

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. 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 Rivera; Correa Rivera; 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 derogar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; 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 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. Esto ha creado gran preocupación en un Pueblo que no veía consensos para atender los problemas fiscales de Puerto Rico y encaminar nuestra economía.

Ante esta situación, el Gobernador convocó a la Junta de Supervisión y a los presidentes de la Asamblea Legislativa a una sesión permanente de diálogo. Dicha

sesión ha conllevado varias reuniones de trabajo con todas las partes con el objetivo de resolver las diferencias poniendo primero el bienestar de los puertorriqueños.

El 20 de mayo de 2018, el gobernador anunció logros importantes tras efectuar un proceso de diálogo con las partes que fue complejo. Con firmeza, el gobernador logró que la Junta de Supervisión desistiera de varias medidas que afectarían a los más y logró acuerdos que logran varias metas importantes como:

- a) asegurar el bono de navidad a los empleados públicos y privados;
- b) salvaguardar los días de vacaciones y enfermedad en el sector privado;
- c) garantizar sin reservas la implementación del nuevo Modelo Contributivo que: reduce las tasas contributivas de los trabajadores y empresas; establece un crédito al trabajo para nuestros trabajadores de entre \$300 y \$2,000; reduce el IVU en alimentos preparados de 11% a 7.5%; y elimina el B2B impuesto por la pasada administración;
- d) asignar una inversión de \$345 millones en proyectos de desarrollo económico tales como la reforma digital del gobierno, reforma de compras en el gobierno, reforma en procesos para facilitar hacer negocios en Puerto Rico, la Oficina Central de Reconstrucción y Recuperación, la Autoridad de Alianzas Público-Privadas, entre otros;
- e) garantizar el fondo para la emergencia municipal de \$78 millones; y
- f) dispone un fondo de ayuda municipal de \$50 millones anuales y un fondo de becas para la Universidad de Puerto Rico de \$25 millones; entre otros recursos para mejorar nuestra condición fiscal y económica.

A cambio de estos trascendentales logros, la Junta de Supervisión requirió eliminar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 de despidos injustificados, manteniendo, sin embargo, todas las otras leyes que brindan protecciones laborales en la Isla. El gobernador accedió a este pedido convencido de que, dentro de las opciones reales disponibles, se trata del mejor escenario para nuestro desarrollo económico sin afectar a los más vulnerables. Ningún acuerdo es perfecto. Pero, este es el camino

correcto para encaminarnos en la ruta de la responsabilidad fiscal y el desarrollo económico.

También hemos tomado en consideración la realidad jurídica de que la Ley 80 no tiene vigencia en 49 de los 50 estados de la unión. Solo el estado de Montana mantiene un requisito de terminación por justa causa y, aun así, es menos restrictiva su legislación.

Para poder competir con otros mercados, debemos tomar decisiones valientes y difíciles. Este acuerdo no solo logró que la Junta de Supervisión desistiera de sus propuestas dañinas, sino que nos ahorrará millones de dólares en litigios y la incertidumbre que ello conlleva. Terminar esta controversia nos permitirá enfocarnos en nuestro desarrollo económico y no perder tiempo en nuestras medidas de responsabilidad fiscal.

Es nuestra responsabilidad asegurar que tengamos los recursos y el presupuesto suficiente para el salario de los empleados públicos incluyendo su bono de Navidad y los fondos necesarios para el pago a nuestros retirados. Asimismo, tenemos que adoptar un presupuesto balanceado que se ajuste los ingresos y gastos del Gobierno bajo la realidad económica y fiscal que enfrentamos.

Tal y como se comprometió con los electores, el Gobernador ha atendido con firmeza la crisis fiscal y presupuestaria. En menos de 18 meses, ha reducido cerca de 22% de los gastos operacionales del gobierno, mientras que hemos asumido otras responsabilidades en defensa y protección de nuestros más vulnerables y es que, ante la insolvencia del Sistema de Retiro del Gobierno, hemos tenido que asumir esta responsabilidad del fondo general.

Una extensa litigación con el ente federal tiene el potencial de llevarnos a un estancamiento o, peor aún, un retroceso en nuestro desarrollo económico. Ello arriesga las medidas de beneficio para los puertorriqueños como el nuevo modelo contributivo, los beneficios de los trabajadores públicos y privados y otras inversiones para el desarrollo económico de nuestra Isla.

El Nuevo Plan Fiscal, aún luego de modificado por los acuerdos alcanzados, no es perfecto, pero ofrece resultados concretos en beneficio de nuestra gente y nos permite entrar en las próximas fases con más certeza.

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, 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 del 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 del 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 del 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.

De igual forma, no se afectará ninguna otra ley o regulación, local o federal, que protejan los derechos de los empleados.

Este Gobierno continuará enfocando todos sus esfuerzos en lograr consensos, resultados y en evitar que el futuro de Puerto Rico esté sujeto a una determinación judicial que podría afectar a nuestros retirados y a nuestros empleados públicos y privados. Ahora, más que nunca, debemos caminar juntos en la ruta de progreso que nos espera.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Artículo 1.-Se deroga la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,
- 2 a partir del 1 de enero de 2019.
- 3 Artículo 2.- Nuevo estado de Derecho.

1 A partir del 1 de enero de 2019, un empleado a término indefinido no tendrá una
2 causa de acción en contra de su patrono meramente porque el patrono de por terminada
3 la relación de empleo. No obstante, el empleado ante un despido tendrá las demás
4 causas de acción que surjan de la Constitución de los Estados Unidos, la Constitución
5 de Puerto Rico y de las leyes y reglamentos estatales o federales aplicables.

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

14 Artículo 3.- Reafirmación de la política pública.

15 Con esta Ley, esta Asamblea Legislativa únicamente está eliminando la causa de
16 acción por despido injustificado, de conformidad con la Ley Núm. 80, *supra*. A tales
17 efectos, esta Asamblea Legislativa reafirma todos aquellos derechos laborales
18 establecidos y legislados con anterioridad a esta Ley. Ningún patrono podrá incumplir
19 con ninguno de estos derechos laborales que hoy reafirmamos. De igual forma, nada de
20 lo aquí dispuesto altera los derechos de los empleados del Gobierno de Puerto Rico.

21 Artículo 4.- Disposiciones Transitorias.

1 Las disposiciones de esta Ley y sus efectos no serán de aplicación a aquellas
2 personas cuyo empleo hubiese sido terminado previo a la vigencia de esta Ley. Las
3 disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y el término
4 prescriptivo allí dispuesto, continuarán siendo de aplicación a toda separación de
5 empleo realizada previo a la vigencia de esta Ley. Los tribunales vendrán obligados a
6 aplicar las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, en todo procedimiento pendiente y a
7 las causas de acción que se configuren antes de la vigencia de esta Ley.

8 Artículo 5.-Vigencia.

9 Esta Ley empezará a regir el 1 de enero de 2019.