de contratos de servicios profesionales en publicidad y asuntos administrativos, eliminación de diferenciales a los Secretarios y Jefes de Agencias, eliminación de vehículos de

motor para uso personal a los Jefes de Agencias, eliminación de procesos burocráticos en las agencias que encarecen los costos, consolidación de unidades de trabajos, reducción temporera de bonificaciones e incentivos, jubilación por suspensión de servicios, congelación de puestos, eliminación de puestos de confianzas y otros.

La alternativa de despido puede ser más costosa, ya que los trabajadores dependerán de las asistencias y ayudas sociales que conceda el gobierno y se afectará la economía debido a los atrasos de las obligaciones contraídas por un trabajador desplazado, entre otras cosas.

La clave para evitar los despidos está en contar con medidas preventivas. Lo primero que se debe tomar en consideración es que la economía tiene ciclos y, por tanto, no hay que engordar las plantillas en época de apogeo, sino que siempre se debe de contar con una estructura ajustada a las necesidades.

En la medida en que se hagan realidad estos objetivos, esta Ley contribuirá al mejoramiento de las condiciones de vida en Puerto Rico.

**DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1            Artículo 1.- Para establecer la “Ley Anti-Despidos de Empleados de la Rama  
2 Ejecutiva del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

3            Antes de despedir empleados públicos por crisis presupuestaria, las autoridades  
4 nominadoras de las agencias, corporaciones públicas e instrumentalidades del gobierno de la  
5 rama ejecutiva deberán cumplir a cabalidad con las disposiciones contenidas en la Sección  
6 6.6 (9) (a) de la Ley Núm. 184 de 1 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como  
7 “Ley de Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto  
8 Rico”.

9            En adición a las disposiciones de dicha ley, previo a cualquier despido de empleados  
10 públicos por crisis fiscal, la autoridad nominadora de las agencias, corporaciones públicas o  
11 instrumentalidades gubernamentales deberán implantar lo siguiente:

12        a) Establecer una nueva jornada semanal de trabajo.

- 1 b) Licencia sin sueldo especial temporera para trabajar en la empresa privada.
  - 2 c) Licencia sin sueldo especial para realizar trabajos por contrato.
  - 3 d) Suspensión temporera y voluntaria de aportaciones a los Sistemas de Retiro.
  - 4 e) Revisión temporera de los topes máximos acumulables por concepto de licencia de  
5 vacaciones regulares y enfermedad.
  - 6 f) Flexibilización interna de trabajo.
  - 7 g) Eliminación de contratos de servicios profesionales en publicidad, asuntos legales y  
8 asuntos administrativos.
  - 9 h) Eliminación de diferenciales a los Secretarios y Jefes de agencias.
  - 10 i) Eliminación de vehículos de motor para uso personal a los jefes de agencias.
  - 11 j) Consolidación de agencias.
  - 12 k) Reducción de un 15% del salario mensual a los Jefes de las corporaciones públicas e  
13 instrumentalidades gubernamentales.
  - 14 l) Congelación de puestos y prohibición de nuevas creaciones de puestos.
  - 15 m) Topes máximo salariales de \$80,000 anuales a los Asesores del Gobernador.
  - 16 n) Topes máximo salariales de \$100,000 anuales a los Jefes de Corporaciones Públicas e  
17 instrumentalidades gubernamentales.
  - 18 o) Eliminación de puestos de confianza.
- 19 Artículo 2-Cuenta de Reserva del Fondo General
- 20 A los fines de prevenir y establecer las contingencias necesarias para evitar despidos  
21 de
- 22 empleados públicos, se crea una cuenta especial de reserva del Fondo General, la cual se  
23 nutrirá de las fuentes que se indican a continuación:

- 1 a) El 10% del total de los ingresos anuales recibidos por las corporaciones públicas e  
2 instrumentalidades gubernamentales.
- 3 b) El 10 % del sueldo anual de los Senadores y Representantes de la Asamblea  
4 Legislativa.
- 5 c) Sobrantes de las agencias del gobierno central al cierre del año fiscal.
- 6 d) Eliminación de diferenciales a los Secretarios y Jefes de agencias.
- 7 e) Reducción de un 15% del salario mensual a los jefes de las corporaciones públicas o  
8 instrumentalidades gubernamentales.
- 9 f) Economías generadas por la eliminación de vehículos de motor para uso personal de  
10 los jefes de agencias, corporaciones públicas e instrumentalidades gubernamentales.

11 Esta nueva cuenta se utilizará solamente en casos de crisis fiscal en las agencias de  
12 gobierno, corporaciones o instrumentalidades públicas para evitar despidos de empleados  
13 públicos.

#### 14 Artículo 3.-Contratos de Servicios Profesionales

15 Todo contrato de servicios profesionales en áreas de asuntos legales y asuntos  
16 administrativos o recursos humanos no podrán exceder la cantidad de \$60,000 anuales por  
17 contrato individual, ni la cantidad de \$200,000 anuales de la totalidad de todos los contratos  
18 otorgados. Se requerirá la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto previo a la  
19 otorgación de cada contrato.

20 Los contratos de publicidad deberán ser aprobados por la Oficina de Gerencia y  
21 Presupuesto previo a su otorgación.

22 Artículo 4.-Topes salariales a Asesores del Gobernador y Jefes de Corporaciones  
23 Públicas.

1 El salario máximo que devengará un Asesor del Gobernador no excederá la cantidad  
2 de \$80,000 anuales. En los casos de los jefes de corporaciones públicas o instrumentalidades  
3 gubernamentales, el salario máximo que podrá devengar no excederá la cantidad de \$100,000  
4 anuales.

5 Artículo 5.-Creación de Cooperativas de Trabajo Asociado.

6 Como una alternativa para subsanar cualquier crisis fiscal, se fomentará la creación  
7 de cooperativas de trabajo asociados constituidas por empleados públicos de unidades de  
8 trabajo que estén en riegos de ser desplazados para prestar servicios esenciales en las  
9 agencias, corporaciones públicas e instrumentalidades gubernamentales. No llevará a cabo  
10 ningún despido de empleados públicos sin considerar y evaluar esta alternativa.

11 Cualquier cooperativa de trabajo asociado integrada por empleados públicos que se  
12 entienda viable para realizar los trabajos de una agencia o entidad gubernamental tendrá  
13 prioridad exclusiva sobre cualquier otra institución o entidad privada. Para determinar la  
14 viabilidad de fomentar la creación de una cooperativa de trabajo asociado integrada por  
15 empleados públicos, se crea un Comité Especial integrado por las personas que se indican a  
16 continuación:

- 17 a) Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quien será su Presidente.
- 18 b) Comisionado de Desarrollo Cooperativo.
- 19 c) Dos representantes de la Liga de Cooperativas de Puerto Rico, uno de los cuales  
20 deberá ser del sector no financiero.
- 21 d) Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

22 Artículo 6.-Aplicabilidad

1 Las disposiciones de esta Ley aplican a todos los departamentos, agencias,  
2 corporaciones  
3 públicas e instrumentalidades gubernamentales de la Rama Ejecutiva, incluyendo a los  
4 municipios.

5 Artículo 7.-Asesoramiento técnico

6 La Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico proveerá  
7 todo el asesoramiento técnico necesario para la implantación y seguimiento de las  
8 disposiciones de esta Ley.

9 Artículo 8.-Cláusula de Separabilidad

10 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición o parte de esta Ley  
11 fuere  
12 anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará,  
13 ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitada a la cláusula,  
14 párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere sido  
15 anulada o declarada inconstitucional.

16 Artículo 9.-Disposiciones en Conflicto

17 En los casos en que las disposiciones de esta Ley no estén conforme con cualquier  
18 otra  
19 ley vigente, prevalecerán las disposiciones de esta Ley por encima de cualquier otra.

20 Artículo 10.-Vigencia

21 Esta Ley entrará en vigor a la fecha de su aprobación de forma inmediata.