

## GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

# P. del S. 1011

29 de mayo de 2018

Presentado por los señores *Rivera Schatz, Seilhamer Rodríguez, Ríos Santiago, Martínez Santiago, Berdiel River, Correa River,; Cruz Santiago*; la señora *Laboy Alvarado*; los señores *Laureano Correa, Muñiz Cortés, Nazario Quiñones, Neumann Zayas*; las señoras *Nolasco Santiago, Padilla Alvelo, Peña Ramírez*; los señores *Pérez Rosa, Rodríguez Mateo, Romero Lugo, Roque Gracia*; las señoras *Vázquez Nieves y Venegas Brown*

*Referido a la Comisión de Relaciones Federales, Políticas y Económicas*

### LEY

Para limitar la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, exclusivamente a los empleados que tienen dichas protecciones y garantías al momento de aprobar la presente Ley; a los fines de dar cumplimiento a aquellos acuerdos llegados por el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal; para proteger el bono de navidad de los empleados públicos y privados; mantener inalterados los días de vacaciones y enfermedad con los que cuenta un empleado del sector privado; reafirmar la política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre la permanencia de todos aquellos derechos laborales establecidos en la Constitución de Puerto Rico y aquellas leyes estatales y federales aplicables; disponer lo relativo a aquellas reclamaciones de despido injustificado existentes; y para otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al presente, Puerto Rico atraviesa una crisis fiscal sin precedentes históricos. En parte, dicha crisis fue causada por la ausencia de controles sobre el gasto, medidas de desarrollo sustentable y sistemas de información gerencial que promuevan claridad y transparencia en la gestión gubernamental.

Esta crisis ha golpeado muy fuerte a las familias puertorriqueñas y ha provocado que miles de puertorriqueños abandonen la isla buscando mejores oportunidades. La consecuente reducción poblacional se convierte en uno de los retos para encaminarnos hacia la recuperación.

Las políticas erradas del pasado, junto a las limitaciones de nuestro estatus territorial y colonial, llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar la ley denominada *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act*, conocida como PROMESA (por sus siglas en inglés), Pub. L. 114-187. Dicha Ley estableció una Junta de Supervisión y Administración Financiera (en adelante “Junta de Supervisión”) y parámetros para las acciones de planificación fiscal, las acciones presupuestarias, y para las reestructuraciones de deuda, entre otras.

El 28 de febrero de 2017, el Gobernador presentó un Plan Fiscal completo, abarcador, real y, a la misma vez, sensible a las necesidades de nuestro pueblo y de los más vulnerables. El 13 de marzo de 2017, la Junta de Supervisión aceptó y certificó nuestro Plan Fiscal que evitó el despido de empleados públicos y la salida de pacientes del Programa de Salud del Gobierno, entre otros males sociales y económicos.

Para el año fiscal 2017-2018, el Gobernador presentó y la Asamblea Legislativa aprobó un presupuesto responsable, que cumplía con las políticas de austeridad necesarias para atender la crisis fiscal, mientras defendía a los más vulnerables como a nuestros retirados, cuyas pensiones fueron aseguradas en el presupuesto general. No obstante, dicho presupuesto fue modificado por la Junta de Supervisión.

En septiembre de 2017, Puerto Rico experimentó la fuerza de dos fenómenos atmosféricos que cambiaron nuestra vida cotidiana afectando a todos los sectores de nuestra sociedad. La devastación causada por el paso de los huracanes Irma y María ha ocasionado que la crisis económica que afecta a la isla empeore aún más y ha traído mayores retos fiscales para los municipios y el Gobierno central. Estos fenómenos atmosféricos afectaron el funcionamiento del Gobierno y causaron severos daños a la infraestructura de la isla, incluyendo edificios, el sistema eléctrico y las

telecomunicaciones. Según estimados corrientes, el huracán María provocó aproximadamente \$100,000 millones en daños y se proyecta causará un descenso real en el PNB de 13.2% este año fiscal.

Tras el paso de los huracanes, la Junta de Supervisión solicitó al Gobierno un nuevo borrador de Plan Fiscal que tomara en consideración el nuevo panorama en Puerto Rico tras la devastación del fenómeno atmosférico. El 24 de enero de 2018, el Gobierno entregó el Plan Fiscal Revisado con el fin de que la Junta de Supervisión lo evaluara y certificara en vías de reestablecer la viabilidad económica de Puerto Rico.

A pesar de que el Plan Fiscal Revisado reflejaba la realidad de Puerto Rico con posterioridad al paso de los huracanes e incluía una base real y justa para alcanzar el balance fiscal, el manejo de la deuda y la revitalización de la economía de Puerto Rico, el 5 de febrero de 2018, la Junta de Supervisión rechazó el documento. Aunque la Junta de Supervisión reconoció que el Plan Fiscal propuesto por el Gobierno incluyó propuestas importantes y necesarias para mover a Puerto Rico hacia la sostenibilidad fiscal y el crecimiento, el ente creado por PROMESA solicitó cambios que afectarían a los más vulnerables, como reducir las pensiones de nuestros retirados, eliminar el bono de navidad de los empleados públicos y privados y reducir los días de vacaciones y enfermedad en el sector privado.

Ese mismo día, el Gobernador y la Asamblea Legislativa se opusieron a dichos cambios porque afectarían irremediablemente al pueblo. Esos cambios provocaron la incertidumbre de nuestra gente al reconocer que estos cambios establecidos por la Junta de Supervisión se reflejarían en recortes presupuestarios y/o terminarían en los tribunales a merced de la determinación de un tribunal federal.

El 19 de abril de 2018, la Junta de Supervisión certificó su propio plan fiscal reflejando estas medidas a las que el Gobierno electo se opuso.

Con la aprobación de esta Ley, aseguramos la continuidad del Bono de Navidad de los empleados públicos y privados, protegemos los derechos laborales de los

trabajadores mientras se crea un ambiente que fomente la creación de más empleos. Con esta medida, las causas de terminación de un empleo serán las que surjan del contrato de empleo prospectivamente, incluyendo los contratos de negociación colectiva negociados por uniones como ocurre en virtualmente todas las jurisdicciones de la Nación.

No obstante, lo anterior en nada altera la prohibición por despidos de naturaleza ilegal. Los empleados seguirán estando protegidos de despidos discriminatorios, violaciones a los términos de los convenios colectivos, hostigamiento, y protecciones contra represalias, entre otros. Además, se mantendrá inalterado el salario mínimo y el bono de navidad, entre otras leyes especiales que no se ven modificadas por esta Ley.

No se afectarán otras leyes que protegen a nuestros trabajadores como: Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, que protege a los empleados contra el discrimen por razón de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano; la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, que dispone sobre la Jornada de Trabajo; la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, que dispone sobre el día de descanso de jornada; la Ley 180-1998, según enmendada, de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad; la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, que otorga a los empleados privados el Bono de Navidad; la Ley 427-2000 que dispone el período de lactancia y protege los derechos de las madres lactantes; la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, Ley de Seguridad en el Empleo; la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, que provee para la Compensación por Accidentes del Trabajo; la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, que dispone Beneficios por Incapacidad Temporal; la Ley 16-2017 de Igualdad Salarial; la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, que protege a las Madres Obreras; la Ley Núm. 17 de 22 de abril de

1988, según enmendada, que prohíbe el Hostigamiento Sexual; la Ley 24 -2002 que establece una Licencia Deportiva; la Ley 27-2005 sobre Salario Mínimo de Enfermería; la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, que prohíbe el discrimen contra Personas Impedidas; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, que protege contra el discrimen por Razón de Sexo; la Ley Núm. 112 de 13 de julio de 1985, según enmendada, que regula la contratación de menores; la Ley 115-1991, que protege al empleado contra las represalias por parte de su patrono; la Ley Núm. 122 de 12 de julio de 1986, según enmendada, que protege a empleados llamados a servir como testigos; Ley 161-2002, para el Fomento de Empleos; Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, según enmendada que dispone regulación para el empleo de menores; la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, que reconoce los derechos de los empleados a organizarse; la Ley 281-2003, que protege a los empleados llamados a servir como jurado, entre otras leyes y regulaciones que protegen a nuestro trabajador.

Tampoco se afectará ninguna otra ley o regulación, local o federal, que protejan los derechos de los empleados.

#### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Artículo 1.- La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,  
2 permanecerá vigente a los fines de proteger a todos los empleados y los patronos que, al  
3 momento de la aprobación de esta Ley, están protegidos por todas sus disposiciones.  
4 Toda persona natural o jurídica que pueda reclamar derechos o remedios al amparo de  
5 este Artículo, mantendrá esos derechos inalterados.

6           Artículo 2.- Nuevo estado de Derecho.

7           A partir de la aprobación de la presente Ley, todo empleado de nuevo  
8 reclutamiento y todo patrono que reclute a nuevos empleados no estarán sujetos a las  
9 disposiciones de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. No obstante, todo

1 empleado despedido de su empleo continuará protegido por todas las demás causas de  
2 acción que surjan de la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución de Puerto  
3 Rico y de las leyes y reglamentos estatales o federales aplicables.

4       Para fines de este Artículo el término “empleado” significará toda persona  
5 natural que trabaje para un patrono y que reciba compensación por sus servicios. No  
6 incluye a contratistas independientes y tampoco a empleados gubernamentales o  
7 municipales. El término “patrono” significará toda persona natural o jurídica que  
8 emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante compensación. No incluye al  
9 Gobierno de Puerto Rico, sus tres ramas, sus departamentos, agencias,  
10 instrumentalidades, corporaciones públicas, y tampoco a los gobiernos municipales, sus  
11 instrumentalidades o corporaciones municipales.

12       Artículo 3.- Reafirmación de la política pública.

13       Con esta Ley la Asamblea Legislativa únicamente está eliminando la causa de  
14 acción por despido injustificado prospectivamente. A tales efectos, reafirmamos la  
15 aplicación inalterada de todos aquellos derechos laborales establecidos y legislados con  
16 anterioridad a esta Ley. Ningún patrono podrá incumplir con ninguno de estos  
17 derechos laborales que hoy reafirmamos.

18       Artículo 4.- Disposiciones transitorias.

19       Las disposiciones de esta Ley y sus efectos no serán de aplicación a aquellas  
20 personas cuyo empleo haya terminado previo a la vigencia de la misma. Las  
21 disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y el término  
22 prescriptivo allí dispuesto, continuarán siendo de aplicación a toda separación

1 injustificada de empleo realizada previo a la vigencia de esta Ley. Por tanto, ningún  
2 patrono podrá utilizar como subterfugio la aplicación de la presente Ley, con el fin de  
3 afectar derechos adquiridos por los empleados cobijados por la Ley 80, *supra*, previo a la  
4 vigencia de la presente Ley. Los tribunales vendrán obligados a aplicar las disposiciones  
5 de la Ley Núm. 80, *supra*, en todo procedimiento pendiente y a las causas de acción que  
6 se configuren antes de la vigencia de esta Ley.

7 Artículo 5.-Vigencia.

8 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente.