

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

SENADO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria



IV CALENDARIO DE ÓRDENES ESPECIALES DEL DÍA JUEVES, 24 DE JUNIO DE 2021

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|--|--|---|
| P. del S. 245 <i>(Por la señora González Arroyo)</i> | HACIENDA, ASUNTOS FEDERALES Y JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL <i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</i> | Para enmendar el <u>los</u> Artículos <u>4 y</u> 13 de la Ley 3-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico"; y enmendar el Artículo 28 de la Ley 66-2014, según emendada, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", a fin de <u>extender la vigencia de la Ley 3-2017 hasta el 1ro. de julio de 2026 y</u> aclarar que el proceso de plan de pago establecido en ambas legislaciones no tiene que alegarse como defensa afirmativa en las reclamaciones judiciales; y para otros fines. |

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|---|---|---|
| <p>P. del S. 246</p> <p><i>(Por el señor Dalmau Santiago)</i></p> | <p>HACIENDA, ASUNTOS FEDERALES Y JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL</p> <p><i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</i></p> | <p>Para enmendar el inciso (b) (1) de la Sección 6042.08 de la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011”; <u>enmendar la Sección 4 de la “Ley para Corregir la Explotación de Niños Menores de Edad”, de 25 de febrero de 1902, según enmendada; enmendar la Sección 1 de la Ley Núm. 21 de 13 de abril de 1916, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 41-2015, conocida como “Ley para prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o “e-cigarette” a menores de dieciocho (18) años de edad”; enmendar la Sección 8(p) de la Ley Núm. 67-1993, conocida como la “Ley de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción”; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 62-1993, según enmendada, conocida como “Ley para Reglamentar la Publicidad y Promoción de todo Producto Elaborado con Tabaco”, a los fines de prohibir la venta de productos de tabaco a menores de 21 años; <u>y para otros fines relacionados.</u></u></p> |
| <p>P. del S. 326</p> <p><i>(Por la señora Rivera Lassén y el señor Bernabe Riefkohl)</i></p> | <p>DE LO JURÍDICO</p> <p><i>(Con enmiendas en enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</i></p> | <p>Para añadir el Artículo 135(a) <u>135A</u>, <u>en a</u> la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”, a los fines de incluir el delito de acoso callejero como una modalidad del delito de hostigamiento sexual, incluir agravantes, penas; y para otros fines relacionados.</p> |

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|---|--|---|
| <p>P. del S. 330</p> <p><i>(Por la señora Morán Trinidad)</i></p> | <p>DESARROLLO ECONÓMICO, SERVICIOS ESENCIALES Y ASUNTOS DEL CONSUMIDOR</p> <p><i>(Con enmiendas en enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</i></p> | <p>Para enmendar los artículos 3, 7 y 10 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras”, a los fines de agrupar y consolidar en una sola Ley, las funciones, facultades y deberes del llamado Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico; disponer para la transferencia de toda la propiedad, documentos, cantidades no gastadas de las asignaciones, partidas y otros fondos en poder y bajo la custodia del antes mencionado Instituto, hacia <u>en</u> la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras; derogar el Plan de Reorganización 5-2010, según enmendado, conocido como “Plan de Reorganización para establecer el Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico”; y para otros fines relacionados.</p> |
| <p>R. C. del S. 14</p> <p><i>(Por la señora Trujillo Plumey)</i></p> | <p>HACIENDA, ASUNTOS FEDERALES Y JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL</p> <p><i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos y en el Resuélvose)</i></p> | <p>Para asignar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres la cantidad de un millón (\$1,000,000.00) de dólares provenientes de la partida para gastos operacionales y comunicaciones de la Oficina del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para la prevención, fiscalización, educación, prestación de servicios y el fortalecimiento de la gestión de programas contra la violencia de género; y ordenarle a la Procuradora de las Mujeres el presentar ante la Asamblea Legislativa de Puerto Rico un informe detallado de cómo se han utilizado los fondos asignados.</p> |

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|---|---|--|
| R. C. del S. 47 (A-007) (Por los miembros de la delegación PNP) | GOBIERNO (Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Resuélvese y en el Título) | Para ordenar al <u>Estado Libre Asociado de Puerto Rico</u> Gobierno de Puerto Rico que realice un abarcador estudio sobre la aplicación de la Ley 16-2017, conocida como “Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico”, en aras de medir la efectividad de la Ley y evaluar la necesidad de mayores controles o enmiendas a la Ley. El referido estudio será encomendado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del <u>Estado Libre Asociado de Puerto Rico</u> Gobierno de Puerto Rico (OATRH) y el Departamento de la Familia. Se debe contar con la participación de la Rama Judicial y en representación del sector privado con la Cámara de Comercio y la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos; y para otros fines relacionados. |
| R. C. del S. 57 (Por la señora Rosa Vélez) | GOBIERNO (Con enmiendas en el Título) | Para designar la Nueva Escuela Intermedia Urbana del Barrio Fortuna del Municipio de Barceloneta, con el nombre de Héctor M. Ruiz Martínez; y eximir tal designación de las disposiciones de la Ley Núm. 99 del 22 de junio de 1961, según enmendada, conocida como la “Ley de la Comisión Denominadora de Estructuras y Vías Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; <u>y para otros fines relacionados.</u> |

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|---|--|--|
| <p>R. C. del S. 103</p> <p><i>(Por los señores Dalmau Santiago, Aponte Dalmau; las señoras González Huertas, Hau, García Montes, González Arroyo, Rosa Vélez; los señores Ruiz Nieves, Soto Rivera, Torres Berríos; la señora Trujillo Plumey; y el señor Zaragoza Gómez)</i></p> | <p>HACIENDA, ASUNTOS FEDERALES Y JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL</p> <p><i>(Sin enmiendas)</i></p> | <p>Para asignar la suma de quinientos mil dólares (\$500,000), provenientes de Fondos de Emergencia, a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a los fines de que pueda continuar operante y ampliando sus servicios y su alcance a la población general; y para otros fines relacionados.</p> |
| <p>P. de la C. 3</p> <p><i>(Por las y los representantes Torres García, Hernández Montañez, Varela Fernández, Méndez Silva, Matos García, Rivera Ruiz de Porras, Aponte Rosario, Cardona Quiles, Cortés Ramos, Cruz Burgos, Díaz Collazo, Feliciano Sánchez, Ferrer Santiago, Fourquet Cordero, Higgins Cuadrado, Maldonado Martiz, Martínez Soto, Ortiz González, Ortiz Lugo, Rivera Madera, Rivera Segarra, Rodríguez Negrón, Santa Rodríguez, Santiago Nieves, Soto Arroyo y Torres Cruz)</i></p> | <p>DERECHOS HUMANOS Y ASUNTOS LABORALES</p> <p><i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</i></p> | <p>Para enmendar los Artículos <u>1.1, 2.3, y 2.12, 2.18 y 2.21</u>, derogar el Artículo 2.13 los Artículos <u>1.2, 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1</u>, enmendar los Artículos 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017, mejor conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar los Artículos 4, <u>5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14</u> y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1, 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5, así como los incisos (a), (d) y (k) del Artículo 6, <u>así como el inciso (c) del Artículo 8</u> y el <u>inciso (a) del Artículo 12</u> de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos <u>1, 2 y 7</u> de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos <u>1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11 y 12</u>, así como derogar los Artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; <u>enmendar el Artículo 5-A de</u></p> |

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|--|--|---|
| <p>(Por los y las representantes Márquez Reyes, Burgos Muñiz, Ferrer Santiago, Márquez Lebrón, Meléndez Ortiz y Nogales Molinelli)</p> | <p>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</p> | <p><i>la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada,</i> a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.</p> |
| <p>P. de la C. 515</p> | <p>GOBIERNO</p> | <p>Para crear la “Ley para la Fiscalización y Rendición de Cuentas en Tiempos de Emergencia”; establecer los términos de un estado de emergencia; prohibir la suspensión de leyes con motivo de un estado de emergencia mientras la Asamblea Legislativa se encuentre en sesión <u>Sesión</u>; establecer el deber del Gobernador o Gobernadora de someter informes cada quince (15) días a la Asamblea Legislativa si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días; establecer el deber de divulgación de acciones de la Rama Ejecutiva realizadas al amparo de una declaración de estado de emergencia <u>Declaración de Estado de Emergencia</u>; establecer el deber del Gobernador o Gobernadora o su representante de comparecer a una vista pública ante la Asamblea Legislativa si un estado de emergencia se extiende por más de</p> |

| MEDIDA | COMISIÓN | TÍTULO |
|--------|----------|---|
| | | <p>treinta (30) días; establecer las obligaciones del Gobernador o Gobernadora cuando un estado de emergencia se extienda por más de sesenta (60) días; establecer los requisitos para extender un estado de emergencia por más de seis (6) meses; <u>añadir un nuevo Artículo 15 a la Ley 76-2000, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimientos para Situaciones o Eventos de Emergencias" y renumerar los actuales incisos 15, 16 y 17; enmendar el Artículo 5.10 de la Ley 20-2017, según enmendada, conocida como la "Ley del Departamento de Seguridad Pública";</u> y para otros fines relacionados.</p> |

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa


1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 245

INFORME POSITIVO

~~21~~ de junio de 2021
24


RECOMIENDA JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL
TRAMITES Y REDORES SENADO PR

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación con enmiendas del P. del S. 245.

ALCANCE DE LA MEDIDA

JW
El Proyecto del Senado 245 (en adelante, "P. del S. 245") propone enmendar los Artículos 4 y 13 de la Ley 3-2017, según enmendada, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico* y el Artículo 13 de la Ley 3-2017 y el Artículo 28 de la Ley 66-2014, según enmendada, conocida como la *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, a fin de aclarar que el proceso de plan de pago, establecido en ambas legislaciones, no tiene que alegarse como defensa afirmativa durante el proceso de reclamación judicial; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

La exposición de motivos del P. del S. 245 establece que tanto la Ley 66-2014, según enmendada, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", como la Ley 3-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico" fueron legisladas con la intención de "proteger los recursos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los municipios, de la crisis económica por la que atraviesa el país." En efecto, y según se desprende el P.

del S. 245, la exposición de motivos de ambas piezas legislativas establece que éstas son “legislaciones protectoras del Estado para evitar que la situación fiscal de las entidades públicas se agrave aún más, especialmente si tiene reclamaciones judiciales surgidas en parte, por la crisis económica.”

A estos efectos, ambas legislaciones establecen planes de pagos sobre aquellas sentencias donde “las agencias, instrumentalidades, o corporaciones públicas del Estado Libre Asociado, y los municipios, estén en la obligación de efectuar un desembolso de fondos con cargo al Fondo General, el fondo de la corporación pública que se trate, o con cargo al presupuesto municipal, según fuera el caso.” Véase, Artículo 13, Ley 3, y Artículo 28, Ley 66-2014. Empapados de este trasfondo, el mecanismo de plan de pago es introducido, en ambas leyes, con la intención de “garantizar la operación del gobierno y por ende el bienestar general, evitando que se afecte la prestación de servicios esenciales...” en palabras de la Ley 66-2014. La introducción de un mecanismo de plan de pago, reza la Ley 3-2017, es parte de una serie de medidas “necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis fiscal, económica y presupuestaria por la que atraviesa Puerto Rico.”

Sin embargo, y a pesar de la clara intención legislativa esbozada en ambos proyectos de ley, se desarrolló en la Rama Judicial la interpretación errónea de que el mecanismo de plan de pago debe ser alegado por el Estado Libre Asociado o sus instrumentalidades como una defensa afirmativa so pena de ser renunciado. Las defensas afirmativas son aquellas que comprenden materia de naturaleza sustantiva y/o materia constitutiva de excusa por la cual la parte demandada no deba responder a las reclamaciones instadas en su contra. Véase, *Díaz Ayala v. ELA*, 153 DPR 675, 695 (2001). Según el P. del S. 245, esta interpretación es claramente errónea ya que la utilización de un mecanismo de plan de pago para el cumplimiento de una orden judicial final no es una excusa para evitar responder a una reclamación judicial adversa, sino que comprende una manera alterna para que el Estado y sus instrumentalidades puedan cumplir con una sentencia debidamente emitida por un tribunal competente sin afectar la provisión de servicios públicos.

Más aún, la intención legislativa expuesta en la Ley 66-2014 y la Ley 3-2017 contempla la operación del mecanismo de plan de pago *ex proprio vigore*; tornándose ésta operativa una vez recibida una sentencia adversa y final de parte de un tribunal competente y autorizado por el Secretario de Justicia de Puerto Rico. De hecho, la Carta Circular Núm. 2020-07 de 18 de diciembre de 2020, que derogó las Cartas Circulares Núm. 2015-01 de 28 de enero de 2015 y 2015-02 de 20 de noviembre de 2015 del Departamento de Justicia, dispone que la política pública establecida en el Artículo 28

de la Ley 66-2014 – a su vez similar a la del Artículo 13 de la Ley 3-2017 – es la de evitar los pagos de sumas globales de sentencias que puedan afectar la estabilidad fiscal y operacional del Estado Libre Asociado, incluyendo los municipios. Tanto la carta circular vigente, como las derogadas disponen la misma política pública.

Por tanto, el P. del S. 245 argumenta que entender el mecanismo de plan de pago como una defensa afirmativa, que si no se alega se renuncia sería contrario a la intención de ambas leyes, y colocaría al Estado y a los municipios en una posición vulnerable.

Los cambios sustantivos al Artículo 4 de la Ley 3-2017 leen como sigue:

“Artículo 4.- “Artículo 4.- Las medidas tomadas en esta Ley, estarán en vigor hasta el 1ro. de julio de [2021] 2026...”

Los cambios sustantivos al Artículo 13 de la Ley 3-2017 leen como sigue:

“Artículo 13.- Planes para las Sentencias Finales y Firmes Pendientes De Pago

...

Los planes de pago de sentencias otorgados por virtud de este Artículo mantendrán su vigencia y disposiciones por el tiempo establecido en el plan de pago, sin que pueda afectarse o invalidarse por haberse expirado el tiempo de la vigencia de esta Ley. *El proceso sobre planes de pago establecidos en este Artículo se solicitará una vez la sentencia advenga final y firme, y no será necesario para su ejecución que el Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, o corporaciones públicas, y los municipios, lo hayan alegado como defensa afirmativa en el proceso judicial.*”

Por otro lado, los cambios sustantivos al Artículo 28 de la Ley 66-2014, según enmendada, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” leen como siguen:

“Artículo 28. – Aplicabilidad y planes de pago

...

Lo aquí establecido le será de aplicación a los Municipios, los cuales mediante ordenanza municipal establecerán los parámetros adecuados para su realización, estando obligados a seguir lo dispuesto en los incisos (a), (b), (c), (d), (e), (f), (g) e (i) de este Artículo. Los planes de pago de sentencias otorgados por virtud de este Artículo mantendrán su vigencia y disposiciones por el tiempo establecido en el plan de pago, sin que pueda afectarse o invalidarse por haberse expirado el tiempo de la

vigencia de esta Ley. El proceso sobre planes de pago establecidos en este Artículo se solicitará una vez la sentencia advenga final y firme, y no será necesario para su ejecución que el Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, o corporaciones públicas, y los municipios, lo hayan alegado como defensa afirmativa en el proceso judicial."

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal ("Comisión de Hacienda") del Senado de Puerto Rico, como parte del estudio y evaluación del P. del S. 245, solicitó Memoriales Explicativos a la Oficina de Servicios Legislativos (en adelante, "OSL"), a la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico (en adelante, "Derecho UPR"), a la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana (en adelante, "Derecho Interamericana"), al Bufete Emmanuelli, C.S.P., al Departamento de Justicia (en adelante, "Justicia"), a la Federación de Alcaldes de Puerto Rico (en adelante, "Federación de Alcaldes") y a la Asociación de Alcaldes de Puerto Rico (en adelante, "Asociación de Alcaldes"). Al momento de la redacción de este informe, sólo se habían recibido los comentarios escritos de la OSL, Departamento de Justicia, la Asociación de Alcaldes y la Federación de Alcaldes.

JW
En su ponencia, la OSL coincide con la exposición de motivos del P. el S. 245 en que la utilización de un mecanismo de plan de pago, utilizado a modo de cumplir con las exigencias de una orden judicial final y firme, no constituyen una excusa y no podrían considerarse como una defensa afirmativa. En cambio, el propósito de la legislación de un plan de pago por parte del gobierno y las instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico es la de proteger el funcionamiento constitucional y la provisión de servicios públicos al tiempo que se cumple con la determinación final y firme de un tribunal competente. La OSL avala la aprobación del P. del S. 245.

En los comentarios presentados por Justicia, expresa que, aunque la interpretación sobre los planes de pago no ha representado un problema en la litigación que atiende este Departamento, la aclaración de estas leyes según propuesta en la medida elimina cualquier duda o potenciales controversias judiciales. Por tanto, no observan que exista impedimento legal para la aprobación del P. del S. 245.

Por otro lado, la Asociación de Alcaldes expresa su apoyo a la aprobación del P. del S. 245. En sus comentarios, estos destacan la cualidad protectora de ambas legislaciones y la necesidad de corregir la interpretación errónea del mecanismo de plan de pago por la Judicatura y lo que éste pretende lograr: la provisión efectiva de servicios públicos al tiempo que se protegen las finanzas gubernamentales y se cumplen con los dictámenes judiciales.

Como parte de sus comentarios, la Federación de Alcaldes también endosa la aprobación del P. del S. 245 y coincide, en todos los renglones materiales, con los comentarios ya expuestos por la Asociación de Alcaldes. Para la Federación de Alcaldes, la aprobación del mencionado proyecto aclara la intención legislativa con respecto a la utilización del mecanismo de plan de pago y contribuye a asegurar el cumplimiento de sentencias judiciales al tiempo que salvaguarda las finanzas municipales. Por esta razón, estos avalan la aprobación del P. del S. 245.

ENMIENDAS SUGERIDAS

Con la aprobación de la Ley Núm. 3-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico", la Asamblea Legislativa adoptó la Política Pública de responsabilidad fiscal como clave para que Puerto Rico recupere su credibilidad ante los inversionistas y mercados financieros, restablezca su crédito y regrese al camino del manejo responsable de la deuda y de sus finanzas públicas. Esta política pública garantizó desde su implantación la continuidad de la gestión pública en áreas esenciales de salud, seguridad, educación, trabajo social y desarrollo, entre otros, así como la prestación de los servicios necesarios e indispensables para la ciudadanía.

JH Las medidas de control y responsabilidad fiscal contenidas en la Ley 3-2017 fueron legisladas con una fecha de caducidad pre-definida y estipulada para el 1ro. de julio de 2021; o, en el caso de que el Gobernador, como parte de su respectivo proceso de recomendación del Presupuesto General de Gastos sometido a la Asamblea Legislativa, certificase que, antes del 1ro. de julio de cualquier Año Fiscal previo a la fecha de caducidad estipulada:

- (a) El Presidente de la Junta de Planificación certificase que el crecimiento real en el Producto Nacional Bruto proyectado para dicho Año Fiscal es igual o mayor a uno punto cinco (1.5) por ciento;
- (b) el Director de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF) certificase que una reconocida casa de acreditación en los mercados de capital ha calificado, a la fecha de la certificación, el crédito de obligaciones generales del Gobierno de Puerto Rico como de grado de inversión;
y
- (c) el Secretario de Hacienda y el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto certificarasen que, el Año Fiscal concluido inmediatamente previo a la fecha en la

cual se está presentando la certificación, cerró o se estima que haya cerrado sin refinanciamiento de obligaciones generales del Gobierno de Puerto Rico, ni financiamientos públicos o privados que se hayan utilizado para cubrir brechas en las proyecciones de recaudos o gastos en exceso de las asignaciones correspondientes.

No empero, y luego de la aprobación de la referida Ley, Puerto Rico ha sido impactado por un gran número de fenómenos atmosféricos, huracanes devastadores, terremotos y la pandemia causada por el COVID-19. El efecto combinado de estos fenómenos atmosféricos y emergencias epidemiológicas ha impactado distintos sectores de nuestra sociedad de manera significativa; llevando la economía de la Isla a niveles críticos. El impacto suscitado a las economías municipales ha sido devastador, pues la presión a la baja de la actividad económica en la Isla se ha reflejado en una merma significativa y sustancial en los recaudos municipales.

Es por esta razón, que esta Comisión sugiere que el P. del S. 245 extienda el período de vigencia de la Ley 3-2017 hasta el 1ro. de julio de 2026; y, de esta forma, mantenga los controles y política pública que han asegurado un manejo efectivo de las finanzas públicas hasta el presente.

IMPACTO FISCAL

JW
La medida bajo consideración no presenta consideraciones de impacto fiscal, sino que, meramente, aclara la disponibilidad de planes de pago a modo de cumplir con las sentencias adversas, finales y firmes, emitidas por un tribunal competente en contra del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

CONCLUSIÓN

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, recomienda la probación con enmiendas del P. del S. 245.

Respetuosamente sometido,



Hon. Juan Zaragoza Gómez
Presidente

Comisión de Hacienda, Asuntos Federales
y Junta de Supervisión Fiscal

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 245

17 de marzo de 2021

Presentado por la señora González Arroyo

Referido a la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

LEY

JW

Para enmendar el los Artículos 4 y 13 de la Ley 3-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico"; y enmendar el Artículo 28 de la Ley 66-2014, según emendada, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", a fin de extender la vigencia de la Ley 3-2017 hasta el 1ro. de julio de 2026 y aclarar que el proceso de plan de pago establecido en ambas legislaciones no tiene que alegarse como defensa afirmativa en las reclamaciones judiciales; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con la aprobación de la Ley Núm. 3-2017, según enmendada, conocida como "Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico", la Asamblea Legislativa adoptó la Política Pública de responsabilidad fiscal como clave para que Puerto Rico recupere su credibilidad ante los inversionistas y mercados financieros, restablezca su crédito y regrese al camino del manejo responsable de la deuda y de sus finanzas públicas. Esta política pública garantizó desde su implantación la continuidad de la gestión pública en áreas esenciales de salud, seguridad, educación, trabajo social y desarrollo, entre otros, así como la prestación de los servicios necesarios e indispensables para la ciudadanía.

Las medidas de control y responsabilidad fiscal contenidas en la Ley 3-2017 fueron legisladas con una fecha de caducidad pre-definida y estipulada para el 1ro. de julio de 2021; o,

en el caso de que el Gobernador, como parte de su respectivo proceso de recomendación del Presupuesto General de Gastos sometido a la Asamblea Legislativa, certificase que, antes del 1ro. de julio de cualquier Año Fiscal previo a la fecha de caducidad estipulada:

- (a) El Presidente de la Junta de Planificación certificase que el crecimiento real en el Producto Nacional Bruto proyectado para dicho Año Fiscal es igual o mayor a uno punto cinco (1.5) por ciento;
- (b) el Director de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF) certificase que una reconocida casa de acreditación en los mercados de capital ha calificado, a la fecha de la certificación, el crédito de obligaciones generales del Gobierno de Puerto Rico como de grado de inversión; y
- (c) el Secretario de Hacienda y el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto certificasen que, el Año Fiscal concluido inmediatamente previo a la fecha en la cual se está presentando la certificación, cerró o se estima que haya cerrado sin refinanciamiento de obligaciones generales del Gobierno de Puerto Rico, ni financiamientos públicos o privados que se hayan utilizado para cubrir brechas en las proyecciones de recaudos o gastos en exceso de las asignaciones correspondientes.

JW
 No empero, y luego de la aprobación de la referida Ley, Puerto Rico ha sido impactado por un gran número de fenómenos atmosféricos, huracanes devastadores, terremotos y la pandemia causada por el COVID-19. El efecto combinado de estos fenómenos atmosféricos y emergencias epidemiológicas ha impactado distintos sectores de nuestra sociedad de manera significativa; llevando la economía de la Isla a niveles críticos. El impacto suscitado a las economías municipales ha sido devastador, pues la presión a la baja de la actividad económica en la Isla se ha reflejado en una merma significativa y sustancial en los recaudos municipales. Por esta razón, le presente medida legislativa busca extender el período de vigencia de la Ley 3-2017 hasta el 1ro. de julio de 2026; y, de esta forma, mantener los controles y política pública que han asegurado un manejo efectivo de las finanzas públicas hasta el presente.

Por su parte, tanto ~~La~~ la Ley 66-2014, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", y como la Ley 3-2017, conocida como "Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico", tienen el propósito de proteger los recursos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los municipios, de la crisis económica por la que atraviesa el país.

Una de las partes más importantes de ambas legislaciones ~~son las relacionadas al~~ es aquella relacionada con el establecimiento de del mecanismo de los planes de pagos sobre aquellas sentencias en donde las agencias, instrumentalidades, o corporaciones públicas del Estado Libre Asociado, y los municipios, estén en la obligación de efectuar un desembolso de fondos con cargo al Fondo General, el fondo de la corporación pública que se trate, o con cargo al presupuesto municipal, según fuera el caso. Véase, Artículo 13, Ley 3, *supra*, y Artículo 28, Ley 66, *supra*.

De la Exposición de Motivos de ambas leyes se desprende que estas son legislaciones protectoras del Estado para evitar que la situación fiscal de las entidades públicas se agrave aún más, especialmente si tienen reclamaciones judiciales surgidas en parte, por la crisis económica. De hecho, la Ley 66, *supra*, en su Exposición de Motivos establece que su aprobación es "...a los fines de garantizar la operación del gobierno y por ende el bienestar general, evitando que se afecte la prestación de servicios esenciales al pueblo ante la emergencia fiscal que atraviesa el País. Además, sostiene que estas son las medidas menos onerosas para lograr ese objetivo". Exposición de Motivos, 2014 LPR 66. Por su parte, la Ley 3, *supra*, recalca en su Exposición que las medidas que se toman en esa Ley, "...son necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis fiscal, económica y presupuestaria por la que atraviesa Puerto Rico. Esta medida, se promulga con la facultad de esta Asamblea Legislativa para aprobar y promulgar legislación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad puertorriqueña". 2017 LPR 3.

No obstante, a pesar de la clara intención legislativa, existe la interpretación errónea de que ese proceso de plan de pago se debe alegar como defensa afirmativa so pena de que sea renunciado. Las defensas afirmativas son aquellas que comprenden materia de naturaleza sustantiva y/o materia constitutiva de excusa por la cual la parte demandada no deba responder a las reclamaciones instadas en su contra. Véase, *Díaz Ayala v. ELA*, 153 DPR 675, 695 (2001). En el caso de los planes de pago, estos no constituyen una excusa para evitar responder por la reclamación, pues si el Estado o el

municipio se acogen a los planes de pago es porque ya hubo una adjudicación judicial adversa, y lo que resta sería el cumplimiento de la sentencia. Así las cosas, los planes de pago establecidos en ambas legislaciones no son otra cosa que una manera alterna para que el Estado o los municipios puedan cumplir con una sentencia emitida en época de crisis fiscal, y no son una defensa afirmativa para evitar responder por la reclamación. Interpretar lo contrario, contrastaría con la verdadera intención legislativa de proteger al máximo a nuestras instituciones públicas, incluyendo los municipios, en estos tiempos de crisis económica y bajo la ~~continúa~~ continua intervención de la “Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico” creada por la ley federal PROMESA (*Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act*, Pub. L. No. 114-187, 130 Stat. 549; 48 U.S.C. § 2101).

Lo cierto es que la intención legislativa es que los planes de pago establecidos en ambas legislaciones operen *ex proprio vigore* una vez existe una sentencia adversa, final y firme, y sean autorizados por el Secretario de Justicia de Puerto Rico. De hecho, la Carta Circular Núm. 2020-07 de 18 de diciembre de 2020, que derogó las la Cartas Circulares Núm. 2015-001 de 28 de enero de 2015 y 2015-002 de 20 de noviembre de 2015 del Departamento de Justicia, dispone que la política pública establecida en el Artículo 28 de la Ley 66, *supra*, — que es similar al Artículo 13 de la Ley 3, *supra* — es continúa siendo, evitar los pagos de sumas globales de sentencias que puedan afectar la estabilidad fiscal y operacional del Estado Libre Asociado, incluyendo los municipios.

El espíritu de ambas leyes es a los efectos de que la medida protectora de los planes de pago no tenga otra limitación que no sean las establecidas en la Ley 66, *supra*, y la Ley 3, *supra*. En ese sentido, establecer que estos planes de pago son defensas afirmativas, — que si no se alegan se renuncian — sería contrario a la intención de ambas leyes, y colocaría al Estado y a los municipios en una posición vulnerable ante la actual crisis.

Así las cosas, ratificamos que, – tanto del proceso de planes de pago, como de la presente Ley– tienen el propósito de proteger los servicios que el Estado y mayormente los municipios, brindan a la ciudadanía. En ese aspecto, esta Ley es el ejercicio puro del poder de razón de Estado ejercitado por esta Asamblea Legislativa para salvaguardar la vida, la salud y el orden público de la ciudadanía, que pudieran verse afectados por la erogación global de fondos públicos durante esta crisis económica.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo ~~13~~ 4 de la Ley 3-2017, según enmendada,
2 conocida como “Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para
3 Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como siga:

4 “Artículo 4.- Las medidas tomadas en esta Ley, estarán en vigor hasta el 1ro. de
5 julio de [2021] 2026, o, si ocurre antes, el 1ro. de julio de cualquier Año Fiscal para el
6 cual, como parte de su respectivo proceso de recomendación del Presupuesto General
7 de Gastos sometido por el Gobernador a la Asamblea Legislativa, se haya incluido una
8 certificación firmada por los funcionarios concernidos en la que:

9 (a) El Presidente de la Junta de Planificación certifica que el crecimiento
10 real en el Producto Nacional Bruto proyectado para dicho Año Fiscal es
11 igual o mayor a uno punto cinco (1.5) por ciento;

12 (b) el Director de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de
13 Puerto Rico (AAFAF) certifica que una reconocida casa de acreditación
14 en los mercados de capital ha calificado, a la fecha de la certificación, el

1 crédito de obligaciones generales del Gobierno de Puerto Rico como de
2 grado de inversión; y

3 (c) el Secretario de Hacienda y el Director de la Oficina de Gerencia y
4 Presupuesto certifican que, el Año Fiscal concluido inmediatamente previo a la
5 fecha en la cual se está presentando la certificación, cerró o se estima que haya
6 cerrado sin refinanciamiento de obligaciones generales del Gobierno de Puerto
7 Rico, ni financiamientos públicos o privados que se hayan utilizado para cubrir
8 brechas en las proyecciones de recaudos o gastos en exceso de las asignaciones
9 correspondientes.”

10 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 13 de la Ley 3-2017, según enmendada, conocida
11 como “Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el
12 Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como siga:

13 “Artículo 13.- Planes para las Sentencias Finales y Firmes Pendientes De de Pago

14 Ante el impacto negativo a la estabilidad fiscal y operacional del Gobierno
15 de Puerto Rico, incluyendo los gobiernos municipales, que conllevaría el pago
16 mediante una suma global, las disposiciones de este Artículo serán aplicables a
17 todas las sentencias finales y firmes, con excepción de las relacionadas con
18 expropiaciones, que a la fecha de la aprobación de esta Ley se encuentren
19 pendientes de pago, así como a las que durante el transcurso de la vigencia de
20 esta Ley se emitan, donde las agencias, instrumentalidades, corporaciones
21 públicas, los municipios o el Gobierno de Puerto Rico estén en la obligación de
22 efectuar un desembolso de fondos con cargo al Fondo General, el fondo de la

1 corporación pública que se trate, o con cargo al presupuesto municipal, según
2 fuera el caso.

3 En aquellos casos donde las agencias, instrumentalidades, corporaciones
4 públicas, los municipios o el Gobierno de Puerto Rico, o funcionarios acogidos a
5 los beneficios de esta Ley, estén en la obligación de efectuar un desembolso de
6 fondos con cargo al Fondo General, al fondo de la corporación pública que se
7 trate o con cargo al presupuesto municipal, según fuera el caso, y no exista un
8 plan de pagos previamente acordado por escrito y aprobado por el Tribunal, se
9 aplicarán las disposiciones contenidas en este Artículo. Ello con independencia
10 de la naturaleza del fallo, o si se tratare de una transacción administrativa,
11 extrajudicial o judicial. El Secretario de Justicia evaluará el plan de pago aplicable
12 conforme a la cuantía de la sentencia, luego de lo cual solicitará una certificación
13 de disponibilidad de fondos al Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto,
14 la Junta de Gobierno o cuerpo rector de la corporación pública que se trate, o del
15 Alcalde para el municipio correspondiente. Para efectos únicos de la aplicación
16 de este Artículo, el término Estado incluirá el Gobierno de Puerto Rico, las
17 agencias e instrumentalidades, corporaciones públicas y los municipios. Los
18 planes de pago serán realizados conforme a los siguientes términos:

19 (a) ...

20 (b) ...

21 (c) ...

22 (d) ...

1 (e) ...

2 (f) ...

3 (g) ...

4 (h) ...

5 (i) ...

6 Lo aquí establecido le será de aplicación a los Municipios, los cuales mediante
7 ordenanza municipal establecerán los parámetros adecuados para su realización.

8 Los planes de pago de sentencias otorgados por virtud de este Artículo
9 mantendrán su vigencia y disposiciones por el tiempo establecido en el plan de
10 pago, sin que pueda afectarse o invalidarse por haberse expirado el tiempo de la
11 vigencia de esta Ley. *El proceso sobre planes de pago establecidos en este Artículo se
12 solicitará una vez la sentencia advenga final y firme, y no será necesario para su
13 ejecución que el Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, o corporaciones
14 públicas, y los municipios, lo hayan alegado como defensa afirmativa en el proceso
15 judicial*".

16 ~~Sección 2.~~ Sección 3.- Se enmienda el Artículo 28 de la Ley 66-2014, según
17 emendada, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del
18 Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", para que lea como sigue:

19 "Artículo 28. – Aplicabilidad y planes de pago

20 Ante el impacto negativo a la estabilidad fiscal y operacional del Estado
21 Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo los gobiernos municipales, que
22 conllevaría el pago mediante una suma global, las disposiciones de este Capítulo

1 serán aplicables a todas las sentencias finales y firmes, con excepción de las
2 relacionadas con expropiaciones, que a la fecha de la aprobación de esta Ley se
3 encuentren pendientes de pago, así como a las que durante el transcurso de la
4 vigencia de esta Ley se emitan, donde las agencias, instrumentalidades,
5 corporaciones públicas, los municipios o el Estado Libre Asociado de Puerto Rico
6 estén en la obligación de efectuar un desembolso de fondos con cargo al Fondo
7 General, el fondo de la corporación pública que se trate, o con cargo al
8 presupuesto municipal, según fuera el caso. En aquellos casos donde las
9 agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, los municipios, o el Estado
10 Libre Asociado de Puerto Rico, o funcionarios acogidos a los beneficios de esta
11 Ley, estén en la obligación de efectuar un desembolso de fondos con cargo al
12 *se* Fondo General, al fondo de la corporación pública que se trate o con cargo al
13 presupuesto municipal, según fuera el caso, y no exista un plan de pagos
14 previamente acordado por escrito y aprobado por el Tribunal, se aplicarán las
15 disposiciones contenidas en este Artículo. Ello con independencia de la
16 naturaleza del fallo, o si se tratare de una transacción administrativa,
17 extrajudicial, o judicial. El Secretario de Justicia evaluará el plan de pago
18 aplicable conforme a la cuantía de la sentencia, luego de lo cual solicitará una
19 certificación de disponibilidad de fondos al Director de la Oficina de Gerencia y
20 Presupuesto, la Junta de Gobierno o cuerpo rector de la corporación pública que
21 se trate, o del Alcalde para el municipio correspondiente. Para efectos únicos de
22 la aplicación de este Artículo, el término Estado incluirá el Estado Libre Asociado

1 de Puerto Rico, las agencias e instrumentalidades, corporaciones públicas y los
2 municipios. Los planes de pago serán realizados conforme a los siguientes
3 términos:

4 (a) ...

5 (b) ...

6 (c) ...

7 (d) ...

8 (e) ...

9 (f) ...

10 (g) ...

11 (h)

12 (i) ...

13 Lo aquí establecido le será de aplicación a los Municipios, los cuales mediante
14 ordenanza municipal establecerán los parámetros adecuados para su realización,
15 *ju* estando obligados a seguir lo dispuesto en los incisos (a), (b), (c), (d), (e), (f), (g) e
16 (i) de este Artículo. Los planes de pago de sentencias otorgados por virtud de
17 este Artículo mantendrán su vigencia y disposiciones por el tiempo establecido
18 en el plan de pago, sin que pueda afectarse o invalidarse por haberse expirado el
19 tiempo de la vigencia de esta Ley. *El proceso sobre planes de pago establecidos en este*
20 *Artículo se solicitará una vez la sentencia advenga final y firme, y no será necesario para*
21 *su ejecución que el Estado Libre Asociado, sus agencias, instrumentalidades, o*

1 corporaciones públicas, y los municipios, lo hayan alegado como defensa afirmativa en el
2 proceso judicial”.

3 ~~Sección 3.~~ Sección 4.- El Departamento de Justicia del Estado Libre Asociado de
4 Puerto Rico y los municipios, deberán atemperar cualquier reglamentación, normativa,
5 resolución u ordenanza a lo establecido en esta Ley.

6 Sección 5. - Supremacía

7 Esta Ley tendrá supremacía sobre cualquier otra disposición que contravenga los
8 propósitos de la misma.

9 Sección 6.-Cláusula de separabilidad

10 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,
11 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o
12 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,
13 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado
14 a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección,
15 subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada
16 o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier
17 cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección,
18 título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
19 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará
20 la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda
21 aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los
22 tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida

1 posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de
2 sus partes o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna
3 persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la
4 determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

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

JW

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

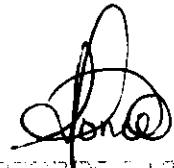
1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 246

INFORME POSITIVO

²⁴
~~22~~ de junio de 2021
fb.ue



RECIBIDO JUN 24 2021 10:58
COMUNICACIONES Y REGISTRO SENADO PR

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación con enmiendas del P. del S. 246.

ALCANCE DE LA MEDIDA

SW
El Proyecto del Senado 246 (en adelante, "P. del S. 246") propone enmendar el inciso (b)(1) de la Sección 6042.08 de la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011"; la Sección 4 de la "Ley para Corregir la Explotación de Niños Menores de Edad" de 25 de febrero de 1902, según enmendada; la Sección 1 de la Ley Núm. 21 de 13 de abril de 1916, según enmendada; los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 41-2015, conocida como "Ley para Prohibir la Venta de Cigarrillos Electrónicos o "e-cigarette" a Menores de Dieciocho (18) Años de Edad"; la Sección 8(p) de la Ley Núm. 67-1993, conocida como la "Ley de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción"; y el Artículo 3 de la Ley Núm. 62-1993, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar la Publicidad y Promoción de todo Producto Elaborado con Tabaco", a los fines de prohibir la venta de productos de tabaco a menores de 21 años; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

En Puerto Rico, al igual que en los Estados Unidos, el número de fumadores ha ido reduciéndose de manera consistente. En el 2014, Puerto Rico sobrepasó la meta de reducción en el uso de tabaco, establecida por el gobierno federal. La merma en la prevalencia de uso de tabaco ha sido producto de esfuerzos conjuntos del sector público, privado y la academia para promover política pública basada en evidencia científica. No hay duda de que la Ley Núm. 40-1993, según enmendada, la cual prohíbe fumar en lugares públicos y privados; en conjunto con el aumento de los arbitrios a los cigarrillos, el acceso a servicios de cesación y la política pública a nivel municipal, han contribuido a la reducción de uso de tabaco en Puerto Rico.

El Gobierno del Estado Libre Asociado Puerto Rico reconoce que los adolescentes y jóvenes menores de 21 años son más susceptibles a las propiedades adictivas de los productos de tabaco. Un informe del Instituto de Medicina (IOM, por sus siglas en inglés) del 2015 indica que, “las partes del cerebro que son más vulnerables a la nicotina y la adicción a la nicotina son aquellas que entran en función durante la toma de decisiones, control de impulso, búsqueda de sensaciones placenteras”. El P. del S. 246 tiene como propósito prohibir la venta de productos de tabaco a menores de 21 años y adecuar el ordenamiento legal en Puerto Rico para que así lo refleje.

Aumentar la edad mínima para el consumo de productos de tabaco a los 21 años de edad va acorde con el Plan Estratégico de Control de Tabaco en Puerto Rico 2015-2020 del Departamento de Salud. Este Plan tiene la misión de reducir el uso del cigarrillo y productos relacionados. Sus seis metas estratégicas se enfocan en prevenir la iniciación del consumo en menores de 18 años.

JW En el ámbito federal, la *American Academy of Pediatrics* (APP por sus siglas en inglés) fue uno de los portavoces principales para que, mediante legislación federal, se aumentara la edad mínima para acceder al tabaco a los 21 años. Como cuestión de hecho, en el 2019 el Congreso de los Estados Unidos, mediante un apoyo bipartidista, aprobó el proyecto conocido como el *Big Tobacco*, que persigue elevar a 21 la edad legal mínima para comprar estos productos. Con esta enmienda, se le prohibió a cualquier comercio, la venta de este producto para los jóvenes menores de 21 años. Durante el proceso de consideración de esta pieza legislativa en el Congreso de los Estados Unidos, el fabricante de cigarrillos Marlboro expresó su apoyo a la legislación y coincidió en que elevar el límite de edad es la manera más rápida y efectiva de abordar el reciente aumento de los adolescentes que hacen uso del tabaco.

De aprobarse el P. del S. 246, Puerto Rico podría aspirar a recibir mayor cantidad de fondos federales a través de subvenciones en bloque de la Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA, por sus siglas en inglés); esto al tiempo que se garantiza la salud de los más jóvenes. La legislación federal permitiría restringir el acceso a los fondos federales, a aquellos comerciantes que no cumplan con el mandato federal que prohíbe la venta de los productos de tabaco a los menores de 21 años. Por consiguiente, y con el fin de promover la salud de Puerto Rico y asegurar el acceso a fondos o partidas federales, esta Asamblea Legislativa considera meritoria la presentación del P. del S. 246.

Los cambios sustantivos del P. del S. 246, realizados al inciso (b) (1) de la Sección 6042.08 de la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011" leen como sigue:

"Sección 6042.08. — Delitos Relacionados con Cigarrillos.

(a) ...

(b) ...

(1) ...a personas menores de **[dieciocho (18)] veintiún (21)** años de edad, o a cualquier persona que no aparente ser mayor de veintisiete (27) años de edad, que no presente cualquier identificación con fotografía que aparente ser válida de su faz, que demuestre que la persona es mayor de **[dieciocho (18)] veintiún (21)** años de edad, ya sea para su propio consumo o para el consumo de un tercero..."

SW La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal ("Comisión de Hacienda") del Senado de Puerto Rico, como parte del estudio y evaluación del P. del S. 245, solicitó memoriales explicativos a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (en adelante, "ASSMCA"), al Departamento de Salud (en adelante, "Salud"), al Departamento de la Familia (en adelante, "Familia") y al Departamento de Hacienda (en adelante, "Hacienda").

En su memorial explicativo, ASSMCA se mostró a favor de la aprobación del P. del S. 246. A modo de justificar su posición, la agencia de gobierno enfatizó, en primer lugar, cómo el consumo de tabaco sigue siendo la principal causa de muerte prevenible entre los y las jóvenes y las personas adultas, al tiempo que en los últimos años se ha registrado un aumento en el uso de cigarrillos electrónicos o e-cigarettes entre adolescentes y jóvenes adultos. Cada año, se estima que el consumo de tabaco es

responsable de más de siete millones de muertes, causando pérdidas económicas valoradas en más de 300 mil millones de dólares en los Estados Unidos.

Por esta razón, y en respuesta a este patrón, el más reciente informe publicado por el Instituto Nacional de Medicina (NIH, por sus siglas en inglés) en el 2015, concluyó que elevar la edad legal a 21 años para la venta de productos de tabaco podría reducir en un 12% la prevalencia de uso de tabaco en adolescentes y jóvenes adultos; siendo los adolescentes entre las edades de 15 a 17 años quienes más se beneficiarían de aumentar la edad mínima para el consumo de tabaco.

A estos fines, y en respuesta a la propuesta legislativa presentada en el P. del S. 246, ASSMCA recomienda la inclusión de enmiendas al proyecto de ley. En primer lugar, ASSMCA recomienda enmendar la edad correspondiente en la Sección 3050.01 y modificar la Sección 3050.01 y 6042.08 del Código de Rentas Internas a modo de atemperar la edad hasta la cual deberá verificarse la edad del comprador de 27 a 30 años, como se establece en la legislación federal; de igual forma, sugiere la modificación del inciso (b)(1) de la Sección 6042.08 del Código de Rentas Internas con el propósito de facultar al Agente de Rentas Internas a multar a un comerciante por participar en cualquier conducta dirigida a venderle productos derivados del tabaco a una persona menor de edad sin pedir identificación; aun cuando el o la joven no haya finalizado la compra del producto.

ASSMCA también recomienda que se atempere la edad de 18 a 21 años en las siguientes leyes relacionadas al tabaco: el Artículo 3(c)(1) de la Ley Núm. 62-1993, conocida como "Ley para Reglamentar la Publicidad y Promoción de Todo Producto Elaborado con Tabaco"; los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 41-2015, conocida como "Ley para prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o 'e-cigarettes' a menores de dieciocho (18) años de edad"; y la Sección 4 de la Ley de 25 de febrero de 1902, según enmendada, conocida como "Ley para Corregir la Explotación de Niños Menores de Edad".

Por su parte, Familia recalcó que el uso del cigarrillo está directamente relacionado con el desarrollo de enfermedades crónicas y muertes; advirtiendo que, aún cuando los jóvenes están conscientes de los efectos nocivos del tabaco, esto no los disuade de probarlo. Por esta razón, Familia avala la aprobación del P. del S. 246 al tiempo que sugiere la siguiente enmienda al proyecto: enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 62-1993, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar la Publicidad

y Promoción de todo Producto Elaborado con Tabaco” para atemperar sus disposiciones al incremento en la edad legal para consumir productos derivados del tabaco, dispuesto en el P. del S. 246.

Salud, por su parte, avala la aprobación del P. del S. 246 y comparte las opiniones sobre los efectos nocivos ya expuestas por ASSMCA y Familia en sus memoriales.

Hacienda tampoco presenta objeciones a la aprobación del P. del S. 246. Y, aún cuando esperan algún tipo de reducción en los recaudos al Fondo General por concepto de arbitrios al cigarrillo, dejados de devengar, aseguran que la reducción total sería imposible de cuantificar *a priori* porque los recaudos son determinados a base del tipo de artículo y no por edad del consumidor.

ENMIENAS SUGERIDAS

ASSMCA y el Departamento de la Familia puntualizaron la necesidad de no sólo incrementar la edad de consumo legal de productos derivados del tabaco, sino también de atemperar otras disposiciones en el ordenamiento jurídico, a este cambio. Por esta razón, esta Comisión acoge con beneplácito las sugerencias vertidas por estas agencias, sugiriendo su inclusión en el proyecto de ley:

La enmienda sugerida a la “Ley para Corregir la Explotación de Niños Menores de Edad”, de 25 de febrero de 1902 lee como sigue:

SW
 “Sección 4. Toda persona que venda, done, despache o distribuya cigarros, cigarrillos, cigarrillos electrónicos o “e-cigarette”..., a menores de [dieciocho (18)] *veintiún* (21) años incurrirá en delito menos grave y, convicta que fuere, se le impondrá multa que no excederá de cinco mil (5,000) dólares o pena de reclusión que no excederá de seis (6) meses.”

La enmienda sugerida a la Sección 1 de la Ley Núm. 21-1916, según enmendada, lee como siguen:

“Sección 1. La venta o la donación de cigarros, cigarrillos, tabaco, y de cualquier tipo de material...a niños de cualquier sexo menores de [dieciocho] *veintiún* (21) años, queda prohibida.”

Las enmiendas sugeridas a los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 41-2015, conocida como “Ley para prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o “e-cigarette” a menores de dieciocho (18) años de edad” leen como siguen:

“Artículo 1.-Título.-

Esta Ley se conocerá como "Ley para prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" a menores de **[dieciocho (18)] veintiún (21)** años de edad"

"Artículo 2.-Definiciones.-

(a) ...

(b) Menores de Edad - significa toda persona menor de **[(18)] veintiún (21)** años de edad.

(c) Rótulos - significa los rótulos que adviertan sobre el riesgo para la salud por su contenido en nicotina y de otras sustancias y la prohibición de la venta a menores de **[18] veintiún (21)** años.

(d) ..."

"Artículo 4.-Rótulos

Todo lugar donde se venda, done, dispense, despache o distribuya cigarrillos electrónicos o "e-cigarette", deberá ubicar en lugares visibles prominentes, los rótulos que adviertan sobre el riesgo para la salud por su contenido de nicotina y de otras sustancias y la prohibición de la venta a menores de **[18] veintiún (21)** años."

La enmienda sugerida a la Sección 8(p) de la Ley Núm. 67-1993, conocida como la "Ley de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción" lee como siguen:

JW
"Sección 8.-Administrador.

...

El Administrador desempeñará los siguientes deberes y funciones:

(a) ...

(p) Recopilar, procesar los datos estadísticos y rendir los informes que le requiera el Secretario de Salud y Recursos Humanos de los Estados Unidos en relación a la prohibición de ventas, distribución de cigarrillos o productos de tabaco a menores de **[dieciocho (18)] veintiún (21)** años cuando los informes sean requisito o condición para la otorgación de fondos federales.

(q) ...

La enmienda sugerida al Artículo 3 de la Ley Núm. 62-1993, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar la Publicidad y Promoción de todo Producto Elaborado con Tabaco" lee como siguen:

"Artículo 3.

Para propósitos de esta Ley, se establecen las siguientes prohibiciones:

(a) ...

...

(c) ...

(1) A menores de [dieciocho (18)] *veintiún* (21) años de edad."

(2) En lugares donde por motivo de la actividad se permite la presencia de menores de [dieciocho (18)] *veintiún* (21) años de edad.

(3) ..."

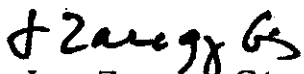
IMPACTO FISCAL

Según se desprende del memorial explicativo sometido por el Departamento de Hacienda, se espera algún tipo de reducción en los recaudos al Fondo General obtenidos por concepto de los arbitrios al cigarrillo. Sin embargo, y como puntualiza Hacienda, esta merma es imposible de cuantificar *a priori* debido a que los recaudos se determinan a base del tipo de artículo y no por la edad de las y los consumidores.

CONCLUSIÓN

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, recomienda la aprobación con enmiendas del P. del S. 246.

Respetuosamente sometido,



Hon. Juan Zaragoza Gómez

Presidente

Comisión de Hacienda, Asuntos Federales
y Junta de Supervisión Fiscal

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 246

17 de marzo de 2021

Presentado por el señor *Dalmau Santiago*

Referido a la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

LEY

JW
Para enmendar el inciso (b) (1) de la Sección 6042.08 de la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011"; enmendar la Sección 4 de la "Ley para Corregir la Explotación de Niños Menores de Edad", de 25 de febrero de 1902, según enmendada; enmendar la Sección 1 de la Ley Núm. 21 de 13 de abril de 1916, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 4 de la Ley Núm. 41-2015, conocida como "Ley para prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" a menores de dieciocho (18) años de edad"; enmendar la Sección 8(p) de la Ley Núm. 67-1993, conocida como la "Ley de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción"; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 62-1993, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar la Publicidad y Promoción de todo Producto Elaborado con Tabaco", a los fines de prohibir la venta de productos de tabaco a menores de 21 años; y *para otros fines relacionados.*

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En diciembre de 2019, el Gobierno de los Estados Unidos aprobó legislación a través del Congreso para prohibir la venta de tabaco a menores de 21 años de edad. Con la enmienda, se le prohíbe a cualquier comercio, la venta de este producto para los jóvenes menores de 21 años quienes no pueden comprender los efectos nocivos del consumo del mismo. La legislación fue aprobada por el Senado de los Estados Unidos,

en una votación bipartidista y luego tuvo su trámite en la Cámara de Representantes Federal.

La encuesta anual administrada por el Departamento de Salud, *Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS)* de 2016, demostró que el 10.6% de los puertorriqueños mayores de 18 años fuma, sin embargo, la misma encuesta muestra que el 69.8% de los fumadores, reportaron que intentaron dejar de fumar por lo menos una vez en el año.

En el estudio auspiciado por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), conocido como Consulta Juvenil IX, del año 2012 - 2013 se reportó que el 7.0% de los estudiantes de escuela intermedia y superior, fumaron en el último año y un 32.7% de éstos, indicaron que se iniciaron en el uso del tabaco antes de cumplir los 14 años. De igual manera, el 7.3% reportaron que ellos mismos compraron cigarrillos (en los últimos 30 días), siendo los colmados y gasolineras los más utilizados (24.7%) y de máquinas de cigarrillos (11.9%).

En Puerto Rico, al igual que en los Estados Unidos, ~~el número de personas que fuman se ha reducido consistentemente.~~ el número de fumadores ha ido reduciéndose de manera consistente. En el 2014, Puerto Rico sobrepasó la meta de reducción en el uso de tabaco establecida por el gobierno federal. La merma en la prevalencia de uso de tabaco ha sido producto de esfuerzos conjuntos del sector público, privado y la academia para promover política pública basada en evidencia científica. No hay duda que la Ley Núm. 40 de 3 de agosto de 1993, según enmendada, la cual prohíbe fumar en lugares públicos y privados; en conjunto con el aumento de los arbitrios a los cigarrillos, el acceso a servicios de cesación y la política pública a nivel municipal, han contribuido a la reducción de uso de tabaco en Puerto Rico.

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce que los adolescentes y jóvenes menores de 21 años son más susceptibles a las propiedades adictivas de productos de tabaco. Un informe del Instituto de Medicina (IOM, por sus siglas en inglés) del 2015 indica que, "las partes del cerebro que son más vulnerables a

la nicotina y la adicción a la nicotina son aquellas que entran en función durante la toma de decisiones, control de impulso, búsqueda de sensaciones placenteras". El presente proyecto de ley tiene como propósito prohibir la venta de productos de tabaco a menores de 21 años y adecuar el ordenamiento legal ancilar al consumo de tabaco en Puerto Rico para que así lo refleje.

Hawaii fue el primer estado de los Estados Unidos en aprobar legislación para aumentar la edad mínima de venta de tabaco a 21 años de edad. La misma entró en vigor el 1 de enero de 2016. Del 2017 al 2016, hubo una reducción en la prevalencia de uso de cigarrillos entre adultos en Hawaii de 14.1% a 13.1%. Para febrero del 2018, cuatro estados de los Estados Unidos habían establecido legislación similar.

Aumentar la edad mínima a 21 años de edad para poder venderle cigarrillos a un individuo va acorde con el Plan Estratégico de Control de Tabaco en Puerto Rico 2015-2020 del Departamento de Salud. Este Plan tiene la misión de reducir el uso del cigarrillo y productos relacionados. Sus seis metas estratégicas se enfocan en prevenir la iniciación del consumo en menores de 18 años.

JW En el ámbito federal, la American Academy of Pediatrics (AAP, por sus siglas en inglés) fue uno de los portavoces principales de una campaña para que mediante legislación federal se aumentara la edad mínima para acceder al tabaco a los 21 años. Como cuestión de hecho, en el 2019 el Congreso de los Estados Unidos, mediante un apoyo bipartidista, aprobó el proyecto conocido como el Big Tobacco, que persigue elevar a 21 la edad legal mínima para comprar estos productos. Un dato interesante, es que cuando se estuvo considerando la medida Durante el proceso de consideración de esta pieza legislativa en el Congreso de los Estados Unidos, el fabricante de cigarrillos Marlboro, ~~que es la compañía más grande del país,~~ expresó su apoyo a la legislación y coincidió en ~~expresando~~ que elevar el límite de edad es la manera más rápida y efectiva de abordar el reciente aumento de los adolescentes que hacen uso del tabaco.

Finalmente, en diciembre del 2019, el entonces Presidente Donald Trump, firmó la legislación, con la idea principal de hacer menos accesible y menos atractivos para

nuestros niños y jóvenes estos productos. De acuerdo con la Administración de Medicamentos y Alimentos, (FDA, por sus siglas en inglés), se estima que en los Estados Unidos, alrededor de 2,000 jóvenes prueban su primer cigarrillo y más de 300 se convierten en fumadores diarios, previo a la edad de los 18 años. Esto podría representar que muchos de estos jóvenes se vuelvan adictos a estos productos, antes de llegar a una edad suficiente en la que puedan comprender los riesgos que los mismos acarrearán.

De aprobarse esta legislación para aumentar a 21 la edad mínima para tener acceso al tabaco, Puerto Rico podría aspirar a recibir mayor cantidad de fondos federales, ~~toda vez que la enmienda propuesta busca garantizar~~ al tiempo que garantiza la salud de los más jóvenes, ~~cosa que el gobierno federal ve con buenos ojos~~. La legislación federal permitiría restringir el acceso a fondos federales ~~para atender el abuso de drogas~~ de encontrarse que los comerciantes de Puerto Rico no cumplen con el mandato federal que prohíbe la venta de productos de tabaco a menores de 21 años a modo de atender el abuso de esta sustancia pro menores de edad. Por consiguiente, y con el fin de promover la salud de Puerto Rico y asegurar el acceso a fondos o partidas federales, esta Asamblea Legislativa considera meritoria la presentación de la propuesta pieza legislativa.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 ~~Artículo~~ Sección 1.- Se enmienda la Sección 6042.08 de la Ley Núm. 1-2011, conocida
2 como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011, según enmendada, para que
3 lea como sigue:

4 "Sección 6042.08. — Delitos Relacionados con Cigarrillos.

5 (a) ...

6 (b) Se le suspenderá la licencia para traficar cigarrillos, al por mayor o al
7 detal, o cualquier otra licencia relacionada con cigarrillos, por un
8 término de doce (12) meses, y se impondrá una multa administrativa

1 de diez mil (10,000) dólares por cada incidente, sin perjuicio de lo
2 dispuesto en la "Ley para Corregir la Explotación de Niños Menores
3 de Edad", de 25 de febrero de 1902, según enmendada, a la persona
4 natural o jurídica o dueño o administrador de negocio o
5 establecimiento comercial que:

6 (1) venda, done, dispense, despache o distribuya cigarrillos,
7 cigarrillos electrónicos o "e-cigarette", ya sea en forma
8 individual o empacados en cajetillas de cualquier tamaño o
9 cualquier otro tipo de envolturas, cigarros, tabaco para mascar
10 o cualquier preparación de tabaco que se inhale o mastique, y
11 cualquier tipo de material, independientemente de que esté
12 *JW* hecho, que sirva para enrollar cualquier tipo de picadura para
13 la preparación de cigarrillos, cigarros o cigarrillos con sabores,
14 según sean éstos definidos por la Ley Núm. 62 de 5 de agosto
15 de 1993, según enmendada, a personas menores de [dieciocho
16 (18)] *veintiún (21)* años de edad, o a cualquier persona que no
17 aparente ser mayor de veintisiete (27) años de edad, que no
18 presente cualquier identificación con fotografía que aparente
19 ser válida de su faz, que demuestre que la persona es mayor de
20 [dieciocho (18)] *veintiún (21)* años de edad, ya sea para su
21 propio consumo o para el consumo de un tercero. Toda
22 transacción relacionada con los productos antes mencionados

1 en este párrafo se deberá hacer de manera directa, inmediata
 2 entre ambas partes, de forma tal que el producto no esté al
 3 alcance de la persona que intenta adquirirlo, ya sea por estar
 4 éste sobre un mostrador o en algún artefacto de auto-servicio,
 5 con excepción de lo dispuesto en el inciso (e) de la Sección
 6 3050.01 de este Código.

7 (2) ... "

8 Sección 2.- Se enmienda la Sección 4 de la "Ley para Corregir la Explotación de Niños
 9 Menores de Edad", de 25 de febrero de 1902, según enmendada, para que lea como sigue:

10 "Sección 4. Toda persona que venda, done, despache o distribuya cigarros,
 11 cigarrillos, cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" o cualquier preparación de
 12 tabaco, y cualquier tipo de material, independientemente de qué esté hecho, que
 13 sirva para enrollar cualquier tipo de picadura para la preparación de cigarrillos,
 14 cigarrillos, o cigarrillos con sabores, según sean estos definidos por la Ley Núm.
 15 62 de 5 de agosto de 1993, según enmendada, a menores de dieciocho (18)
 16 veintiún (21) años incurrirá en delito menos grave y, convicta que fuere, se le
 17 impondrá multa que no excederá de cinco mil (5,000) dólares o pena de
 18 reclusión que no excederá de seis (6) meses."

19 Sección 3. Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 21 de 13 de abril 1916, según
 20 enmendada, para que lea como sigue:

21 "Sección 1. La venta o la donación de cigarros, cigarrillos, tabaco, y de cualquier
 22 tipo de material, independientemente de que esté hecho, que sirva para enrollar

1 cualquier tipo de picadura para la preparación de cigarrillos, cigarros, o
 2 cigarrillos con sabores, según sean estos definidos por la Ley Núm. 62 de 5 de
 3 agosto de 1993, según enmendada, a niños de cualquier sexo menores de
 4 dieciocho veintiún (21) años, queda prohibida."

5 Sección 4. Se enmienda el Artículo 1 de la Ley-Núm. 41-2015, conocida como "Ley para
 6 prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" a menores de dieciocho (18) años de
 7 edad", para que lea como sigue:

8 "Artículo 1.- Título. - Esta Ley se conocerá como "Ley para prohibir la venta de
 9 cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" a menores de ~~dieciocho (18)~~ veintiún (21)
 10 años de edad".

11 Sección 5. Se enmienda el Artículo 2 de la Ley-Núm. 41-2015, conocida como "Ley para
 12 prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" a menores de dieciocho (18) años de
 13 edad", para que lea como sigue:

14 "Artículo 2. Definiciones. -

15 (a)...

16 (b) Menores de Edad - significa toda persona menor de ~~(18)~~ veintiún (21)
 17 años de edad.

18 (c) Rótulos - significa los rótulos que adviertan sobre el riesgo para la
 19 salud por su contenido en nicotina y de otras sustancias y la prohibición
 20 de la venta a menores de ~~18~~ veintiún (21) años.

21 (d)..."

1 Sección 6. Se enmienda el Artículo 4 de la Ley-Núm. 41-2015, conocida como "Ley para
2 prohibir la venta de cigarrillos electrónicos o "e-cigarette" a menores de dieciocho (18) años de
3 edad", para que lea como sigue:

4 "Artículo 4. Rótulos.

5 Todo lugar donde se venda, done, dispense, despache o distribuya cigarrillos
6 electrónicos o "e-cigarette", deberá ubicar en lugares visibles prominentes, los
7 rótulos que adviertan sobre el riesgo para la salud por su contenido de nicotina
8 y de otras sustancias y la prohibición de la venta a menores de ~~18~~ veintiún (21)
9 años. La información contenida en los rótulos antes mencionados en esta Ley
10 será provista por el Departamento de Salud en colaboración con la
11 Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción. La
12 Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción tendrá la
13 responsabilidad de preparar el rótulo y hacerlo disponible."

14 Sección 7. Se enmienda la Sección 8(p) de la Ley-Núm. 67-1993, conocida como "Ley de
15 la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción", para que lea como sigue:

16 "Sección 8. - Administrador.

17 Las operaciones y el funcionamiento de la Administración estarán coordinadas
18 por un Administrador, nombrado por el Secretario, quien le fijará un sueldo.

19 La persona que ocupe el cargo de Administrador deberá poseer suficientes
20 conocimientos y experiencia en el campo de las ciencias de la conducta humana y
21 destrezas administrativas que le cualifiquen para hacer cumplir la política pública
22 relacionada con la salud mental y la adicción.

1 El Administrador desempeñará los siguientes deberes y funciones:

2 (a) ...

3 (p) Recopilar, procesar los datos estadísticos y rendir los informes que le
 4 requiera el Secretario de Salud y Recursos Humanos de los Estados Unidos
 5 en relación a la prohibición de ventas, distribución de cigarrillos o
 6 productos de tabaco a menores de ~~dieciocho~~ (18) ~~veintiún~~ (21) años
 7 cuando los informes sean requisito o condición para la otorgación de fondos
 8 federales. Disponiéndose, que en el cumplimiento de tales funciones podrán
 9 ser utilizadas cualesquiera fuentes de información cuya certeza y confiabilidad
 10 no puedan ser razonablemente puestas en duda.

11 (q) ..."

JWS

12 Sección 8. Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 62-1993, según enmendada,
 13 conocida como "Ley para Reglamentar la Publicidad y Promoción de todo Producto Elaborado
 14 con Tabaco", para que lea como sigue:

15 "Artículo 3.

16 Para propósitos de esta Ley, se establecen las siguientes prohibiciones:

17 (a) ...

18 (b) ...

19 (c) ...

20 (1) A menores de ~~dieciocho~~ (18) ~~veintiún~~ (21) años de edad."

21 (2) En lugares donde por motivo de la actividad se permite la presencia
 22 de menores de ~~dieciocho~~ (18) ~~veintiún~~ (21) años de edad.

1 (3) ...”

2 Sección 92. – Supremacía

3 Esta Ley tendrá supremacía sobre cualquier otra disposición que contravenga los
4 propósitos de la misma.

5 Sección 10.-Cláusula de separabilidad

6 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición,
7 sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o
8 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará,
9 perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado
10 a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección,
11 subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada
12 o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier
13 cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección,
14 título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
15 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará
16 la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda
17 aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los
18 tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida
19 posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de
20 sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna
21 persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la
22 determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

1 Sección 112. - Vigencia

2 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

JX

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 326

INFORME POSITIVO

21 de junio de 2021




RECIBIDO JUN 21 2021 10:46
TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de lo Jurídico del Senado de Puerto Rico, recomienda la aprobación del P. del S. 326, con enmiendas, según incluidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA



El Proyecto del Senado 326 tiene como propósito añadir el Artículo 135(a), en la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico", a los fines de incluir el delito de acoso callejero como una modalidad del delito de hostigamiento sexual, incluir agravantes y penas.

INTRODUCCIÓN

La Exposición de Motivos del Proyecto del Senado 326 expone que "el acoso callejero es una forma de violencia normalizada socialmente que afecta, en su inmensa mayoría, la libertad de las niñas, adolescentes y mujeres en todas sus diversidades. Es un tipo de violencia que restringe el derecho al espacio público, o cuasi público, limitando sus movimientos. El acoso callejero es un tipo de violencia de género, que se da de forma unidireccional, proviniendo regularmente de un desconocido, que abarca desde los piropos no deseados o los silbidos, hasta la persecución.

A menudo es considerado inofensivo y se tolera socialmente, sin embargo, es una de las formas de violencia que más comúnmente sufren las menores y jóvenes, provocando en ellas incomodidad, miedo, indignación e inseguridad".¹

El acoso sexual callejero no es inofensivo, es violencia contra las personas y sus cuerpos, por lo tanto, es una conducta machista, cotidiana y reprochable que no podemos seguir justificando, naturalizando ni minimizando. Este tipo de violencia crea sensación de inseguridad y provoca la modificación de costumbres, como dejar de transitar por ciertas calles, en horarios determinados, para evitar repetir la experiencia. El grupo de mayor vulnerabilidad son las mujeres.

Las expresiones de acoso callejero son de tal magnitud que atentan contra el bienestar de las personas, víctimas de este tipo de violencia. De manera que, erradicar éstas expresiones es comprometerse con el derecho a un tránsito seguro y libre de prácticas que atenten contra el propio bienestar de las personas.

Varios países latinoamericanos han creado Observatorios Contra el Acoso Callejero para recopilar datos y poder ejecutar políticas públicas desde consideraciones científicas, que se ajusten a las necesidades de la población.

Entre los países que cuentan con legislación, estructuras y/u Observatorios de la Mujer contra el acoso callejero, o alguna de sus manifestaciones se encuentran Argentina, Chile, Costa Rica, Guatemala, Colombia, Brasil, Uruguay, Nicaragua, México, Costa Rica, Ecuador, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Francia, Portugal, Nueva Zelanda y Estados Unidos, entre otros.

Con el Estado de Emergencia decretado, se establece como política pública prioritaria del Gobierno de Puerto Rico, la erradicación de la violencia de género, que constituye una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas en el mundo. Esta propuesta legislativa busca prevenir que el acoso se siga reproduciendo y brindar atención a aquellas personas que sean víctimas en espacios públicos, cuasi-públicos, espacios de transportación público, entre otros. De igual forma, busca promover el mejoramiento de los espacios urbanos, creando lugares más seguros para todas.

ALCANCE DEL INFORME

La Comisión de lo Jurídico solicitó comentarios a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ("OPM"); Movimiento Amplio de Mujeres de Puerto Rico; Taller Salud; Proyecto Matria, Inc.; Red de Albergues de Violencia Doméstica de Puerto Rico; Comité Amplio para la Búsqueda de la Equidad ("CABE"); Coalición 8Marzo; Colectiva Feminista en Construcción; Colectivo Interreligioso de Mujeres de Puerto Rico; Colegio de Abogados

¹ P. del S. 326 de 22 de abril de 2021, 1ra Ses. Ord., 19na Asam.

y Abogadas de Puerto Rico; Con(sentimiento); InterMujeres; Observatorio de Equidad de Género; Coordinadora Paz para las Mujeres; Seguimiento de Casos; y Siempre Vivas.

ANÁLISIS

El Proyecto del Senado 326 añade el Artículo 135(a) a la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como el "Código Penal de Puerto Rico", para que toda persona que incurra en actos o gestos obscenos verbalizados, de improprios o piropos de naturaleza sexual a una tercera persona, en espacios públicos o cuasi públicos, y que mediante este comportamiento provoque una situación que resultase intimidatoria, degradante, hostil o humillante para la víctima, sea sancionada con la obligación de asistir a ocho (8) horas de Taller de Sensibilización contra el Acoso Callejero, y multa de cincuenta (50) dólares, o en la alternativa, ocho (8) horas de labor comunitaria que sustituya la multa por el Taller de Sensibilización contra el Acoso Callejero.

La medida también propone que toda persona que realice grabaciones o fotografías, sin consentimiento, de los glúteos o genitales, vestido o al descubierto, de cualquier persona sin importar su género, por medio del uso de equipo electrónico o digital de video, sin justificación legal o sin propósito legítimo alguno, con o sin audio, en lugares públicos o cuasi públicos, o en cualquier otro lugar donde se reconozca una expectativa razonable de intimidad, será sancionada con la obligación de asistir a doce (12) horas de Taller de Sensibilización contra el Acoso Callejero y multa de ciento cincuenta (150) dólares, o en la alternativa, doce (12) horas labor comunitaria que sustituya la multa.

El P. del S. 326, incluye como circunstancias agravantes las siguientes: cuando se cometa los actos antes descritos, contra cualquier menor de edad, persona con diversidad funcional, una persona durante el acto de lactancia, persona que esté en compañía de una persona menor de edad, o si se comete contra una persona mayor de sesenta (60) años edad. Por estas circunstancias agravantes se sancionará con la obligación de asistir a dieciséis (16) horas de Taller de Sensibilización contra el Acoso Callejero y multa por la cantidad de trescientos cincuenta (350) dólares, o en la alternativa, dieciséis (16) horas de labor comunitaria que sustituya la multa.

Contrario a la mayoría de las jurisdicciones que han legislado en contra del acoso callejero, y en las que se consideran penas de reclusión que van desde días hasta años según la gravedad del acoso, el P. del S. 326 no pretende establecer un enfoque carcelario para atender este tipo de violencia, por el contrario, entendemos que la manera adecuada para reducir y erradicar el acoso callejero es a través de campañas o cursos de sensibilización, mayor vigilancia, y protocolos para realizar denuncias y/o atender quejas relacionadas a este tipo de agresión, trabajo comunitario y/o multas.

El Proyecto del Senado 326 es, por tanto, una medida que atiende un problema social de violencia producida por el hostigamiento y el acoso callejero, desde una perspectiva de

la rehabilitación y educación, que a su vez promueve la construcción de calles y espacios seguros para todas las personas, en el ejercicio del disfrute de su libertad.

“Las mujeres tienen derecho a caminar en libertad y sin miedo. La ciudad también es de las mujeres. Pero mientras avanzamos hacia el cambio cultural, hasta conseguir que la sociedad desnaturalice el acoso sexual callejero, el Estado debe asegurar el acceso de las mujeres a la justicia.” (Patricia Mora Castellanos, Ministra de la Condición de la Mujer y presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica)

RESUMEN DE MEMORIALES

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), por conducto de la Procuradora, la Lcda. Lersy G. Boria Vizcarrondo, compareció ante esta Comisión para exponer su respaldo contundente al Proyecto del Senado 326. La OPM aseguró que la presente medida además de estar dirigida a alcanzar la igualdad de género, y proveer espacios públicos y cuasi-públicos seguros para las mujeres, va alineado a los esfuerzos que están realizando a favor de la erradicación de la violencia de género.

La OPM, reconociendo lo dicho por la organización sin fines de lucro *Stop Street Harrasment*, hizo hincapié en lo terrible que son las prácticas que componen el acoso callejero, el hecho de que son sufridas de manera sistemática y los efectos traumáticos que tienen en las víctimas.² Indica también que la ONU Mujeres ha establecido que el acoso sexual es un problema cotidiano que sufren todas las mujeres alrededor del mundo.

Según un reciente informe publicado por ONU Mujeres, esta realidad: (i) reduce la libertad de circulación de las mujeres y niñas, (u) limita su capacidad de participar en la educación, el trabajo y la vida pública; y, (iii) dificulta su acceso a servicios esenciales y el disfrute de actividades culturales y recreativas, afectando negativamente a su salud y su bienestar.³

Conforme a lo anterior, la OPM destacó que el acoso que enfrentan las mujeres en los espacios públicos las posiciona en desventaja y desigualdad en comparación con los hombres, quienes andan libremente sin verse forzados a tomar determinadas precauciones por su seguridad, su integridad física y su dignidad. “Es hora ya de que el espacio público no sea un espacio intimidante, inseguro y desigual para nuestras mujeres.”⁴

² Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Memorial sobre el Proyecto del Senado 326, P. del S. 326 de 22 de abril de 2021, Comisión de lo Jurídico, Senado de PR, Ira. Ses. Od. 19na Asam., 2 de junio de 2021, pág. 3.

³ *Id.* Pág. 4.

⁴ *Id.* Pág. 4.

Es por lo antes expuesto que la OPM considera apropiado y necesario aprobar esta medida como un paso importante para visibilizar y erradicar el problema, y la protección de la dignidad y la libertad de las mujeres. "El acoso de mujeres perpetrado por hombres y motivado por el género es un delito y como tal debe ser tipificado en nuestro Código Penal."⁵

Respaldó también la OPM el que la medida, más allá de ser punitiva, vaya dirigida a educar y sensibilizar a la persona que cometa el delito de acoso callejero, pues coincide en que la educación es la clave para combatir el problema. La OPM finalizó asegurando estar dispuesta a cumplir con los talleres de sensibilización que le delega el proyecto y recomendó que estos esfuerzos, además de ir dirigidos a la persona incurso en el delito, se amplíen a la ciudadanía en general, a las víctimas y a los funcionarios públicos encargados de ejecutar la ley.

Movimiento Amplio de Mujeres

El Movimiento Amplio de Mujeres (MAMPR) compareció ante esta Comisión mediante memorial explicativo, por conducto de su portavoz, Verónica Rivera Torres, para expresar su posición sobre el Proyecto del Senado 326. El MAMPR manifestó que "tuvo la oportunidad de estudiar este proyecto y coincide con el análisis realizado por una de sus organizaciones integrantes, Taller Salud⁶. Le parece importante el señalamiento de que en Puerto Rico no hay una recopilación de datos de acoso callejero, lo que hace difícil la formulación e implementación de medidas para su erradicación. Es por esa falta de mecanismos legales para atender los casos de acoso callejero que la MAMPR favorece la aprobación de esta pieza legislativa sujeto a la acogida de las enmiendas presentadas por Taller Salud.

Taller Salud

Para expresarse acerca del Proyecto del Senado 326 compareció ante esta Comisión la organización sin fines de lucro Taller Salud, la cual desde su fundación en 1979 se ha dedicado a "mejorar el acceso de las mujeres a la salud, reducir la violencia en entornos comunitarios, y fomentar el desarrollo económico a través de la educación y el activismo".⁷ Taller Salud explica que la violencia sexual es una de las manifestaciones de violencia de género, lo que a su vez se da a través de acoso callejero, las insinuaciones sexuales no deseadas, el acoso o abuso sexual, la violación, el abuso de estado de inconsciencia por drogas o alcohol, el empleo de autoridad o poder, la pornovenganza, entre otras conductas.⁸ Citando además al *Center for Disease Control* ("CDC", por sus siglas

⁵ *Id.* Pág. 4.

⁶ Movimiento Amplio de Mujeres de Puerto Rico, Memorial sobre el Proyecto del Senado 326, P. del S. 326 de 22 de abril de 2021, Comisión de lo Jurídico, Senado de PR, 1ra. Ses. Od. 19na Asam., 28 de mayo de 2021, pág. 1

⁷ Taller Salud, Memorial Explicativo sobre el Proyecto del Senado 326, P. del S. 326 de 22 de abril de 2021, Comisión de lo Jurídico, Senado de PR, 1ra. Ses. Od. 19na Asam., 21 de mayo de 2021, pág. 1

⁸ *Id.* Pág. 3.

en inglés), enfatizó que 1 de cada 3 mujeres sufren de una agresión sexual a lo largo de su vida, y solo el 16% de las mujeres lo reporta.⁹

En lo que concierne al presente proyecto, Taller Salud se refiere al acoso callejero como "la violencia sexual cotidiana que se da en los espacios públicos, y puede incluir palabras, sonidos, roces o contacto corporal de índole sexual que afectan particularmente a las mujeres y cuerpos feminizados. Esta práctica nociva se caracteriza por no ser bienvenido; ni buscado por la persona afectada. Tiene un efecto directo en la seguridad y bienestar de las mujeres en muchas partes del mundo, incluyendo Puerto Rico."¹⁰ Precisamente haciendo referencia a Puerto Rico, puntualizó que uno de los mayores problemas que enfrentamos para la erradicación de este tipo de violencia es la falta de recopilación de datos y la ausencia de legislación sobre el tema.

Por otra parte, uno de los puntos discutidos por Taller Salud en su memorial es el aspecto racial inmerso en el acoso callejero. Comentan que desde uno de sus programas, *Afrocaribeñas*, han podido precisar que la hipersexualización y los estereotipos sobre la sexualidad de las mujeres negras es uno de los rasgos más sobresalientes en la manifestación del acoso callejero.¹¹

Taller Salud reconoce que el Estado tiene la responsabilidad de garantizarle a todas las personas sus derechos y procurar la erradicación de todo tipo de violencia, en este caso, el acoso callejero. Esto es posible, según expone, mediante un enfoque preventivo que incluya: la recolección y publicación de datos, la visibilidad del problema, la atención de factores físico-espaciales como lo es la falta de iluminación en espacios públicos, la promoción de un lenguaje inclusivo y la educación con perspectiva de género.¹² Además, conscientes de que las sanciones penales por lo general afectan a poblaciones marginadas, favorece este tipo de mecanismos para atender el problema que representa el acoso callejero. Es por ello que favorecen la aprobación del Proyecto del Senado 326.

Por último, Taller Salud propone las siguientes enmiendas: (1) que se disponga expresamente que el acoso callejero será tipificado como delito menos grave, (2) aclarar el texto respecto a la intención preventiva y rehabilitadora del proyecto y establecer las horas para cumplir con el servicio comunitario en las distintas modalidades del delito, e (3) incorporar como agravante el que el delito se cometa contra una persona con diversidad funcional.¹³

⁹ *Id.* Pág. 4.

¹⁰ *Id.* Pág. 5.

¹¹ *Id.* Pág. 6.

¹² *Id.* Pág. 7.

¹³ *Id.* Pág. 8.

Proyecto Matria, Inc.

Por conducto de su directora ejecutiva, la Lcda. Amárilis Pagán Jiménez, se presentó ante esta Comisión el Proyecto Matria mediante memorial explicativo. Esta es una organización sin fines de lucro que, desde su fundación en el 2004, se ha dedicado a visibilizar y atender la necesidad de vivienda transitoria y desarrollo económico para mujeres sobrevivientes de violencia de género. Es, además, una de las cinco organizaciones nombradas al comité PARE, creado por la Orden Ejecutiva que decretó un Estado de Emergencia por Violencia de Género.

En lo que respecta al Proyecto del Senado 326, la organización expone que el informe de ONU Mujeres en 2017, *Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros: Informe de resultados globales*, atiende de forma puntual el tema de acoso callejero.¹⁴ Del informe, Proyecto Matria resalta que la gran mayoría de niñas y mujeres haya experimentado alguna vez alguna de las manifestaciones de abuso, que este tipo de violencia ha sido naturalizado, que afecta significativamente muchas áreas de la vida de quienes lo sufren y que cuando se está en un lugar pobre, la probabilidad de violencia es aún mayor. Proyecto Matria reconoce que, aunque ha habido en Puerto Rico un rechazo a la violencia de género, el acoso callejero continúa pasando desapercibido.

Por eso, apostando a la creación de *Ciudades Seguras*¹⁵, Proyecto Matria avala la presente medida y sugiere algunas enmiendas al texto. Estas son: que se incluyan en el Art.135(b) las intersecciones con crímenes cibernéticos y sus penalidades como parte de las conductas constituyentes de acoso callejero, y que se aclare el texto del agravante de cuando el delito sea cometido "ante la madre, padre o persona que cuida y esté en compañía de una persona menor de edad" para que no genere confusión.¹⁶ Por último, recomienda abordar el tema de *Ciudades Seguras* en este o un proyecto futuro.

Red de Albergues de Violencia Doméstica de Puerto Rico

Para expresarse sobre el Proyecto del Senado 326 compareció ante esta Comisión la Red de Albergues de Violencia Doméstica de Puerto Rico ("La Red de Albergues"), por conducto de su Presidenta, Vilmarie Rivera Sierra. La Red de Albergues es una organización sin fines de lucro fundada en 2011 que agrupa 8 albergues especializados alrededor de Puerto Rico para la atención de víctimas de violencia doméstica y sus hijos.

¹⁴ Proyecto Matria, Memorial sobre el Proyecto del Senado 326, P. del S. 326 de 22 de abril de 2021, Comisión de lo Jurídico, Senado de PR, 1ra. Ses. Od. 19na Asam., 7 de junio de 2021, pág. 2.

¹⁵ *Id.* Pág. 3.

¹⁶ *Id.* Pág. 5.

La Red de Albergues, suscribiéndose al memorial presentado por Taller Salud, avala el proyecto y añade las siguientes observaciones en aras de fortalecerlo¹⁷, a saber:

- (1) establecer mecanismos para atender de forma educativa una situación de acoso callejero entre menores de edad o en escenarios escolares,
- (2) establecer las responsabilidades con las que deberá cumplir la Policía de Puerto Rico para atender los casos con la sensibilidad que requieren, sin revictimizar a la persona sobreviviente y orientándola sobre las organizaciones disponibles para brindarle ayuda,
- (3) establecer claramente que será la OPM la agencia encargada de desarrollar el protocolo de manejo para estos casos,
- (4) que los dineros recaudados por las multas generadas por la comisión del delito vayan a un fondo operacional que creará la OPM para que esta eventualmente se distribuya a organizaciones dedicadas a brindar servicios a sobrevivientes de violencia de género,
- (5) establecer una definición uniforme para "acoso callejero",
- (6) encomendar a la OPM el desarrollo de las campañas educativas y de prevención, y establecer que los talleres de sensibilización que también deberá desarrollar serán impartidos por profesionales con peritaje en el tema, y
- (7) disponer expresamente que el trabajo comunitario como pena a quien cometa el delito no podrá realizarse en organizaciones o programas destinados a atender sobrevivientes de violencia de género.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL


En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", la Comisión de lo Jurídico certifica que el Proyecto del Senado 326 no impone una obligación económica en el presupuesto de los gobiernos municipales.

¹⁷ Red de Albergues de Violencia Doméstica de Puerto Rico, Memorial Explicativo sobre el Proyecto del Senado 326, P. del S. 326 de 22 de abril de 2021, Comisión de lo Jurídico, Senado de PR, 1ra. Ses. Od. 19na Asam., 10 de junio de 2021, págs. 1-3.

CONCLUSIÓN

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de lo Jurídico del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del P. del S. 326, con enmiendas.

Respetuosamente sometido;



Hon. Gretchen M. Hau
Presidenta
Comisión de lo Jurídico

ENTIRILLADO ELECTRÓNICO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 326

22 de abril de 2021


Presentado por *Rivera Lassén* y *Bernabe Riefkohl*

Referido a la Comisión de lo Jurídico

LEY

Para añadir el Artículo ~~135(a)~~ 135A, en a la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico", a los fines de incluir el delito de acoso callejero como una modalidad del delito de hostigamiento sexual, incluir agravantes, penas; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



El acoso callejero es una forma de violencia normalizada socialmente que afecta, en su inmensa mayoría, la libertad de las niñas, adolescentes y mujeres en todas sus diversidades. Es un tipo de violencia que restringe el derecho al espacio público, o cuasi público, limitando sus movimientos. El acoso callejero es un tipo de violencia de género, que se da de forma unidireccional, proviniendo regularmente de un desconocido, que abarca desde los piropos no deseados o los silbidos, hasta la persecución. A menudo es considerado inofensivo y se tolera socialmente, sin embargo, es una de las formas de violencia que más comúnmente sufren las menores y jóvenes, provocando en ellas incomodidad, miedo, indignación e inseguridad.

El acoso callejero incluye, pero sin limitarse a, comentarios sexuales, fotografías y grabaciones (incluyendo la práctica del 'upskirting' que implica tomar fotos en público,

por debajo de la falda, sobre todo en el transporte público) hechas sin consentimiento, contacto físico indebido, persecución o arrinconamiento, masturbación en público, exhibicionismo o gestos obscenos.

El acoso sexual callejero no es inofensivo, es violencia contra las personas y sus cuerpos, por lo tanto, es una conducta machista, cotidiana y reprochable que no podemos seguir justificando, naturalizando ni minimizando. Este tipo de violencia crea sensación de inseguridad y provoca la modificación de costumbres, como dejar de transitar por ciertas calles, en horarios determinados, para evitar repetir la experiencia. El grupo de mayor vulnerabilidad son las mujeres.

El llamado piropo es una de las vertientes de acoso callejero, y es responsabilidad del gobierno elaborar leyes que permitan crear conciencia sobre esta conducta violenta, a la vez que busque erradicarla. El acoso callejero es cotidiano, sistemático y está tan naturalizado que no se ve como un problema, pero en realidad opera una lógica de poder que hace que el espacio público sea mucho más masculinizado. Las mujeres se sienten observadas, acosadas y hostigadas. En los casos más extremos, son asaltadas, violadas y asesinadas. Las mujeres enfrentan el espacio público de forma desigual, y por miedo, toman decisiones desde qué ropa usar, hasta a qué hora salir, y qué ruta usar. Este proyecto busca crear una legislación que limite y provoque inhibición de conductas impropias hacia las mujeres, que vulneren su integridad, poniendo en riesgo la libertad de transitar de forma segura y digna.

Esta propuesta legislativa busca prevenir que el acoso se siga reproduciendo y brindar atención a aquellas personas que sean víctimas en espacios públicos, cuasi-públicos, espacios de transportación público, entre otros. De igual forma, busca promover el mejoramiento de los espacios urbanos, creando lugares más seguros para todas.

En el Mundo, 189 Estados han firmado la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; sin embargo, 177 no tiene una legislación contra el acoso callejero. Entre los países que sí los tienen, Perú fue pionero en América

Latina con una ley estatal que obliga a las ciudades a desarrollar ordenanzas para prevenirlo, tienen una legislación que tipifica el delito de acoso callejero y crearon el Observatorio del Plan Nacional contra la Violencia de las Mujeres. Entre los países que cuentan con legislación, estructuras y/u Observatorios de la Mujer contra el acoso callejero, o alguna de sus manifestaciones se encuentran Argentina, Chile, Costa Rica, Guatemala, Colombia, Brasil, Uruguay, Nicaragua, México, Costa Rica, Ecuador, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Francia, Portugal, Nueva Zelanda y Estados Unidos, entre otros.

Varios países latinoamericanos han creado Observatorios Contra el Acoso Callejero para recopilar datos y poder ejecutar políticas públicas desde consideraciones científicas, que se ajusten a las necesidades de la población. En países como Perú y Bélgica, se ha logrado una disminución de hasta el 50% de este tipo de agresiones.


La ciudad de Quito, Ecuador, es un ejemplo de compromiso gubernamental con la integridad y seguridad de las mujeres, contando con una ordenanza municipal contra el acoso sexual callejero, se rediseñaron las paradas de transporte para que sean más seguras y se crearon cabinas de atención a víctimas de violencia en las estaciones de transportación pública; incluso se lanzó una aplicación digital para realizar denuncias ('Bájale al Acoso' recibe reportes de violencia que son atendidos por un equipo de profesionales en áreas jurídica, psicológica, de seguridad y de trabajo social) y se han realizado diversas campañas de comunicación y sensibilización en escuelas.

Sin embargo, y contrario a la mayoría de las jurisdicciones antes mencionadas en las que se consideran penas de reclusión que van desde días hasta años según la gravedad del acoso, esta medida no pretende establecer un enfoque carcelario para atender este tipo de violencia, por el contrario, entendemos que la manera adecuada para reducir y erradicar el acoso callejero es a través de campañas o cursos de sensibilización, mayor vigilancia, y protocolos para realizar denuncias y/o atender quejas relacionadas a este tipo de agresión, trabajo comunitario y/o multas. El delito de acoso callejero debe ser

abordado desde una perspectiva preventiva, y educativa, y rehabilitadora, sensibilizando a la sociedad para que haya un cambio de pensamiento y comportamiento.

Las expresiones de acoso callejero son de tal magnitud que atentan contra el bienestar de las personas, víctimas de este tipo de violencia. De manera que, erradicar ~~éstas~~ estas expresiones es comprometerse con el derecho a un tránsito seguro y libre de prácticas que atenten contra el propio bienestar de las personas. Esta ley, que tipifica el acoso sexual callejero como delito menos grave, se remite a proteger la integridad de las personas en los espacios públicos o cuasi públicos.

Entendemos que, en ciertos casos, la conducta de acoso callejero tiene una connotación de agravante, cuando la agresión se realiza a una menor de edad, persona con diversidad funcional, persona en estado de gestación y/o acompañada por menores de edad, persona lactante y contra una persona de 60 años o más.



Con el Estado de Emergencia decretado, se establece como política pública prioritaria del Gobierno de Puerto Rico, la erradicación de la violencia de género, que constituye una de las violaciones de los derechos humanos más generalizadas en el mundo. Vinculado al Estado de Emergencia, este proyecto no se puede dar en el vacío, sino que debe formar parte de una campaña de concientización sobre el acoso callejero como una manifestación de la violencia de género. Incluir la perspectiva de género en nuestras consideraciones de política pública, parece ser el mecanismo que dé coherencia al propósito de erradicación de la violencia de género en el país.


En virtud de lo antes expuesto, esta Asamblea Legislativa considera meritorio añadir el Artículo 135(a), en la Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico", a los fines de incluir el delito de acoso callejero como una modalidad del delito de hostigamiento sexual, incluyendo agravantes y penas.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se añade el Artículo ~~135(a)~~ 135A a la Ley 146-2012, según
2 enmendada, 246—2012 ~~mejor~~ conocida como el "Código Penal de Puerto Rico" de
3 2012, para que lea como sigue:

4 "Artículo 135A— Acoso Callejero

5 (a) Toda persona que incurra en actos o gestos obscenos verbalizados, de
6 improprios o piropos de naturaleza sexual a una tercera persona, en espacios
7 públicos o cuasi públicos, y que mediante este comportamiento provoque una
8 situación que resultase intimidatoria, degradante, hostil o humillante para la víctima,
9 será sancionada con la obligación de asistir a ocho (8) horas a un Taller de
10 Sensibilización contra el Acoso Callejero y multa de cincuenta (50) dólares, o en la
11 alternativa, ocho (8) horas de labor comunitaria que sustituya la multa. Las horas de
12 labor comunitaria se llevarán a cabo en una organización, recomendada por la Oficina de la
13 Procuradora de las Mujeres, excluyendo de la lista a organizaciones o programas que
14 trabajen, colaboren o atiendan sobrevivientes de violencia de género.



15 (b) Toda persona que realice grabaciones o fotografías, sin consentimiento, de
16 los glúteos o genitales, vestido o al descubierto, de cualquier persona sin importar su
17 género, por medio del uso de equipo electrónico o digital de video, sin justificación
18 legal o sin propósito legítimo alguno, con o sin audio, en lugares públicos o cuasi
19 públicos, o en cualquier otro lugar donde se reconozca una expectativa razonable de
20 intimidad, será sancionada con la obligación de asistir a doce (12) horas a un Taller de
21 Sensibilización contra el Acoso Callejero y multa de ciento cincuenta (150) dólares, o

1 en la alternativa, doce (12) horas de labor comunitaria que sustituya la multa. Las horas
2 de labor comunitaria se llevarán a cabo en una organización, recomendada por la Oficina de
3 la Procuradora de las Mujeres, excluyendo de la lista a organizaciones o programas que
4 trabajen, colaboren o atiendan sobrevivientes de violencia de género.

5 Se considerará circunstancias agravantes a las penas cuando se cometa los
6 actos antes descritos, en los incisos (a) y (b) de este artículo, contra cualquier menor
7 de edad, contra una persona con diversidad funcional, contra una persona durante el acto
8 de lactancia ~~a un infante, ante la madre, padre o persona que cuida y esté~~ cuando la
9 persona agraviada esté en compañía de una persona menor de edad, o si se comete
10 contra una persona mayor de sesenta (60) años edad. Por estas circunstancias
11 agravantes se sancionará con la obligación de asistir a dieciséis (16) horas a un Taller
12 de Sensibilización contra el Acoso Callejero y multa por la cantidad de trescientos
13 cincuenta (350) dólares, o en la alternativa, dieciséis (16) horas de labor comunitaria
14 que sustituya la multa. Las horas de labor comunitaria se llevarán a cabo en una
15 organización, recomendada por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, excluyendo de la
16 lista a organizaciones o programas que trabajen, colaboren o atiendan sobrevivientes de
17 violencia de género.

18 Sección 2.- Talleres de Sensibilización contra el Acoso Callejero y uso de
19 recaudo de las multas.

20 Como parte de las penas establecidas se incluirá un Taller de Sensibilización
21 contra el Acoso Callejero. El taller será diseñado por la Oficina de la Procuraduría de
22 las Mujeres. Los Talleres de Sensibilización serán impartidos por profesionales con peritaje

1 en el tema de violencia de género, en colaboración y acuerdo con organizaciones o programas
2 que trabajen, colaboren o atiendan sobrevivientes de violencia de género. Las multas
3 recaudadas como parte de la pena se destinarán al fondo operacional designado a la
4 Oficina de la Procuraduría de las Mujeres.

5 ~~Sección 3.- Cláusula de Separabilidad.~~

6 ~~— Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,~~
7 ~~disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta~~
8 ~~Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a~~
9 ~~tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El~~
10 ~~efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo,~~
11 ~~oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo,~~
12 ~~subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada~~
13 ~~inconstitucional.~~

14 Sección 43.- Vigencia.

15 Esta Ley comenzará a regir treinta (30) días después de su aprobación.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

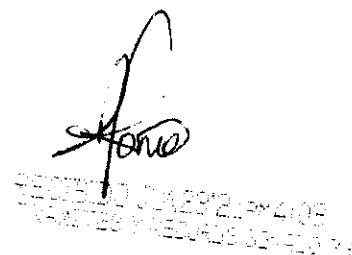
1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 330

INFORME POSITIVO

23 de junio de 2021



Handwritten signature and official stamp of the Senate of Puerto Rico. The stamp includes the text: "SENADO DE PUERTO RICO", "COMISIONADO DE INSTITUCIONES FINANCIERAS", and "SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN".

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del P. del S. 330, con enmiendas, según incluidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 330, según presentado, tiene como propósito enmendar los artículos 3, 7 y 10 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras", a los fines de agrupar y consolidar en una sola Ley, las funciones, facultades y deberes del Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico; disponer para la transferencia de toda la propiedad, documentos, cantidades no gastadas de las asignaciones, partidas y otros fondos en poder y bajo la custodia del antes mencionado Instituto, hacia la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras; derogar el Plan de Reorganización 5-2010, según enmendado, conocido como "Plan de Reorganización para establecer el Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico"; y para otros fines relacionados.

ALCANCE DEL INFORME

La Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor solicitó comentarios a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras. Contando



Handwritten signature in the bottom left corner of the page.

con su insumo, nos encontramos en posición de realizar nuestro análisis sobre el Proyecto del Senado 330.

ANÁLISIS

Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras

Mediante memorial suscrito por su comisionada, Lcda. Natalia I. Zequeria Díaz, la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras favorece la aprobación del P. del S. 330.

La OCIF fue creada por virtud de la Ley Núm. 44 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras". Entre sus deberes se encuentra la *"responsabilidad de fiscalizar y supervisar las instituciones financieras que operen o hagan negocios en Puerto Rico. Así pues, la responsabilidad principal de la OCIF es velar por la seguridad, integridad y solidez del sector financiero"*. (pp. 2) Esta tarea es dual, en el sentido que requiere velar por los servicios financieros prestados a los consumidores mientras se asegura de mantener una industria financiera robusta.

En cuanto al Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico (IEFPR), entidad creada por virtud del Plan de Reorganización Núm. 5-2010, este se encuentra adscrito a la OCIF, y tiene como propósito principal:

"[...]fomentar, a través de la educación financiera, que las familias puertorriqueñas hagan un mejor uso de su dinero, logren una mejor calidad de vida, cumplan con sus objetivos financieros y traten de prevenir el fraude a través del desarrollo de estrategias educativas con diversos grupos, incluyendo a los empleados públicos y privados. Además, ofrece capacitación sobre diversos asuntos financieros a solicitud a diversos sectores." (pp. 2)

En este sentido, el 30 de enero de 2018 el IEFPR firmó un acuerdo de colaboración con el Departamento de Educación *"junto a otros aliados de sectores privados y sin fines de lucro, para desarrollar el Programa de Educación Financiera en las Escuelas del sistema público de enseñanza, desde kínder hasta 12mo grado"*. (pp. 3) Dicho acuerdo persigue crear un currículo de educación financiera, a los fines de poder ser impartido a la población, con especial énfasis a niños y adultos mayores.

La OCIF nos indica que el IEFPR *"ha tenido que hacer ajustes para dirigir sus prioridades educativas cónsonas a las restricciones presupuestarias, a la falta de personal y a las medidas restrictivas del uso y manejo de fondos públicos"*. Como dato particular, destaca que, desde el 2016, el Instituto carece de un Director en propiedad. El cargo está siendo manejada por

una persona destacada de la OCIF. Sumado a otros problemas particulares, como lo es la reducción y/o limitación de presupuesto, nos expone:

"En vista de la continua reducción del presupuesto, dadas las transferencias de fondos requeridas por diversas leyes, y la no asignación de fondos en el presupuesto, se ha imposibilitado el reclutamiento de empleados para el Instituto. Además, a pesar de que el dinero con el que opera el Instituto es ingreso propio contabilizado en un fondo especial estatal, la OCIF no tiene autonomía fiscal y nos aplican todas las medidas de control de gastos que se implementan por reglamentación." (Énfasis suplido) (pp. 4)

Por todo lo cual, la OCIF favorece y recomienda la aprobación del P. del S. 330, con las siguientes clarificaciones:

1. "Sección 1.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 3.- Propósitos de la Oficina del Comisionado.

...

De otra parte, será responsable de establecer una [alianza estatal] unidad dentro del organigrama de la OCIF que establecerá alianzas para la capacitación financiera de la ciudadanía de Puerto Rico. Como parte de sus deberes, realizará estudios y establecerá los mecanismos y herramientas necesarias que le permita proveer recursos educativos para ciudadanos de todas las edades, orientación a los consumidores sobre hábitos financieros adecuados, tales como el ahorro y la planificación financiera a mediano y largo plazo, para afrontar etapas y eventos sin limitarse a la compra de una vivienda, la planificación familiar, la educación de los hijos, el retiro, y la muerte.

...

2. Sección 2.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 7.- Transferencia a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras.

Se transfieren a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras:

(a) ...

(b) ...

(c) ...

- (d) *Todas las funciones, poderes y deberes conferidos al Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico, creado por el Plan de Reorganización, según enmendado, conocido como "Plan de Reorganización para establecer el Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico", así como toda su propiedad, documentos, [cantidades no gastadas de las asignaciones, partidas y otros fondos en poder y bajo su custodia] y el presupuesto de gastos aprobado en el Programa 1246 Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico. De igual manera, se [transferirá todo su personal, quienes] transferirán todos los puestos autorizados creados bajo el Plan de Reorganización Núm. 5-2010 y los puestos ocupados cuyos empleados conservarán los privilegios y derechos adquiridos al amparo de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.*
- (e) Se creará una División que se conocerá como División de Educación Financiera. Disponiéndose que, el puesto de Director establecido najo el plan de reorganización Núm. 5-2010 será reclasificado a un puesto de Comisionado Auxiliar de Educación Financiera y Atención a la Comunidad que será nombrado por el Comisionado.

3. Sección 3.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 10.- Facultades del Comisionado

- (a) ...
- (b) ...
- (c) *Respecto a su responsabilidad de capacitar financieramente a la ciudadanía de Puerto Rico, el Comisionado tendrá poderes y facultades para:*

...

(15) *celebrar anualmente durante el mes de abril el Mes Oficial de la Capacitación Financiera, para llevar a cabo una campaña [agresiva] a nivel nacional sobre la importancia de la capacitación financiera en todos los aspectos de la vida de un ciudadano. Como parte del Mes Oficial de la Capacitación Financiera, [deberá] podrá llevar a cabo una encuesta general en línea para medir los conocimientos financieros básicos de la ciudadanía y divulgará en su portal cibernético los resultados de la encuesta no más tarde del 15 de junio de cada año.*

(16) ...

(17) *establecer parámetros específicos para medir el cumplimiento con las metas establecidas en este inciso., y asegurar el debido cumplimiento con los mismos; en el cumplimiento y descargue de las funciones aquí encomendadas, el Gobierno de*

Puerto Rico, el Comisionado, el Comisionado Auxiliar de Educación Financiera y Atención a la Comunidad, los empleados, los funcionarios y contratistas de dichas dependencias gubernamentales no garantizarán ni asumirán responsabilidad civil, penal o administrativa por el resultado de las decisiones particulares o personales de cada consumidor o consumidor propuesto de productos financieros, reconociéndose que tales decisiones, sus resultados, o ambos, dependerán de las circunstancias particulares de cada consumidor propuesto de tales productos.

(18) [rendir al 30 de agosto de cada año, un informe al Gobernador y a la Asamblea Legislativa sobre las actividades llevadas a cabo en virtud de este inciso. Dicho informe contendrá información relacionada a las gestiones, estudios e investigaciones realizadas durante el año fiscal anterior; y]

[(19)] rendir, cuando así lo estime necesario o se le solicite, cualquier [otro] informe especial que sea conveniente o que le sea requerido por el Gobernador o por la Asamblea Legislativa." (pp. 6)


IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", la Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor certifica que el P. del S. 330 no impone una obligación económica en el presupuesto de los gobiernos municipales.

CONCLUSIÓN

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del P. del S. 330, con enmiendas.

Respetuosamente sometido;



Hon. Gretchen M. Hau

Presidenta

Comisión de Desarrollo Económico,
Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor

Entirillado Electrónico
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 330

26 de abril de 2021

Presentado por la señora *Moran Trinidad*


Coautor el señor *Ruiz Nieves*

Referido a la Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor

LEY

Para enmendar los artículos 3, 7 y 10 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras", a los fines de agrupar y consolidar ~~en una sola Ley~~, las funciones, facultades y deberes del ~~llamado~~ Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico; disponer para la transferencia de toda la propiedad, documentos, cantidades no gastadas de las asignaciones, partidas y otros fondos en poder y bajo la custodia del ~~antes mencionado~~ Instituto, ~~hacia~~ en la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras; derogar el Plan de Reorganización 5-2010, según enmendado, conocido como "Plan de Reorganización para establecer el Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico"; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

 Con la aprobación de la Ley 122-2017, conocida como "Ley del Nuevo Gobierno de Puerto Rico", se declaró como política pública ~~que el Gobierno persiga bajar~~ disminuir significativamente el gasto público y la burocracia, procurando que este sea uno que sea ágil, eficiente ~~y menos burocrático~~, y que mejore sustancialmente la prestación de servicios al pueblo. Para lograr esto, la Ley promueve la realización de evaluaciones de los servicios que provee el Gobierno, a fin de determinar cuáles pueden ser

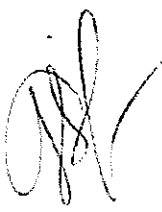
consolidados y delegados a otros sectores. De igual forma, declara como política pública permitir que se externalicen aquellos servicios que puedan ser provistos con mayor eficiencia por entidades sin fines de lucro, municipios u otras entidades.

En consonancia con la antes citada política pública, en el año 2017, tanto la Rama Ejecutiva, así como la Legislativa, comenzaron un complejo proceso de estudio sobre el funcionamiento de las agencias gubernamentales, y aprobaron leyes dirigidas a lograr la modernización de la organización pública, a reformular el actual modelo burocrático y a reducir el gasto en estructuras anquilosadas, eliminando la redundancia, consolidando funciones, facilitando la transferencia de empleados, fusionando algunas dependencias, descentralizando servicios, utilizando la tecnología para simplificar procesos e interconectar todas las agencias y corporaciones públicas, entre otras medidas. Todo lo anterior, conforme a los poderes constitucionales descritos en el Artículo III, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico, el cual indica que la Asamblea Legislativa tendrá facultad para crear, consolidar o reorganizar departamentos ejecutivos y definir sus funciones.

~~Así las cosas, se han aprobado un sinnúmero de iniciativas dirigidas a modernizar la estructura gubernamental, a saber:~~

- ~~1. Ley 8 2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico";~~
- ~~2. Ley 19 2017 que busca simplificar y transformar el proceso de permisos en la jurisdicción de Puerto Rico, para dar certeza, confiabilidad, eficiencia y estabilidad al mismo;~~
- ~~3. Ley 20 2017 que crea el Departamento de Seguridad Pública;~~
- ~~4. Ley 26 2017 que crea el andamiaje legal para cumplir con el Plan Fiscal certificado conforme a PROMESA;~~
- ~~5. Ley 38 2017 que establece la "Nueva Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico";~~

6. ~~Ley 75-2017 que transforma la Comisión del Servicio Público para consolidar funciones y evitar redundancias;~~
7. ~~Ley 81-2017 que deroga la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales;~~
8. ~~Ley 106-2017 que garantiza las pensiones y reestructura los sistemas de retiro;~~
9. ~~Ley 109-2017 que autoriza la Reestructuración de la Deuda del Banco Gubernamental de Fomento;~~
10. ~~Ley 61-2018 que establece la "Ley Adopción de Puerto Rico", con el propósito de modernizar, agilizar y uniformar el proceso de adopción en Puerto Rico;~~
11. ~~Ley 131-2018 que ejecuta el Plan de Reorganización de la Oficina del Bosque Modelo;~~
12. ~~Ley 141-2018 que ejecuta el Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018;~~
13. ~~Ley 171-2018 que ejecuta el Plan de Reorganización del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de 2018;~~
14. ~~Ley 211-2018 que ejecuta el Plan de Reorganización de la Junta Reglamentadora de Servicio Público de Puerto Rico;~~
15. ~~Ley 212-2018 que ejecuta el Plan de Reorganización del Consejo de Educación de 2018;~~
16. ~~Ley 17-2019 que crea la "Ley de Política Pública Energética de Puerto Rico";~~
17. ~~Ley 73-2019 que crea la "Ley de la Administración de Servicios Generales para la Centralización de las Compras del Gobierno de Puerto Rico de 2019";~~
18. ~~Ley 78-2019 que crea la "Oficina de Cafés de Puerto Rico" en el Departamento de Agricultura a los fines de centralizar y consolidar todos los servicios relacionados al café para maximizar la eficiencia del gobierno; entre otras tantas; y la~~



~~19. Ley 141 2019 que adopta la "Ley de Transparencia y Procedimiento Expedito para el Acceso a la Información Pública"; entre otras tantas.~~

Expuesto lo anterior, y a tono con la política pública que persigue ~~bajar~~ **significativamente** *disminuir* el gasto público y convertir al Gobierno en un ente ágil, eficiente y menos burocrático, y que mejore sustancialmente la prestación de servicios al pueblo, se hace imprescindible aprobar legislación que agrupe y consolide ~~en una sola Ley,~~ las funciones, facultades y deberes del llamado Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico.

Básicamente, esta Ley elimina todas las capas burocráticas que, inherentemente, se encuentran adheridas al denominado Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico, que fuera creado en virtud del Plan de Reorganización 5-2010, según enmendado, quedando todas esas responsabilidades conferidas a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF). Así las cosas, eliminamos la estructura laboral y organizacional que conlleva la creación y operación del Instituto, y lo condensamos ~~todo~~ bajo la figura del Comisionado de Instituciones Financieras. No nos parece necesario crear dos sistemas paralelos de manejo del personal o de equipos y materiales, cuando todo eso ~~puede~~ *puede* ser operado bajo una sola estructura organizacional; a saber, desde ~~la de~~ la OCIF.

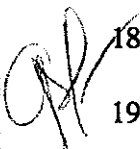
De hecho, debemos destacar que la creación del mencionado Instituto se hizo basándose en las disposiciones de la ahora derogada "Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico de 2009". Este Instituto, así como todo organismo público, está sujeto a ser reestructurado si ello implica que se reduzca el gasto público y se simplifiquen y mejoren sus funciones.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985,
- 2 según enmendada, para que lea como sigue:
- 3 "Artículo 3.- Propósitos de la Oficina del Comisionado.

1 La Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras tendrá, entre otras
2 funciones dispuestas en esta ley, la responsabilidad primordial de fiscalización y
3 supervisión de las instituciones financieras que operen o hagan negocios en ~~el Estado~~
4 ~~Libre Asociado de~~ el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

5 Se considerará como agencia de orden público a la Oficina del Comisionado de
6 Instituciones Financieras a los fines únicos de que ésta esta pueda reunir y cotejar
7 información que será obtenida de y que deberán facilitar las clásicas agencias de orden
8 público del Gobierno de Puerto Rico sobre historial criminal de aquellas personas sobre
9 las cuales haya la necesidad de evaluar dicho historial para el descargo de las funciones
10 que esta ley, otras leyes y reglamentos le imponen. En caso de que dicha información se
11 encuentre en poder de agencias de orden público estatales, federales o extranjeras, la
12 Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras será igualmente reconocida como
13 tal por el Gobierno de Puerto Rico ante dichas agencias, de manera que pueda
14 solicitarse la información directamente al organismo en cuestión. La información que se
15 obtenga, mediante la facultad aquí inherente, recibirá por parte de la Oficina del
16 Comisionado de Instituciones Financieras aquel grado de confidencialidad que observe
17 sobre dicha información la propia agencia de investigación y orden público que haya
18 suministrado la misma.

 19 De otra parte, será responsable de establecer una ~~alianza estatal~~ unidad dentro del
20 organigrama de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras que establecerá alianzas
21 para la capacitación financiera de la ciudadanía de Puerto Rico. Como parte de sus deberes,
22 realizará estudios y establecerá los mecanismos y herramientas necesarias que le permita proveer

1 *recursos educativos para ciudadanos de todas las edades, orientación a los consumidores sobre*
2 *hábitos financieros adecuados, tales como el ahorro y la planificación financiera a mediano y*
3 *largo plazo, para afrontar etapas y eventos sin limitarse a la compra de una vivienda, la*
4 *planificación familiar, la educación de los hijos, el retiro, y la muerte.*

5 *Cónsono con lo dispuesto en el párrafo que antecede, tomará las medidas necesarias para que*
6 *las herramientas de capacitación financiera estén asequibles a todos los residentes de Puerto Rico,*
7 *incluyendo sus poblaciones más vulnerables, habida cuenta de que ello se encuentra afín con la*
8 *visión de propiciar una política pública financiera ágil, moderna y flexible que asegure el balance*
9 *y la equidad entre los intereses de los depositantes, accionistas, inversionistas y usuarios de los*
10 *servicios financieros."*

11 **Sección 2.-** Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985,
12 según enmendada, para que lea como sigue:

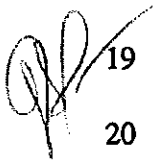
13 **"Artículo 7.-** Transferencia a la Oficina del Comisionado de Instituciones
14 **Financieras.**

15 Se transfieren a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras:

16 (a) ...

17 (b) ...

18 (c) ...

 19 (d) *Todas las funciones, poderes y deberes conferidos al Instituto de Educación Financiera de*
20 *Puerto Rico, creado por el Plan de Reorganización 5-2010, según enmendado, conocido como*
21 *"Plan de Reorganización para establecer el Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico",*
22 *así como toda su propiedad, documentos, cantidades no gastadas de las asignaciones, partidas y*

1 ~~otros fondos en poder y bajo su custodia y el presupuesto de gastos aprobado en el Programa~~
 2 1246 Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico. De igual manera, se transferirá todo su
 3 personal, quienes transferirán todos los puestos autorizados creados bajo el Plan de
 4 Reorganización Núm. 5-2020 y los puestos ocupados cuyos empleados conservarán los
 5 privilegios y derechos adquiridos al amparo de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como
 6 "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto
 7 Rico".

8 (e) Se creará la División de Educación Financiera, disponiéndose, que, el puesto de Director
 9 establecido bajo el Plan de Reorganización Núm. 5-2010 será reclasificado a un puesto de
 10 Comisionado Auxiliar de Educación Financiera y Atención a la Comunidad que será nombrado
 11 por el Comisionado."

12 Sección 3.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 4 de 11 de octubre de 1985,
 13 según enmendada, para que lea como sigue:

14 "Artículo 10.- Facultades del Comisionado.

15 (a) ...

16 (b) ...

17 (c) Respecto a su responsabilidad de capacitar financieramente a la ciudadanía de Puerto
 18 Rico, el Comisionado tendrá poderes y facultades para:

19 (1) facilitar el acceso a la información sobre productos financieros y hábitos adecuados
 20 en el manejo de las finanzas personales de los ciudadanos;

21 (2) establecer y desarrollar programas dirigidos a fomentar la capacitación financiera
 22 de diferentes sectores de la población, tales como: niños y niñas desde el nivel primario de

1 *educación, hasta jóvenes universitarios, madres y padres jefes de familia, personas de*
2 *escasos recursos económicos, personas de edad avanzada, profesionales del sector público*
3 *y privado, población correccional adulta y juvenil, entre otros;*

4 *(3) llevar a cabo actividades, campañas y estrategias educativas, de acuerdo con el*
5 *objetivo de desarrollar una cultura financiera efectiva en personas, grupos, sectores y*
6 *organizaciones de nuestra sociedad, incluyendo, pero sin limitarse a, talleres de*
7 *capacitación a los grupos de personas mencionados en el subinciso que antecede en*
8 *coordinación con la agencia gubernamental correspondiente;*

9 *(4) acceder a los mecanismos tecnológicos necesarios para ofrecer a través de dichos*
10 *medios la información adecuada y pertinente para ciudadanos de todas las edades, que*
11 *deberá comprender la inclusión de un enlace ("link") ubicado en un lugar conspicuo en el*
12 *Portal del Gobierno de Puerto Rico (www.pr.gov), y en las páginas de inicio de los*
13 *portales cibernéticos de las agencias y organismos gubernamentales, como por ejemplo el*
14 *Departamento de Hacienda, Departamento de Estado, Departamento de Educación,*
15 *Autoridad de Carreteras y Transportación, Administración de Desarrollo Socioeconómico*
16 *de la Familia, Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, Autoridad de Energía*
17 *Eléctrica, Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales, Departamento de*
18 *Desarrollo Económico y Comercio, Departamento de Asuntos del Consumidor, Oficina*
19 *del Gobernador de Puerto Rico, entre otras;*

20 *(5) conducir estudios, encuestas, entrevistas y búsqueda de información a fin de*
21 *desarrollar estrategias y programas dirigidos a los sectores de la población que sean objeto*
22 *de análisis, según se haya identificado la necesidad;*

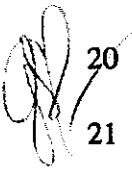
1 (6) *abrir foros de investigación y análisis con profesionales de competitividad y*
2 *objetividad reconocida en el campo del saber, para lograr los objetivos del Instituto;*

3 (7) *establecer alianzas con agencias del Gobierno de Puerto Rico, tales como el*
4 *Departamento de Educación, el Departamento de Justicia, y el Departamento de*
5 *Corrección y Rehabilitación, así como con el Gobierno Federal y los gobiernos estatales y,*
6 *con la aprobación previa del Secretario de Estado, con agencias gubernamentales*
7 *internacionales. También, deberá establecer alianzas con organizaciones de base*
8 *comunitaria, la Universidad de Puerto Rico y otras universidades, municipios, el sector*
9 *privado, la industria financiera, asociaciones, fundaciones y/u organizaciones sin fines de*
10 *lucro, para promover en los ciudadanos la toma de decisiones de manera informada en el*
11 *ámbito financiero;*

12 (8) *desarrollar programas para informar, educar y orientar a los consumidores,*
13 *inclusive a estudiantes que cursen desde el nivel educativo primario hasta el post-*
14 *secundario, sobre los productos y servicios financieros, así como para otros propósitos*
15 *afines;*

16 (9) *establecer prioridades educativas que preserven los principios de las finanzas*
17 *personales que la ciudadanía necesita conocer, con el fin de ayudar a éstos a obtener el*
18 *logro de sus metas financieras;*

19 (10) *fomentar el desarrollo de política pública que propicie allegar recursos*
20 *informativos para prevenir, encarar y ayudar a combatir los problemas de fraude*
21 *financiero y sus consecuencias;*



1 (11) *preparar propuestas para competir por fondos a nivel nacional e internacional*
2 *que permitan el desarrollo de programas en beneficio de los ciudadanos;*

3 (12) *crear, ofrecer, desarrollar, auspiciar o co-auspiciar actividades, tales como:*
4 *seminarios, talleres, adiestramientos, simposios o congresos que sean pertinentes al*
5 *desempeño de los programas y objetivos aquí establecidos;*

6 (13) *cobrar derechos o imponer cargos razonables al menor costo posible por la*
7 *distribución de materiales educativos o por la prestación de servicios;*

8 (14) *llevar a cabo actividades, campañas y estrategias para educar a la ciudadanía y a*
9 *los grupos mencionados en el subinciso (2) sobre la importancia de desarrollar y*
10 *mantener un informe de crédito positivo;*

11 (15) *celebrar anualmente durante el mes de abril el Mes Oficial de la Capacitación*
12 *Financiera, para llevar a cabo una campaña ~~agresiva~~ a nivel nacional sobre la*
13 *importancia de la capacitación financiera en todos los aspectos de la vida de un*
14 *ciudadano. Como parte del Mes Oficial de la Capacitación Financiera, deberá podrá llevar*
15 *a cabo una encuesta general en línea para medir los conocimientos financieros básicos de*
16 *la ciudadanía y divulgará en su portal cibernético los resultados de la encuesta no más*
17 *tarde del 15 de junio de cada año;*

18 (16) *recopilar los datos necesarios, en coordinación con el Instituto de Estadísticas de*
19 *Puerto Rico, para asegurar la producción de estadísticas anuales relacionadas a la*
20 *capacitación financiera en Puerto Rico, las cuales serán las estadísticas oficiales del*
21 *~~Gobierno~~ Estado Libre Asociado de Puerto Rico para medir el progreso de esta Ley;*

1 (17) establecer parámetros específicos para medir el cumplimiento con las metas
2 establecidas en este inciso, y asegurar el debido cumplimiento con los mismos; y

3 (18) rendir al 30 de agosto de cada año, un informe al Gobernador y a la Asamblea
4 Legislativa sobre las actividades llevadas a cabo en virtud de este inciso. Dicho informe
5 contendrá información relacionada a las gestiones, estudios e investigaciones realizadas
6 durante el año fiscal anterior; y

7 ~~(19) rendir, cuando así lo estime necesario o se le solicite, cualquier otro informe~~
8 ~~especial que sea conveniente o que le sea requerido por el Gobernador o por la Asamblea~~
9 ~~Legislativa."~~

10 ~~Sección 4.- Si cualquier palabra, inciso, sección, artículo o parte de esta Ley fuese~~
11 ~~declarado inconstitucional o nulo por un tribunal, tal declaración no afectará,~~
12 ~~menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta Ley, sino que su~~
13 ~~efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo o parte específica y se entenderá~~
14 ~~que no afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en el remanente de~~
15 ~~sus disposiciones.~~

16 ~~Sección 5.- Ante cualquier inconsistencia entre la legislación o reglamentación~~
17 ~~vigente y las disposiciones incluidas en esta Ley, se dispone la supremacía de esta~~
18 ~~legislación y la correspondiente enmienda o derogación de cualquier inconsistencia con~~
19 ~~este mandato.~~

20 Sección 46.- ~~Per la presente queda derogado~~ Se deroga el Plan de Reorganización 5-
21 2010, según enmendado, conocido como "Plan de Reorganización para establecer el
22 Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico", así como cualquier ley, regla de

- 1 procedimiento o norma que se encuentre en conflicto con las disposiciones aquí
- 2 contenidas.
- 3 Sección ~~57~~- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 14

INFORME POSITIVO

²⁴
~~22~~ de junio de 2020



RECIBIDO 1 JUN 24 12:41 PM '20
TRÁMITE Y REGISTRO SENADO PR

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomiendan la aprobación con enmiendas de la R. C. del S. 14.

ALCANCE DE LA MEDIDA

JW

La Resolución Conjunta del Senado 14 (en adelante, "R. C. del S. 14"), tiene como propósito, asignar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres la cantidad de un millón (\$1,000,000.00) de dólares provenientes de la partida para gastos operacionales y comunicaciones de la Oficina del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para la prevención, fiscalización, educación, prestación de servicios y el fortalecimiento de la gestión de programas contra la violencia de género; y ordenarle a la Procuradora de las Mujeres el presentar ante la Asamblea Legislativa de Puerto Rico un informe detallado de cómo se han utilizado los fondos asignados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

Según se desprende de la exposición de motivos de la medida, por años, organizaciones feministas han advertido sobre cuán complejo e ineficiente se ha tornado para el Estado establecer estrategias coherentes y efectivas para poder hacerle frente a la violencia de género.

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal ("Comisión de Hacienda") del Senado de Puerto Rico, como parte del estudio y evaluación del R. C. del S. 14, solicitó memoriales explicativos a la Oficina de la

Procuradora de las Mujeres (en adelante, "OPM"), al Departamento Legal de la Fortaleza, la Oficina de Comunicaciones de la Fortaleza y la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, "OGP"). Al momento de la redacción de este Informe, no se habían recibido los comentarios escritos de la OGP.

En su memorial explicativo, con fecha del 11 de febrero de 2021, la OPM endosa la R. C. del S. 14.¹ En el mismo, presenta la situación que han enfrentado por la reducción significativa en presupuesto y los trabajos que la oficina ha realizado en 2019 y 2020 como parte de su función educativa, preventiva y fiscalizadora, con el fin de garantizar los derechos humanos y eliminar toda discriminación hacia las mujeres. Como parte de su posición en favor de la medida, la OPM expresa las proyecciones en la utilización del millón (\$1,000,000.00) propuesto a base de las necesidades actuales de la oficina, entre las que se encuentran:

- **Prevención:** Campañas Educativas para la prevención, concientización social y erradicación de toda manifestación de violencia.
- **Fiscalización:** Reformarán la División de Desarrollo y Monitoreo y para esto expresan la necesidad de la contratación de recursos para la fiscalización y fortalecimiento de la prestación de servicios que las organizaciones no gubernamentales (en adelante, "ONG's") ofrecen y son subvencionadas por la OPM. Además, estarían trabajando con la preparación e implementación del Plan de Acción Afirmativa requerido por varias leyes y que es parte de la División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa. Por último, estarían desarrollando las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las leyes que protegen los derechos de las mujeres en el campo laboral y que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo, tanto en entidades públicas como privadas.
- **Educación:** Necesidad de contratar recursos para educar a las comunidades, empresas privadas, municipios y gobierno en general.
- **Prestación de Servicio y el Fortalecimiento de la Gestión de Programas Contra la Violencia de Género:** Otorgación de ayudas a las ONG's para apoyar servicios directos a las víctimas que son ofrecidos por organizaciones sin fines de lucro de base de fe, comunitarias, coaliciones, agencias gubernamentales, municipios y otros. Fortaleciendo de esta manera los servicios de albergues de emergencia a mujeres sobrevivientes de violencia doméstica, de la comunidad LGBTT y víctimas de trata humana, proveer servicios de vivienda transitoria, proyectos de autosuficiencia económica de mujeres de ingresos bajos y moderados, apoyo psicosocial, servicios ambulatorios y programas dirigidos a

¹ LCDA. LERSY BORJA, *Comentarios Re R. C. del S. 14:* Oficina de la Procuradora de las Mujeres

estudiantes universitarios para prevención y educación sobre violencia y discriminación contra las mujeres.

La OPM finaliza su memorial solicitando que los fondos tengan una vigencia hasta el 30 de junio de 2022, para poder cumplir a cabalidad con el objetivo de la medida.

La señora Carla Escoto Soto, Directora de Comunicaciones de la Oficina de Asuntos Públicos de la Fortaleza, presentó sus comentarios mediante un memorial explicativo con fecha del 11 de febrero de 2021.² En este, reconoce las facultades e inherencia de la Asamblea Legislativa en asuntos presupuestarios, pero nos invita a reevaluar la medida propuesta. Además, expresó que la identificación de las áreas del presupuesto que deben ser reducidas, debe hacerse con cautela y evitando impactar de forma negativa la capacidad de las entidades gubernamentales de avanzar los objetivos de la Orden Ejecutiva Núm. 2021-013, en aras de atender la emergencia por violencia de género.

Referente a las asignaciones suplementarias asignadas a la OPM, la Sra. Escoto señala que recientemente se tramitó una asignación suplementaria de \$654,000 para apoyar las acciones para la erradicación de la violencia de género, para la contratación de investigadores, psicólogos y psicólogas, trabajadores sociales, abogados y abogadas, estadísticos y fomentar campañas educativas.

JW
La Comisión de Hacienda evaluó los memoriales explicativos recibidos y al entender que la posición presentada por la OPM era tan distante a la única recibida por parte de La Fortaleza, entendió prudente realizar una vista pública para aclarar las diferencias. A la vista pública fue citada la Procuradora de las Mujeres y la Sra. Escoto Soto.

Además de no recibir los comentarios que fueron solicitados al Lcdo. Carlos E. Rivera Justiniano, asesor legal de la Fortaleza, sobre la R. C. del S. 14, este solicitó por escrito se excusara a la Sra. Escoto de asistir y presentar la posición de la Fortaleza sobre la referida medida. Lamentablemente, la vista tuvo que ser cancelada, toda vez que coincidió con el receso de las labores ordenado por la Orden Administrativa 21-14. De igual forma, el Lcdo. Rivera no contestó la misiva enviada el 31 de marzo de 2021 por el presidente de la Comisión ni los distintos intentos que el personal de la Comisión realizó para tratar de comunicarse con el Lcdo. Rivera.

Dado a la imposibilidad de comunicarnos con La Fortaleza, el presidente y el personal de la Comisión de Hacienda se reunieron con la Lcda. Boria de OPM y esta expresó el apoyo a la medida, la necesidad y la urgencia de recibir los fondos

² CARLA ESCOTO SOTO, *Comentarios Re: R. C. del S. 14: Oficina de Asuntos Públicos de la Fortaleza (2021)*

identificados en la R. C. del S. 14. Entre las situaciones discutidas durante la reunión, la señora Boria informó la denegación y disminución de fondos federales necesarios para garantizar la prestación de servicios y las subvenciones que la OPM realiza no solo a las ONG's, sino también, a agencias como el Departamento Justicia (en adelante, "Justicia"), el Negociado de la Policía de Puerto Rico (en adelante, "Policía") y la Oficina para la Administración de los Tribunales (en adelante, "OAT").

Esta Comisión coincide con la exposición de motivos de esta pieza legislativa toda vez que cada día leemos y vemos noticias relacionadas a la violencia que vive el país. Es responsabilidad de esta Asamblea Legislativa colaborar y disponer recursos que encaminen el desarrollo e implementación de la política pública de educación, prevención y de servicios disponibles a cualquier persona víctima de violencia.

Finalmente, en vista de que la asignación de fondos que identifica esta medida no impacta de manera negativa la capacidad de las entidades gubernamentales de avanzar los objetivos de la Orden Ejecutiva Núm. 2021-013, la Comisión de Hacienda recomienda la aprobación del R. C. del S. 14. Sin otorgarle a la OPM y, por ende, a las ONG's, a Justicia, la Policía y a OAT los fondos suficientes no podríamos implementar la política pública que busca la erradicación de la violencia de género que vive el país. A su vez, acogemos la enmienda presentada por la OPM para hacer disponibles la vigencia de los fondos hasta el 30 de junio de 2022.

524
IMPACTO FISCAL

Esta medida no conlleva impacto fiscal.

CONCLUSIÓN

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, recomienda la aprobación con enmiendas de la R. C. del S. 14.

Respetuosamente sometido,

Juan Zaragoza Gómez

Hon. Juan Zaragoza Gómez
Presidente
Comisión de Hacienda, Asuntos Federales
y Junta de Supervisión Fiscal

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 14

20 de enero de 2021

Presentada por la señora *Trujillo Plumey*

Referida a la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

RESOLUCIÓN CONJUNTA

Para asignar a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres la cantidad de un millón (\$1,000,000.00) de dólares provenientes de la partida para gastos operacionales y comunicaciones de la Oficina del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para la prevención, fiscalización, educación, prestación de servicios y el fortalecimiento de la gestión de programas contra la violencia de género; y ordenarle a la Procuradora de las Mujeres el presentar ante la Asamblea Legislativa de Puerto Rico un informe detallado de cómo se han utilizado los fondos asignados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Por años, organizaciones feministas y de la sociedad civil han advertido sobre cuán complejo e ineficiente se ha tornado para el Estado establecer estrategias coherentes y efectivas para poder hacerle frente a la violencia de género. Este grave problema social se ha intensificado con un aumento extraordinario de casos. Peor aún, existen serios problemas de disponibilidad de recursos para desarrollar e implantar política pública de educación, prevención y servicios. Además, se han intensificado los reclamos para que se declare un estado de emergencia ante la crisis de violencia de género que se atraviesa Puerto Rico.

Las estadísticas del Negociado de la Policía de Puerto Rico para todo el año 2019, reflejaron sobre siete mil (7,000) incidentes de violencia de género. Durante el año 2020, como parte del "lockdown" y por el toque de queda ante la pandemia del COVID-19, continuó el aumento de casos de violencia de género, así como la violencia en otras modalidades. En el caso de los municipios que conforman en el Distrito Senatorial de Humacao, nueve (9) de sus diez (10) municipios se distribuyen en las áreas policíacas de Caguas y Humacao. La suma de casos de violencia de género en las mencionadas áreas policiales para el período del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, según las estadísticas del Negociado de la Policía de Puerto Rico presentadas en un informe por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, totalizó ochocientos veinticuatro (824), a razón de quinientos treinta y ocho (538) en el Área Policial de Caguas y doscientos ochenta y seis (286) en el Área Policial de Humacao. La totalidad de casos combinada es superada solamente por la totalidad de casos acontecidos el Área Policial de Bayamón que tiene novecientos treinta y tres (933). Esto prácticamente hace del Distrito Senatorial de Humacao una de las regiones de mayor incidencia de casos de violencia de género y se requiere tomar acciones concretas para hacerle frente a esta situación.

JW
Pese a lo anterior, ~~la respuesta de la p~~Procuradora de la ~~Oficina de las Mujeres,~~ Lersy G. Boria Vizcarrondo, ha manifestado ~~side el decir~~ que como resultado de los recortes en el presupuesto de la oficina que dirige, se ha quedado sin el personal y los recursos necesarios para cumplir con su deber frente al incremento de casos de violencia de género, la demanda de servicios, operaciones e implementación de programas.

En ausencia de creatividad e iniciativas productivas por parte de los encargados de implantar la política pública, la Asamblea Legislativa cumple con su función constitucional al evaluar la problemática actual y tomar una acción afirmativa ante el incremento de casos de violencia de género. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa reconoce la necesidad de recursos de la entidad encargada de implantar la política pública, identificando a su vez, ~~excesos que tienen evidentemente que ceder ante~~ fondos

de otras áreas para atender la urgente necesidad que existe de erradicar ~~para hacerle frente~~ a la violencia de género en nuestra sociedad. A tales fines, se presenta esta Resolución Conjunta y se identifica la fuente de dónde ~~dónde~~ provendrán los recursos a asignarse para la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

La Oficina del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a partir del presupuesto de 2018-2019, ha visto incrementado los recursos asignados en el renglón de gastos operacionales y comunicaciones; ~~que~~ de dicha partida se puede realizar una asignación inicial para atender la crisis de violencia de género en Puerto Rico. Además, se le impone a la Procuradora de las Mujeres el presentar un informe detallado para rendir cuentas sobre el uso de los fondos asignados por medio de esta Resolución Conjunta.

RESUÉLVESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO

1 Sección 1.- Se asigna a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres la cantidad de
2 un millón (\$1,000,000.00) de dólares provenientes de la partida para gastos
3 operacionales y de comunicaciones de la Oficina del Gobernador del Estado Libre
4 Asociado de Puerto Rico para la prevención, fiscalización, educación, prestación de
5 servicios y el fortalecimiento de la gestión de programas contra la violencia de género.

6 Sección 2.- La Procuradora de las Mujeres deberá presentar, en o antes del 31 de
7 diciembre de 2021 y en o antes del 30 de junio de 2022, ante la Asamblea Legislativa de
8 Puerto Rico, a través de la Secretaría de ambos Cuerpos Legislativos, un informe
9 detallado de cómo se han utilizado los fondos asignados por medio de esta Resolución
10 Conjunta.

11 Sección 3.- Esta Resolución Conjunta comenzará a regir inmediatamente después
12 de su aprobación.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

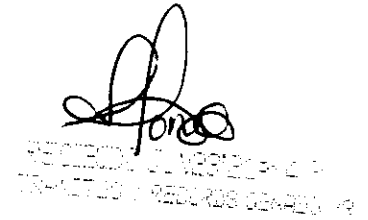
1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R.C. DEL S. 47

INFORME POSITIVO

23 de junio de 2021




RECORDADO
SECRETARÍA DE ASISTENCIA LEGAL
SENADO DE PUERTO RICO

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La **Comisión de Gobierno** del Senado de Puerto Rico, **recomienda** la aprobación del R. C. del S. 47, con enmiendas en el entirillado electrónico.

ALCANCE DE LA MEDIDA



Para ordenar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico que realice un abarcador estudio sobre la aplicación de la Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", en aras de medir la efectividad de la Ley y evaluar la necesidad de mayores controles o enmiendas a la Ley. El referido estudio será encomendado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OATRH) y el Departamento de la Familia; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Para el análisis de esta medida legislativa la Comisión solicitó comentarios a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de la Familia, Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Esta medida está dirigida a investigar la aplicación y efectividad de la Ley 16-2017, también conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico". Partiendo de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo

II, Sección 1 donde se establece que todos somos iguales ante la ley y que no podrá discriminarse por razón de sexo, entre otros. Se hace indispensable que se genere una igualdad en el salario que es vital para el desarrollo económico y social del país. Esta ley busca producir una igualdad salarial, dirigido solamente a las mujeres, ya que han sido estas quienes han quedado rezagadas por nuestra sociedad. Las mujeres son pilares de nuestra sociedad, iguales en derechos y responsabilidades

Es vital que se realicen los estudios necesarios y se fiscalice la implantación de la Ley 16-2017, supra, mientras se analiza si la misma cumple con las expectativas y metas planteadas. Además, si se debe incluir enmiendas para mejorar la medida y ampliar su alcance. Por otro lado, se hace indispensable que se realice la investigación propuesta ya que ésta permite estudiar el problema desde diversos alcances para que de esta forma se pueda dar paso a la solución de los problemas sociales referentes a la igualdad salarial.

Nótese que, las disposiciones de esta medida facultan al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), el Departamento de la Familia a realizar el estudio. Adicional a ello se menciona que se debe incluir la participación de la Rama Judicial, la Cámara de Comercio y la sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico.

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos envió sus comentarios firmados por su directora, Zahira A. Maldonado Molina. En su comunicación expresa que "es evidente que a pesar de la existencia de leyes que establecen la igualdad de oportunidades en el empleo y en los asuntos relativos al mismo - como es una justa retribución- puede que tales preceptos no hayan logrado erradicar del todo las prácticas discriminatorias que tanto afectan las oportunidades de empleo de las mujeres". También menciona en su misiva que la OATRH tiene la responsabilidad de asegurar que las agencias y demás instrumentalidades del país provean un tratamiento equitativo y justo en la fijación de salarios y demás formas de retribución, conforme a la política pública. Por tanto, la OATRH recomienda la aprobación de esta medida.

Por otro lado, recibimos el memorial explicativo del Departamento de la Familia en donde expresa que tienen como prioridad el desarrollo de actividades de información y educación social dirigidas a la prevención primaria de problemas que afecten las familias y a la comunidad. De la misma forma aseguran que la equidad no se ha visto reflejada en la retribución y opciones de trabajo para la mujer. Según las estadísticas presentadas por el Departamento de

la Familia la tasa de participación a nivel isla para el año 2018 fue de 40.4 por ciento. Los datos desagregados por sexo reflejaron una tasa de participación de la mujer de 33.2 por ciento y para el hombre de 48.9 por ciento. El impacto de la reducción de empleos en la mujer representó una reducción de 37,000 empleos menos, lo que quiere decir menos trabajadoras. La tasa de participación laboral de la mujer aún continúa estando por debajo de la del hombre, sin embargo, existe una tendencia en que la brecha se ha ido reduciendo.

El Departamento de la Familia avala la aprobación de esta medida y recomienda se incluya dentro del grupo de trabajo al Instituto de Estadísticas de Puerto Rico para que sea ésta la encargada de generar y monitorear las estadísticas sobre equidad salarial y para que provea cualquier dato necesario para que se cumpla con lo ordenado. Estas enmiendas fueron acogidas por la comisión

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) emitió sus comentarios, en los mismo realizó una profunda investigación sobre la problemática de la desigualdad salarial que afecta a las mujeres. Establece una diferencia entre "brecha salarial por género" y "discrimen salarial por género" sentando unas bases sobre qué dirección debe ir dirigida los estudios que esta medida ordenan se realicen. Es meritorio mencionar que la OPM no está de acuerdo con este argumento, si se logra explicar que lo que existe es una brecha salarial por diferencias o factores objetivos y que por tanto no existe una discriminación salarial. Existen diversas modalidades de discriminación directa, entre ellas está el trato menos favorable que se da en las decisiones adoptadas en el proceso de selección de empleados (as). Por otro lado, se encuentra las decisiones individuales, en donde existe discriminación si la víctima ha sido objeto de un trato menos favorable que otras personas que se hayan comportado igual o que gocen de la misma cualificación de la víctima. Dentro de esta misiva la OPM propone se realicen múltiples enmiendas a la Ley 16 -2017, luego de un riguroso análisis la comisión entendió que las mismas deben ser atendidas por a través de otra pieza legislativa.

La OPM se expresa a favor de que la medida aquí evaluada sea aprobada, sin embargo, propone se inserten varias enmiendas con el fin de mejorar la misma. Entre estas enmiendas se encuentra añadir al grupo a la Universidad de Puerto Rico y diversas universidades privadas, particularmente a los Departamentos de Ciencias Sociales, Economía, Estudios de Género, Administración de Empresas, entre otros. Las enmiendas propuestas fueron acogidas por la comisión.

Conforme a lo que anteriormente presentado, esta Comisión recomienda la aprobación de la medida con las correspondientes enmiendas, para cumplir

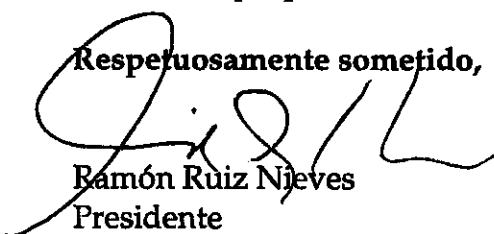
con el marco jurídico establecido y, además, cumplir con las investigaciones necesarias para mejorar el ordenamiento existente.

CONCLUSIÓN

Tomando todo lo anterior, esta Comisión considera que la presente medida busca preservar y salvaguardar el interés público social, buscando la transformación necesaria para lograr la igualdad salarial. Estamos convencidos que lo anterior es cónsono con los fines que promueve la Ley 16-2017, según enmendada.

A tenor con lo anteriormente expuesto, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración de la R. C. S. 47 recomienda a este Alto Cuerpo la **aprobación** de esta medida legislativa con las enmiendas propuestas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,



Ramón Ruiz Nieves

Presidente

Comisión de Gobierno



(ENTIRILLADO ELECTRONICO)
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 47

23 de marzo de 2021

Presentado por los señores *Rivera Schatz, Ríos Santiago*; la señora *Jiménez Santoni*; el señor *Matías Rosario*; la señora *Morán Trinidad*; el señor *Neumann Zayas*; las señoras *Padilla Alvelo, Riquelme Cabrera, Soto Tolentino*; y el señor *Villafañe Ramos*

Referido a las Comisiones de Gobierno; y de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para ordenar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico ~~Gobierno de Puerto Rico~~ que realice un abarcador estudio sobre la aplicación de la Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", en aras de medir la efectividad de la Ley y evaluar la necesidad de mayores controles o enmiendas a la Ley. El referido estudio será encomendado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ~~Gobierno de Puerto Rico~~ (OATRH) y el Departamento de la Familia. ~~Se debe contar con la participación de la Rama Judicial y en representación del sector privado con la Cámara de Comercio y la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos;~~ y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo II, Sección Primera, establece que [l]a dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana." Entiéndase que cuando la Constitución, en su Artículo II, dispone que "todos los hombres son iguales" se refiere a que todas las personas con iguales.

Sin embargo, la vida de la mujer puertorriqueña se ha caracterizado por ser una llena de retos y desafíos para lograr un lugar justo en nuestra sociedad. Por años se ha luchado por los derechos de las mujeres y lograr equidad. Aun cuando ha sido nuestra política pública, la de concienciar sobre la igualdad en el empleo e igual paga por igual trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado, todavía existe inequidad contra la mujer en el ámbito laboral.

Precisamente, con el fin de atender con responsabilidad y firmeza los problemas de desigualdad que sufren tantas mujeres puertorriqueñas, el 8 de marzo de 2017 se aprobó la Ley 16-2017, conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico". Mediante la misma se buscaba que ningún patrono discriminara salarialmente por razón de sexo contra empleados(as) que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares. Dicha Ley define claramente los contornos bajo los cuales se puede llevar a cabo una conducta de discrimen salarial por razón de sexo por parte de un patrono contra un empleado(a). Asimismo, les brinda a los patronos la oportunidad de establecer procesos de autoevaluación detallados y razonables sobre sus prácticas de compensación para que pongan en ejecución acciones remediales contra la inequidad salarial.

Con el propósito de medir la efectividad de esta Ley, se ordenó al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos a confeccionar un estudio estadístico sobre la inequidad salarial por razón de sexo cada tres (3) años. También se le ordenó, en coordinación con la Procuradora de la Mujer, darle publicidad a las disposiciones de la Ley con el fin de que los patronos comiencen, cuanto antes, a establecer programas de autoevaluación y a establecer acciones remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo. De igual manera, se facultó al Secretario, o su representante, a recibir quejas, planteamientos o querrelas de personas que aleguen violaciones a esta Ley, así como comenzar motu proprio, todas las investigaciones, inspecciones y acciones que

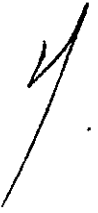
considere necesarias para determinar si un patrono ha incumplido o dejado de cumplir con las disposiciones de la Ley 16-2017 con el propósito de hacerlas cumplir. Se dispuso que la información que se recopilara fuera confidencial salvo para procurar un remedio legal al amparo de la Ley. Además, se dispuso que la Procuradora deberá referir al Secretario(a) todas las querellas que reciba en su Oficina que se relacionen a violaciones a las disposiciones de esta Ley, para que éste las atienda, encause, trabaje y obtenga una adjudicación final de las mismas, de conformidad con las facultades que se le reconocen en la referida Ley.

Asimismo, la Ley ordena que el Secretario(a) del Departamento del Trabajo radique un informe estadístico anual ante la Asamblea Legislativa sobre las querellas presentadas y adjudicadas. Surge de los informes radicados que en el año 2018 no se radicaron querellas al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 16-2017, en el año 2019 se radicó una querella y en el año 2020 se radicaron dos querellas.

Contamos con legislación vigente y hemos adoptado la política pública de concienciar sobre la igualdad en el empleo e igual paga por igual trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado, sin embargo, es necesaria la ejecución, fiscalización y seguimiento de esas medidas para lograr equidad salarial. Aunque con la aprobación de la Ley 16-2017 se realizaron avances por la equidad salarial, no ha sido suficiente y es vital tomar acciones contundentes dirigidas a alcanzarla.

Por todo lo anterior, esta Administración considera de vital importancia examinar la efectividad de la Ley 16-2017 y que se realice un estudio abarcador para atender la situación de la mujer puertorriqueña y la equidad salarial de esta. Para ello, resulta necesario, que las entidades a las que se les ordena realizar el estudio coordinen e investiguen el cumplimiento o incumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, el establecimiento por parte de los patronos del sector público y privado de programas de autoevaluación y acciones remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo, las querellas que se hayan sometido. Asimismo, deberán recopilar la información necesaria para poder comparar los salarios recibidos por las mujeres en

comparación con el de los hombres por igual trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado.

A handwritten mark or signature, possibly a stylized letter or symbol, located in the lower-left quadrant of the page.

RESUELVESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se ordena al Estado Libre Asociado de Puerto Rico ~~Gobierno de~~
2 ~~Puerto Rico~~ que realice un abarcador estudio sobre la aplicación de la Ley 16-2017,
3 conocida como "Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico", en aras de medir la
4 efectividad de la Ley y evaluar la necesidad de mayores controles o enmiendas a la Ley.

5 El referido estudio será encomendado al Departamento del Trabajo y Recursos
6 Humanos, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, la Oficina de Administración y
7 Transformación de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
8 ~~Gobierno de Puerto Rico~~ (OATRH), el Departamento de la Familia y el Instituto de
9 Estadística. Se debe contar con la participación de la Rama Judicial y en representación
10 del Sector Privado con la Cámara de Comercio y la Sociedad para la Gerencia de los
11 Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico. En adición se debe contar con la
12 participación de la Universidad de Puerto Rico, particularmente las facultades y los
13 departamentos de Ciencias Sociales, Economía, Estudios de Género y Administración
14 de Empresas.

15 Sección 2.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos coordinará con el
16 grupo designado las reuniones que sean necesarias para completar el estudio ordenado.

17 Sección 3.-Entre las facultades y funciones dl grupo designado para realizar el
18 estudio se encuentran las siguientes:

19 a. Evaluar y analizar las disposiciones de la Ley 16-2017 y hacer
20 recomendaciones para mejorarla y asegurar su implementación;

1 b. Coordinar e investigar el cumplimiento o incumplimiento con las
2 disposiciones de la Ley 16-2017;

3 c. Investigar el establecimiento por parte de los patronos del sector público y
4 privado de programas de autoevaluación y acciones remediales contra el discrimen
5 salarial por razón de sexo;

6 d. Recopilar la información necesaria para poder comparar los salarios recibidos
7 por las mujeres en comparación con el de los hombres por igual trabajo en las agencias
8 del Gobierno y el sector privado;

9 e. Proveer mecanismos para establecer estadísticas confiables sobre la equidad
10 salarial e investigar y realizar un diagnóstico sobre las querellas que se hayan sometido
11 en virtud de la Ley 16-2017;

12 f. Emitir recomendaciones sobre posible legislación y medidas reglamentarias
13 que garanticen el cumplimiento de la Ley;

14 g. Establecer recomendaciones para el sector privado que sobre la equidad
15 salarial;

16 h. Crear los subgrupos que estime necesarios para asegurar el monitoreo de
17 estadísticas, el establecimiento de política pública, el desarrollo de campañas educativas
18 y mediáticas, y la creación de alianzas entre el sector público y privado;

19 i. Cualquier otra acción e iniciativa que el grupo entienda necesaria para cumplir
20 con los objetivos de esta Resolución Conjunta.

21 j. Como parte del Estudio, deberán coordinar e investigar el cumplimiento o
22 incumplimiento con las disposiciones de la Ley 16-2017, el establecimiento por parte de

1 los patronos del sector público y privado de programas de autoevaluación y acciones
2 remediales contra el discrimen salarial por razón de sexo, las querellas que se hayan
3 sometido. También, deberán recopilar la información necesaria para poder comparar
4 los salarios recibidos por las mujeres en comparación con el de los hombres por igual
5 trabajo en las agencias del gobierno y el sector privado.

6 Sección 4.- Los servicios rendidos para la consecución de lo dispuesto en esta
7 Resolución Conjunta serán ad honorem. Sin embargo, se ordena a las entidades que
8 identifiquen los recursos necesarios para cumplir con los objetivos de esta Resolución.

9 Sección 5.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el grupo
10 designado, remitirá al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en un término no mayor
11 de ciento ochenta (180) días, el estudio ordenado en las Secciones 1 y 2 de esta
12 Resolución Conjunta.

13 Sección 6.- Copia de esta Resolución Conjunta le será referida a los
14 Secretarios(as) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y del Departamento
15 de la Familia; la Procuradora de las Mujeres, la Directora de la Oficina de
16 Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado
17 de Puerto Rico ~~Gobierno de Puerto Rico~~ (OATRH), y la Jueza Presidenta y el Director(a)
18 de la Oficina de la Administración de los Tribunales, y a los Presidentes(as) de la
19 Cámara de Comercio y la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos,
20 Capítulo de Puerto Rico, para su conocimiento y acción correspondiente. También será
21 enviada a los medios de comunicación masiva en Puerto Rico, para asegurar su más
22 amplia difusión para el conocimiento general de nuestra población.

- 1 Sección 7.- Esta Resolución Conjunta comenzará a regir inmediatamente después
- 2 de su aprobación.

A handwritten mark or signature, possibly a stylized letter 'y' or a similar symbol, located on the left side of the page.

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

RC. del S. 57

INFORME POSITIVO

23 de junio de 2021



RECORRIDO AL SENADO DE
PUERTO RICO Y RECORRIDO SENADO DE

AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, recomienda la aprobación de la **Resolución Conjunta del Senado 57**, con las enmiendas sugeridas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

La Resolución Conjunta del Senado 57, tiene como propósito designar la Nueva Escuela Intermedia Urbana del Barrio Fortuna del Municipio de Barceloneta, con el nombre de Héctor M. Ruiz Martínez; y eximir tal designación de las disposiciones de la Ley Núm. 99 del 22 de junio de 1961, según enmendada, conocida como la "Ley de la Comisión Denominadora de Estructuras y Vías Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión de Gobierno del Senado solicitó comentario al Departamento de Educación sobre la RCS 57. El Secretario Interino del Departamento de Educación, Hon. Eliezer Ramos Parés contestó nuestra solicitud indicando que no hay oposición legal de parte del Departamento a la aprobación de la presente medida legislativa.

Reconoció el Secretario Interino la facultad de la Asamblea Legislativa de denominar las estructuras gubernamentales reconociendo aportaciones de ciudadanos distinguidos. Esto con el fin de enaltecer y reconocer gestiones de hombres y mujeres que, con sus ejecutorias, realizaron la nobleza, la rectitud y la tenacidad que rigen a un ciudadano o ciudadana ejemplar.

Sobre el Sr. Héctor M. Ruiz Martínez la autora de la Resolución Conjunta expresó en la Exposición de Motivos que, Ruiz Martínez se graduó de Cuarto Año de la Escuela Superior Fernando Suria Chaves de su pueblo natal, Barceloneta. Que ingresó a la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Arecibo y, posteriormente se trasladó a la Universidad de Puerto Rico, donde obtuvo un bachillerato en Educación Elemental y Secundaria, con una concentración en Español e Historia. Indicó, además, que, estuvo en el servicio militar obligatorio de los Estados Unidos, donde participó en la Guerra de Vietnam. Al regreso de Vietnam, se desempeñó como maestro en todos los niveles educativos y en la Escuela Fernando Suria Chaves, como maestro de Español.

Manifestó que, su carácter jovial y estricto, le sirvió de herramienta para ser maestro consejero de clases graduandas por muchos años. También, se distinguió como *Scout Master* en la tropa de los Cobitos de los Niños Escuchas y, en los deportes, llegó a ser apoderado del equipo de béisbol Clase A de Magueyes en Barceloneta. Exaltó la autora que, Don Héctor Manuel fue electo Alcalde de Barceloneta en las elecciones generales de 1984, recibiendo amplio apoyo de los sectores de su pueblo que lo vio nacer. El 14 de enero de 1985, juramentó como alcalde en las escalinatas del Municipio de Barceloneta. Su trayectoria como líder comunitario y filántropo fue una de entrega total al servicio público de su pueblo de Barceloneta. El 6 de mayo de 1986, falleció producto de una aflicción cardíaca.

Explicó la autora de la medida, que, la Administración Municipal de Barceloneta, bajo la incumbencia del exalcalde, Hon. Sol Luis Fontanes Olivo, formalizó la construcción de la Nueva Escuela Intermedia en el Barrio Fortuna de Barceloneta, y en el

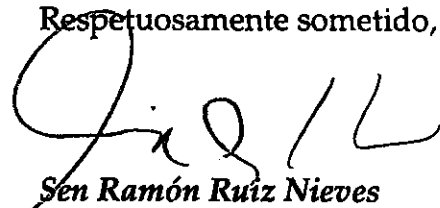
año 2005, el Alcalde y la Legislatura Municipal solicitaron que la Nueva Escuela Intermedia del Barrio Fortuna llevara su nombre.

La Comisión de Gobierno entiende que la denominación de esta escuela con el nombre del profesor Héctor M. Ruiz Martínez, qepd, fomenta un sentido de identificación de los residentes del Municipio de Barceloneta con las personas ejemplares del pasado relacionados con su historia y su vida cotidiana y es una manera de rendir homenaje a estas personas ilustres y perpetuar su memoria.

CONCLUSIÓN

Por todo lo antes expuesto, luego de estudiar y considerar la **Resolución Conjunta del Senado 57**, la Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tiene el honor de recomendar a este honorable Cuerpo Legislativo, la aprobación de la presente medida, con las enmiendas contenidas en el Entrillado Electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,



Sen Ramón Ruiz Nieves

Presidente

Comisión de Gobierno

Entirillado Electrónico
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 57

19 de abril de 2021


Presentada por la señora *Rosa Vélez*

Referida a la Comisión de Gobierno

RESOLUCIÓN CONJUNTA

Para designar la Nueva Escuela Intermedia Urbana del Barrio Fortuna del Municipio de Barceloneta, con el nombre de Héctor M. Ruiz Martínez; y eximir tal designación de las disposiciones de la Ley Núm. 99 del 22 de junio de 1961, según enmendada, conocida como la "Ley de la Comisión Denominadora de Estructuras y Vías Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



La Administración Municipal de Barceloneta, bajo la incumbencia del Hon. Sol Luis Fontanes Olivo, formalizó la construcción de la Nueva Escuela Intermedia en el barrio Fortuna de Barceloneta. El Departamento de Educación requiere que estos nuevos planteles escolares sean denominados con nombres de personas ilustres que se hayan destacado primordialmente en la enseñanza o trabajo público en el pueblo donde se edifique dicha estructura escolar.

Asimismo, tenemos que reconocer la contribución pública magisterial y ciudadana, que el Sr. Héctor Manuel Ruiz Martínez (QEPD) a través de su trayectoria desempeño para beneficio de los Barcelonetenses. El señor Ruiz Martínez nació el 14 de noviembre de 1943 y fue residente del sector Tosas del Barrio Magueyes. Fue una

persona que se crio en el campo, y que, a través de sus ejecutorias proporcionó su mejor talento al servicio de los barcelonetenses. Ruiz Martínez se graduó de cuarto año de la escuela superior Fernando Suria Chaves de su pueblo natal. Ingresó a la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Arecibo y, posteriormente se trasladó a la Universidad de Puerto Rico, donde obtuvo un bachillerato en Educación Elemental y Secundaria, con una concentración en Español e Historia. Además, estuvo en el servicio militar obligatorio de los Estados Unidos, donde se participó de la Guerra de Vietnam. Al regreso de Vietnam, se desempeñó como maestro en todos los niveles educativos y en la escuela Fernando Suria Chaves, como maestro de Español. Su carácter jovial y estricto, le sirvió de herramienta para ser maestro consejero de clases graduandas por muchos años. También, se distinguió como *Scout Master* en la tropa de los Cobitos de los Niños Escuchas y, en los deportes, llegó a ser apoderado del béisbol Clase A de Magueyes en Barceloneta.

El señor Ruiz Martínez contrajo matrimonio con la señora Juana Ramos, maestra, y bibliotecaria escolar, quien fue su amiga, esposa y compañera durante muchos años. Héctor Manuel fue electo Alcalde de Barceloneta en las elecciones generales de 1984, recibiendo amplio apoyo de los sectores de su pueblo que lo vio nacer. El 14 de enero de 1985, juramentó como alcalde en las escalinatas del Municipio de Barceloneta. Su trayectoria como líder comunitario y filántropo fue una de entrega total al servicio público de su pueblo de Barceloneta.

El 6 de mayo de 1986, falleció producto de una afección cardíaca. El 7 de mayo de 1986, el pueblo de Barceloneta se presentó al ayuntamiento a prestar sus últimos respetos y condolencias a la familia del señor Ruiz Martínez. La Legislatura Municipal de Barceloneta, y el entonces alcalde en el 2005, Hon. Sol Luis Fontanes Olivo, reconocieron la aportación desinteresada al servicio público de Héctor Manuel, la cual rindió a sus conciudadanos a través de las diferentes facetas que ocupó, como maestro, consejero, alcalde y amigo. A esos fines, solicitaron que la Nueva Escuela Intermedia del Barrio Fortuna de Barceloneta llevara su nombre.

Así como cada pueblo recuerda y reverencia con amor y con orgullo a sus más ilustres personalidades, en el presente, el pueblo de Barceloneta honra, distingue y rinde homenaje sin distinción de raza, sexo, origen nacional o ideas políticas, a Héctor Manuel Ruiz Martínez.

Una manera de rendir homenaje a estas personas ilustres y perpetuar su memoria, es designar con sus nombres los edificios, escuelas, hospitales, vías y otras obras públicas. Asimismo, por medio de esta Resolución Conjunta del Senado, esta Asamblea Legislativa pretende hacer justicia a la familia, al legado y al pueblo de Barceloneta, nombrando a la Nueva Escuela Intermedia del Barrio Fortuna de Barceloneta con el nombre de Héctor Manuel Ruiz Martínez.

RESUÉLVESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se designa con el nombre de Héctor Manuel Ruiz Martínez, la Nueva
2 Escuela Intermedia del Barrio Fortuna del Municipio de Barceloneta; y se exime tal
3 designación de las disposiciones de la Ley Núm. 99 del 22 de junio de 1961, según
4 enmendada, conocida como la "Ley de la Comisión Denominadora de Estructuras y
5 Vías Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

6 Sección 2.- El Municipio de Barceloneta, el Departamento de Educación de
7 Puerto Rico y la Autoridad de Edificios Públicos, tomarán las medidas necesarias para
8 dar cumplimiento a las disposiciones de esta Resolución Conjunta, sin sujeción a lo
9 dispuesto en la Ley Núm. 99 de 22 de junio de 1961, según enmendada, conocida como
10 "Ley de la Comisión Denominadora de Estructuras y Vías Públicas".

11 Sección 3.- Se autoriza al Municipio de Barceloneta a recibir, petitionar, aceptar,
12 redactar y someter propuestas para donativos y aportaciones de recursos de fuentes
13 públicas y privadas; parear cualesquiera fondos disponibles con aportaciones

1 municipales, estatales, federales o del sector privado; así como a establecer acuerdos
2 colaborativos con cualquier entidad, pública o privada, con la disposición de participar
3 o colaborar en el financiamiento de esta rotulación.

4 Sección 4.- Esta Resolución Conjunta, comenzará a regir inmediatamente después
5 de su aprobación.



ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa


1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 103

INFORME POSITIVO

24
21 de junio de 2020
fuo


RECIBIDO JUN 24 2020
TRMITES Y RECORDS SENADO PR

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomiendan la aprobación sin enmiendas de la R. C. del S. 103.

ALCANCE DE LA MEDIDA

La Resolución Conjunta del Senado 103 (en adelante, "R. C. del S. 103"), tiene como propósito, asignar la suma de quinientos mil dólares (\$500,000), provenientes de Fondos de Emergencia, a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a los fines de que pueda continuar operante y ampliando sus servicios y su alcance a la población general; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

JW
La violencia contra la mujer es un problema que el Estado debe atender de manera urgente. Según se desprende de la Exposición de Motivos de la medida, la procuradora de las Mujeres, la Lcda. Lersy Boria Vizcarrondo cursó una comunicación expresando que es imperativo que la Oficina de la Procuradora de la Mujer (en adelante, "OPM") reciba la cantidad de quinientos mil dólares (\$500,000) para el Año Fiscal 2021-2022.

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal ("Comisión de Hacienda") del Senado de Puerto Rico, como parte del estudio y evaluación del R. C. del S. 103, solicitó Memoriales Explicativos a la OPM, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, "OGP"), la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (en adelante, "AAFAF"), el Departamento de Hacienda (en adelante, "DH") el Departamento de Justicia (en adelante, "DJ"), el Negociado de la Policía (en adelante, "NPPR") y la Administración de Tribunales (en adelante, "AT"). Al momento

de la redacción de este Informe, no se habían recibido los comentarios escritos de OGP, AAFAF, AH, DJ, NPPR ni AT.

El 1 de junio de 2021, la OPM envió una comunicación al presidente de la Comisión de Hacienda expresando la necesidad de que se considere la asignación de emergencia que el R. C. del S. 103 presenta. En su comunicación, la procuradora de las mujeres discute que los fondos solicitados por las organizaciones sin fines de lucro (en adelante, "ONG's") que ofrecen servicios subvencionados por la OPM, es por una cantidad mayor a las cantidades con las que cuenta actualmente la OPM.

La OPM requiere de los fondos necesarios para garantizar la continuidad de la prestación de los servicios para las víctimas de violencia; los servicios de orientación, consejería, apoyo y sostén, intercesoría y representación legal; servicios de trabajo social; servicios psicológicos; línea de orientación y ayuda 24/7 para víctimas de agresión sexual; servicios médicos, forenses y psiquiátricos, entre otros.

Debido a la urgente necesidad que tiene la OPM en recibir estos fondos y la responsabilidad que tiene el gobierno en mitigar la actual crisis por violencia a nivel isla, es imperativo que esta Asamblea Legislativa asigne la cantidad solicitada por la OPM.

Conforme a la Ley del Fondo de Emergencia,¹ la Asamblea Legislativa debe consentir la transferencia de los fondos identificados en la referida medida. Por consiguiente, validamos la asignación de quinientos mil dólares (\$500,000), necesarios para garantizar los servicios subvencionados por la OPM.

IMPACTO FISCAL

Esta medida no conlleva impacto fiscal, ya que los fondos son provenientes del Fondo de Emergencia.

CONCLUSIÓN

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, recomienda la aprobación sin enmiendas del R. C. del S. 103.

Respetuosamente sometido,



Hon. Juan Zaragoza Gómez

Presidente

Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

¹ Ley Núm. 91 de 21 de junio de 1966, según enmendada, conocida como "Ley del Fondo de Emergencia"

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. del S. 103

24 de mayo de 2021

Presentada por los señores *Dalmau Santiago, Aponte Dalmau*; las señoras *González Huertas, Hau, García Montes, González Arroyo, Rosa Vélez*; los señores *Ruiz Nieves, Soto Rivera, Torres Berríos*; la señora *Trujillo Plumey*; y el señor *Zaragoza Gómez*
Referida a la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal

RESOLUCIÓN CONJUNTA

Para asignar la suma de quinientos mil dólares (\$500,000), provenientes de Fondos de Emergencia, a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, a los fines de que pueda continuar operante y ampliando sus servicios y su alcance a la población general; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

JW
La Oficina de la Procuradora de la Mujer (OPM) es una entidad gubernamental fundamental para el apoyo a víctimas de violencia de género, ofrecer campañas de orientación y prevención al maltrato, sugerir e implementar política pública para mejorar la seguridad y calidad de vida de la mujer, entre otras cosas.

Puerto Rico requiere que la OPM continúe operante y que, en la medida que sea posible, amplíe sus servicios y su alcance a la población general. Para esto, es menester que se le asignen los fondos necesarios.

La violencia contra la mujer es un problema que el Estado debe atender de manera urgente. Es momento de crear conciencia sobre este asunto en los espacios disponibles, siendo oportuno que el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

sea un ente atento y productivo. Es de suma importancia proveerle a nuestra población las herramientas necesarias para tener una mejor calidad de vida.

Según una comunicación cursada por la procuradora de las Mujeres, Lcda. Lersy Boria Vizcarrondo, es imperativo que la Oficina de la Procuradora de la Mujer reciba la cantidad de quinientos mil dólares (\$500,000) para el Año Fiscal 2021-2022.

Actualmente la Oficina de la Procuradora de la Mujer se encuentra llevando a cabo el proceso de adjudicación de fondos para el ofrecimiento de servicios a las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, violencia en cita y trata humana. Al presente, la OPM administra dos (2) programas federales que viabilizan el ofrecimiento de servicios esenciales y medulares para salvaguardar la vida de las víctimas y sobrevivientes de la violencia de género. No obstante, los recursos disponibles se han visto seriamente afectados debido a que en los pasados años han disminuido.

Hasta hace apenas cuatro (4) años atrás, la OPM contaba con fondos estatales mediante las Asignaciones Especiales, que le posibilitaban complementar las otorgaciones de fondos federales, para ofrecer una diversidad de servicios. Sin embargo, esta asignación especial estatal ya no es una realidad, ya que a la OPM no es beneficiaria de estos fondos. A esto se le une la disminución paulatina de fondos federales para la Entidad, la cual ha provocado una seria situación que atenta contra las otorgaciones para el año fiscal 2021-2022.

Tomando en cuenta la importancia de la inclusión de orientación y concientización que realiza la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), esta Asamblea Legislativa estima necesario otorgarle la cantidad de quinientos mil dólares (\$500,000) a la entidad.

RESUÉLVASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se asigna la suma de quinientos mil dólares (\$500,000) a la Oficina de
2 la Procuradora de las Mujeres, a los fines de que la Oficina pueda continuar operante y
3 ampliando sus servicios y alcance a la población general.

4 Sección 2.- Dichos fondos serán provenientes del Fondo de Emergencia, creado
5 por virtud de la Ley Núm. 91 del 21 de junio de 1966, según enmendada.

6 Sección 3.- Se faculta al Departamento de Hacienda a transferir a la Oficina de la
7 Procuradora de las Mujeres los fondos objeto de esta Resolución Conjunta y
8 provenientes del Fondo de Emergencia para que la Oficina pueda continuar operante y
9 ampliando sus servicios y su alcance a la población general.

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

JW

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19 na Asamblea
Legislativa

1 ra Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 3

INFORME POSITIVO

24 de junio de 2021



RECIBIDO JUN 24 21 PM 5:57
TRÁMITES Y RECORDOS GO-420 PR

AL SENADO DE PUERTO RICO

APC
La Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales del Senado de Puerto Rico (en adelante "Comisión"), recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara 3 con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara 3 propone enmendar los Artículos 2.3 y 2.12, derogar el Artículo 2.13, enmendar los Artículos 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 8, 10, 11, 14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1, 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5, así como los incisos (a), (d) y (k) del Artículo 6 y el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11 y 12, así como derogar los Artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la

empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

ALCANCE DEL INFORME

El P. del S. 91, P. del S. 123, al igual que el presente P. de la C. 3, tienen como objetivo modificar disposiciones de la Ley 4-2017; y comparten, en todos los renglones materiales, similitudes importantes. Por esta razón, y en aras de recurrir a la utilización correcta y responsable de los recursos disponibles del Gobierno de Puerto Rico, esta Comisión ha decidido tomar conocimiento de las ponencias recibidas para el P. del S. 91 y P. del S. 123, haciéndolas parte integral de la evaluación del P. de la C. 3.

La Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales solicitó Memoriales Explicativos al Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, la Asociación de Juristas Laboralistas de Puerto Rico, Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, Cámara de Comercio de Puerto Rico, Federación de Trabajadores de Puerto Rico, Centro Unido de Detallistas, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Colegio de Profesionales del Trabajo Social, Prof. Iyarí Ríos González, Lcdo. Ruy Delgado Zayas, Unión General de Trabajadores, Coalición del Sector Privado, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, y Oficina de Servicios Legislativos. Por su parte, esta Comisión celebró Vista Pública para atender el P. del S. 91 y P. del S. 123, el 6 y 7 de abril, 18 y 19 de mayo de 2021. Contando con los comentarios solicitados, la Comisión suscribiente se encuentra en posición de realizar su análisis respecto al Proyecto de la Cámara 3.

ANÁLISIS

A. TRASFONDO DE LA LEY NÚM. 4-2017

El trámite legislativo de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, comenzó el 9 de enero de 2017. Tres días más tarde, se llevó a cabo la única vista pública para evaluar la pieza legislativa de tal trascendencia, a la que comparecieron el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, el Centro Unido de Detallistas y la Coalición del Sector Privado. Todas las agencias y entidades consideradas favorecieron la medida, sin embargo, ninguna organización representativa de trabajadores y trabajadoras pudo participar del proceso de evaluación apresurado.

RM
Al día siguiente de la vista pública, la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes había rendido un informe recomendando favorablemente la medida. En el referido informe, se detalló el análisis de las agencias y organizaciones según explicado en la vista pública celebrada. De dicho informe se desprende que, el análisis de impacto se llevó a cabo utilizando variables comparativas con los Estados Unidos, jurisdicción donde cada uno de sus estados ha ostentado un salario promedio mayor al de Puerto Rico, año tras año. Sin duda, esta comparación no es casualidad pues el fin último, parece ser, acercase cada vez más a una cultura que se caracteriza por la poca legislación laboral en favor de la clase trabajadora y, por consiguiente, en detrimento de esta. De hecho, no hubo durante el proceso de consideración de la medida un estudio con datos reales que proyectara el impacto en la creación de empleos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de empleados y empleadas. Sin embargo, la medida fue aprobada en la Cámara de Representantes el 14 de enero, cinco días luego de su radicación, y la totalidad del trámite legislativo, que tuviera el efecto de convertir en Ley una *Reforma Laboral* en el sector privado, se completó en menos de tres semanas.

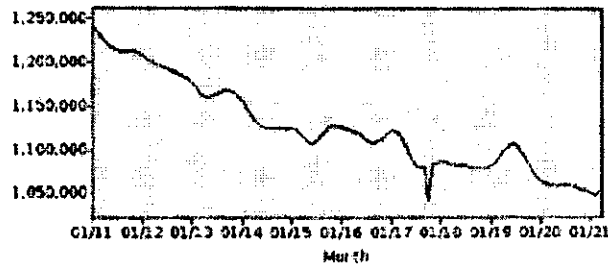
Al presente, no se han recopilado estudios o evidencia concreta y certera del impacto positivo de la Ley Núm. 4-2017, en la creación de empleos y beneficios a la clase trabajadora del sector privado. Lo cierto es que, de los datos recopilados por el U.S.

Bureau of Labor Statistics¹, se desprenden las fluctuaciones en la tasa de fuerza laboral, empleo y desempleo durante ciertos meses del año, a partir de la aprobación de dicha ley, sin una correlación clara que demuestre los beneficios que ha acarreado para la clase trabajadora del sector privado.

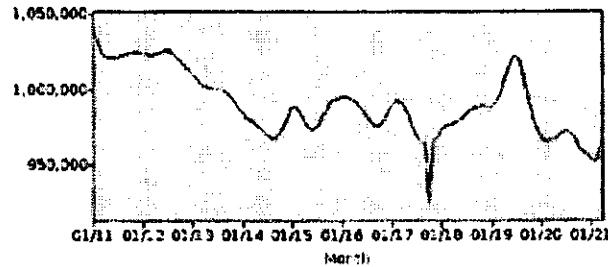
Local Area Unemployment Statistics

Series Id: LASST72000000000005
 Seasonally Adjusted
 Area: Puerto Rico
 Area Type: Statewide
 State/Region/Division: Puerto Rico

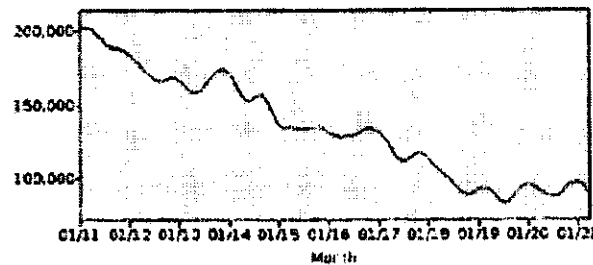
labor force



employment



unemployment



U.S. Bureau of Labor Statistics, *Databases, Tables & Calculators by Subject* (2021).

¹ U.S. Bureau of Labor Statistics, *Databases, Tables & Calculators by Subject*, (Disponible en: https://data.bls.gov/timeseries/LASST72000000000005?amp%253bdata_tool=XGtable&output_view=data&include_graphs=true).

A lo anterior se le suma la poca o ninguna consideración al grave problema de migración que ha enfrentado Puerto Rico en la última década, donde miles de personas se ven en la difícil situación de recurrir a abandonar la isla en busca de mejores oportunidades, particularmente, en busca de mejores salarios para subsistir. Sobre esto, los expertos explicaron desde el 2014, que “[l]os patrones migratorios actuales sugieren que es especialmente importante que Puerto Rico se concentre en mejorar las oportunidades de empleo para los[as] trabajadores[as] más jóvenes y menos cualificados[as].”² Tomando en cuenta la diversidad de variables que han contribuido a la crisis fiscal y el desarrollo económico en Puerto Rico, no ha sido la opinión experta llevar a cabo cambios estructurales en la legislación laboral para reducir o eliminar beneficios sino todo lo contrario, incentivar la mano de obra en aras de retenerla.

Esta no ha sido la posición de la Junta de Supervisión Fiscal (“JSF”), pues según se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, a finales del año 2016, la JSF solicitó al Gobierno:

[I]ncluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:


- Restaurar el crecimiento económico y crear una economía mas competitiva. A corto plazo, se debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social, reducir el costo energético, racionalizar y optimizar los impuestos y mejorar el proceso de permisos para promover la inversión.
- Reestructurar el Gobierno para obtener presupuestos balanceados mientras se mantienen los servicios esenciales para los puertorriqueños.
- Reestructurar el sistema de pensiones conforme a PROMESA y restablecer el acceso a los mercados capitales.³

² Abel, J. y Deltz, R., *Las causas y consecuencias del descenso poblacional en Puerto Rico*, Federal Reserve Bank of New York, Current Issues In Economics and Finance, Vol. 20 Núm. 4, pág. 8 (2014) (Disponible en: https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/current_issues/ci20-4_spanish.pdf).

³ Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, pág. 3.

Parte de la justificación de la ley en dicha Exposición de Motivos, también se debió a la errónea comparación de los datos de fuerza laboral de Puerto Rico y los Estados Unidos. Se dijo que la "dicotomía estadística sobre la situación laboral entre Puerto Rico y Estados Unidos también afecta la tasa de participación laboral."⁴ Concluyendo a su vez, a través de estudios que datan de las décadas '70 y '80 y que no se atemperan a las realidades económicas, políticas y sociales del Puerto Rico del Siglo XXI, la necesidad de liberalizar la legislación laboral para promover el desarrollo económico y convertir a Puerto Rico en un mercado laboral competitivo y atractivo para la inversión.

En mayo de 2017, posterior a la aprobación de esta llamada Reforma Laboral, se llevó a cabo una compilación de artículos donde participaron diversos(as) profesionales, publicado por el Centro de Estudios Económicos, Sociales, Jurídicos y del Trabajo (CEESJUTRA), sobre el impacto económico, social y político de la reforma.

 La Reforma Laboral, como la ley de emergencia fiscal recién aprobada (Ley de Emergencia Financiera y Responsabilidad Fiscal de Puerto Rico, 2017), mejor conocida como la ley Núm. 3 del 2017, se aprobó para eliminar o reducir la reglamentación del sector de la empresa privada. Esta desreglamentación trastoca diversos ámbitos, por la disminución del salario mediante la reducción del bono de navidad y el pago de horas extras; flexibilidad de horario que favorece al patrono, el aumento en la cantidad de horas mínimas requeridas para acumular licencia de vacaciones y enfermedad, la extensión del término probatorio de 3 a 9 meses (o hasta 12 meses).⁵

[...]

La flexibilidad laboral ha sido característica de escenarios laborales en los que permean los empleos parciales y temporales. Sin embargo, cada vez es más común que gobernantes de países del centro y periféricos implanten políticas de flexibilidad, en escenarios laborales a tiempo completo. Este es el caso de Puerto Rico.⁶

⁴ *Id.*, pág. 4.

⁵ García-Ramos, T.; Cruz-Miranda, L., *Comentario a la Reforma Laboral 2017, Reforma Laboral 2017 en Puerto Rico: Perspectivas Mundiales de sus Implicaciones Psicosociales*, (2017), pág. 42.

⁶ *Id.*, pág. 43.

[...]

En un estudio de Cruz Miranda & García Ramos (2016), indicamos que, en investigaciones de países afectados por la crisis social y económica de los últimos 10 años, se evidencia cómo cambios laborales han incidido en consecuencias psicosociales para los trabajadores. Los países estudiados fueron España, Grecia, China, Australia, Islandia, Alemania, Irán, Eslovenia, Rumania, Croacia, Estados Unidos, México y Puerto Rico. Entre los cambios a los que se han expuesto los trabajadores se encontraban: su despido masivo, la disminución de beneficios laborales y de salario. Estos cambios han ocasionado consecuencias psicosociales comunes, que incluyen percepción de inseguridad y de precariedad laboral, estrés laboral, efectos en la salud mental y ocupacional, disminución en la comunicación y exclusión en la participación para la toma de decisiones. En la Tabla 1 se puntualizan resultados relevantes en estos estudios.⁷

Tabla 1

Resumen de estudios sobre implicaciones psicosociales de cambios laborales (2007 al presente)


| País | Autores | Cambios laborales | Implicaciones psicosociales |
|-------------------|--|---|---|
| 1. Australia | Naudé, Dickie & Butler (2012) | Reducción de salarios y despido de empleados | Incertidumbre (intensificada) y estrés (tensión) |
| 2. España | Cervera, Cubas, Márquez, Tomás y Orsini (2013) | Reducción de más de sesenta mil funcionarios públicos | Inestabilidad laboral |
| 3. Estados Unidos | Wynen & Op de Beeck (2014) | Intención de salida en empleados federales (2008-2010) | Estabilidad de salario correlaciona de forma negativa con intención de salida |
| 4. Estados Unidos | O'Loughlin, Humpel & Kendig (2010) | Jubilación baby boomers - Crisis de 2008 | 38.9% Peor situación financiera luego de la crisis de 2008 36.5% - Posposición de jubilación |
| 5. China | Voon & Ma (2014) | Percepción de inseguridad laboral y crisis económica | Estrés emocional Pérdida de ingresos y propiedades Correlación positiva entre inseguridad laboral y crisis económica Empleados públicos percibían mayor inseguridad laboral luego de 2008 |
| 6. Estados Unidos | García-Ramos (2015) | Precariedad laboral y pobreza entre 2009-2011 | Aíza proyectada de 15.8% en tasas de desempleo y subempleo (abril 2009) En 2010, 46.2 millones de personas pobres en Estados Unidos, la tasa más alta de pobreza estimada en 52 años. Existe una brecha profunda entre la riqueza familiar de blancos, latinos y negros, entre 2009 y 2011. |
| 7. Puerto Rico | (García-Ramos, 2012) | Despidos masivos y precariedad laboral y violencias (2009-2011) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 36.5 % tasa de empleo en 2009. ▪ 17% de desempleo en 2010 ▪ Desempleo de jóvenes en 2010 (31.1% varones y féminas) |

⁷ *Id.*, pág. 43-44.

El resultado de las Leyes Núm. 3, 4 y 8 de 2017, que modificaron la legislación laboral es que “nuestro gobierno ha optado por un alejamiento mayor y la cancelación del estado de derecho laboral vigente en Puerto Rico, abstrayéndose de buenas y comprobadas políticas públicas y pasándose al concierto de los países que menoscaban impunemente el derecho internacional del trabajo.”⁸

[E]l estado de derecho permite que cueste menos la mano de obra, sea menos costoso despedir, se multiplique el trabajo temporero y precario y se posibilite una reducción substancial de los gastos en el costo de beneficios marginales a que antes estaban obligados los patronos del sector privado. (Id., Santiago, p. 68)

B. TRASFONDO CONSTITUCIONAL: SECCIÓN 20 DE LA CARTA DE DERECHOS DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO


 Cuando se habló de flexibilizar la regulación laboral para promover el desarrollo económico y facilitar la inversión y creación de empleos, no se tomaron en cuenta las consecuencias colaterales de tales acciones por parte del Gobierno. Mucho se ha recurrido a la mención de estudios económicos de hace más de cuatro y cinco décadas que se alejan de la realidad económica que atraviesa Puerto Rico, pero nada se dijo sobre el aspecto constitucional ni la discusión que dio paso a la incorporación de la Sección 20 en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. De hecho, de la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, no surge ningún análisis o comentario alguno que tomara en cuenta el entramado constitucional sobre los derechos reconocidos por la Convención Constituyente recogidos en dicha sección, independientemente de su inaplicabilidad producto del rechazo del Congreso. Si es necesario justificar legislación con datos históricos entonces es doblemente necesario recurrir a la discusión de la Convención Constituyente.

⁸ Santiago, C., *Reforma Laboral 2017 en Puerto Rico: Suspensión de Derechos Laborales y PROMESA de Austeridad Permanente*, (2017), pág. 64.

Ante el rechazo del Congreso sobre los derechos contenidos en dicha Sección 20, el señor Jaime Benítez expresó lo siguiente:

No se trata de que estos derechos sean reclamables en corte. Nuestra sección 20 hace esto perfectamente claro. **Se trata de fijar unos objetivos, de reconocer que falta mucho por hacer todavía en el campo de los derechos humanos y de comprometer el esfuerzo común hacia el logro de la mayor justicia.** Las cartas de derechos fueron generalmente en sus comienzos cartas de agravios; agravios que con el esfuerzo colectivo han ido eliminándose. La teoría que niega carácter de derecho a cuanto carece de fuerza suficiente para hacerse efectivo en seguida, es una teoría de rigidez jurídica y de estática social afortunadamente superada ya y reconocidamente adversa al ímpetu de la democracia.

RM

Es lamentable para Puerto Rico y es lamentable para Estados Unidos que un grupo reducido de congresistas en los momentos de mayor premura en nuestra lucha, haya ejercitado esa breve autoridad que es siempre el poder, para impedir que alcancen expresión constitucional escrita las legítimas aspiraciones a cuyo desarrollo en todas partes del mundo está vinculado nada menos que el porvenir de la civilización. Porque la relación política de dinamismo democrático que estamos creando los puertorriqueños y los norteamericanos está basada en gran parte en el reconocimiento que de esas aspiraciones contenidas en la sección 20 y en la ayuda efectiva que en el logro de las mismas hemos recibido del pueblo de los Estados Unidos. De igual manera el pueblo americano a través del Plan Marshall, de la Administración de Seguridad Mutua, de la Corporación de Ayuda Económica, del Punto Cuarto, ha brindado a las comunidades democráticas ayuda y estímulo para que alcancen el equilibrio social necesario para garantizar la paz del mundo.

[...]

La autoridad del pueblo de Puerto Rico para legislar en favor de los derechos humanos persiste inalterada y está expresada claramente en varias otras secciones del documento. Como cuestión de hecho, espero que esta misma contrariedad que hemos sentido ante este error del Congreso, afirmará nuestra resolución de hacer carne de realidad en Puerto Rico todos los principios y los derechos de la sección 20. (énfasis nuestro) 1 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, 3133-3135 (1952).

En temas de legislación como la discutida en el presente informe es indispensable repasar las máximas contenidas en la referida sección 20, pues no basta con solo hacer referencia a la intención de la Convención Constituyente que creó el documento que establece nuestro ordenamiento constitucional y político, sino que es necesario plasmarlo y analizarlo.

Sección 20. Derechos humanos reconocidos; deber del pueblo y del gobierno.

El Estado Libre Asociado reconoce, además, la existencia de los siguientes derechos humanos:

El derecho de toda persona recibir gratuitamente la instrucción primaria y secundaria.

El derecho de toda persona a obtener trabajo.

El derecho de toda persona a disfrutar de un nivel de vida adecuado que asegure para sí y para su familia la salud, el bienestar y especialmente la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

El derecho de toda persona a la protección social en el desempleo, la enfermedad, la vejez o la incapacidad física.

El derecho de toda mujer en estado grávido o en época de lactancia y el derecho de todo niño, a recibir cuidados y ayudas especiales.

Los derechos consignados en esta sección están íntimamente vinculados al desarrollo progresivo de la economía del Estado Libre Asociado y precisan, para su plena efectividad, suficiencia de recursos y un desenvolvimiento agrario e industrial que no ha alcanzado la comunidad puertorriqueña.

En su deber de propiciar la libertad integral del ciudadano, el pueblo y el gobierno de Puerto Rico se esforzarán por promover la mayor expansión posible de su sistema productivo, asegurar la más justa distribución de sus resultados económicos, y lograr el mejor entendimiento entre la iniciativa individual y la cooperación colectiva. El Poder Ejecutivo y el Poder Judicial tendrán presente este deber y considerarán las leyes que tiendan a

cumplirlo en la manera más favorable posible. (énfasis nuestro) L.P.R.A.
Const. Art. II, § 20.

Si el mandato constitucional discutido en la Convención Constituyente es desplazado porque no se ajusta a la realidad económica y política de Puerto Rico, entonces tampoco cabe hablar de considerar estudios económicos que no se ajustan a las necesidades de la clase trabajadora en Puerto Rico. Máxime, cuando el entramado que dio paso a la aprobación de la Ley 4-2017, está basado en la implementación de políticas públicas de austeridad, que no han funcionado en los Estados Unidos y han fracasado en el resto del mundo.

Otra realidad irrumpe en el escenario provocando una ruptura radical en los pactos sociales y políticos de la década del 50 del siglo pasado. El pacto constitucional está roto. En este nuevo orden de cosas se produce un fortalecimiento acelerado de la unilateralidad de los poderes privados, lo que conforma y a la vez provoca amplias situaciones de desigualdad y de dominio que comprometen los contrapesos institucionales y las figuras centrales en torno a las cuales ha funcionado el esquema de derechos y poderes derivado de la Constitución. El sector privado está en control del poder legislativo de manera evidente e impune. La mayoría de los derechos fundamentales están en cuestionamiento o hasta podríamos decir que gravitan en un limbo legal. (Id., Santiago, p. 65.)

C. RESUMEN DE MEMORIALES EXPLICATIVOS


ASOCIACIÓN DE JURISTAS LABORALISTAS DE PUERTO RICO

Según la Asociación de Juristas Laboralistas de Puerto Rico (en adelante, "AJLPR"), mediante la aprobación de la Ley Núm. 4 -2017 el Gobierno de Puerto Rico derogó una ley, enmendó cincuenta y tres incisos, artículos o secciones de once leyes y eliminó múltiples decretos mandatorios.⁹ Indican que "la legislación modificada reguló asuntos como la jornada de trabajo, salario mínimo, licencia de vacaciones y enfermedad, días de descanso y bonificaciones a trabajadores[(as)]".¹⁰ Además, "codificó disposiciones sobre

⁹ Memorial Explicativo de la Asociación de Juristas Laboralistas de Puerto Rico, por conducto del Lcdo. Carlos Mondríguez Torres, Vistas Públicas del P. del S 91 y P. del S. 123, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, pág. 2.

¹⁰ Id.

seguridad en el empleo, compensaciones por accidentes en el trabajo, beneficios por incapacidad personal, discriminación en el empleo e indemnización por despido sin justa causa, entre otros asuntos".¹¹ Establecen que "con la rapidez con la que se aprobó la Ley 4-2017, quienes la impulsaron pasaron, por alto las advertencias de que, antes de convertirla en ley, se debía prestar atención a la crisis económica y a las medidas de austeridad que anteriores administraciones habían tomado para determinar de antemano el impacto que produciría dicha legislación".¹²

 Según la AJLPR, "la meta de las autoridades era reducir los costos operacionales de las empresas y proporcionar un ambiente de negocios competitivo para que inversionistas y empresarios[(as)] asumieran una función protagónica en la recuperación económica del país"¹³. Empero, señalan que "el resultado de su aprobación ha sido promover un orden jurídico que privilegia a los[(as)] propietarios[(as)] de capital en menoscabo de los[(as)] trabajadores[(as)] del sector privado y sus familias".¹⁴ Establecen que era "indispensable que antes de su aprobación se tomara en consideración el efecto que tendría en el mercado de trabajo, en los derechos de los[(as)] trabajadores[(as)] y especialmente en la estrechez económica que estos estaban enfrentando desde hacía varios años".¹⁵

Indican que Puerto Rico se encuentra en una depresión económica desde el año 2006.¹⁶ Dado a esta situación, "hasta el año 2016, había ocurrido un decrecimiento en la producción de quince puntos setenta y siete por ciento (-15.77%) en el Producto Nacional Bruto, según datos del Apéndice Estadístico el Informe Económico al Gobernador". Expresan a que "como resultado de la crisis, las familias se vieron forzadas a emigrar en búsqueda de un trabajo, lo que provocó una reducción de la población de 3,813,000 a

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

¹³ *Id.*

¹⁴ *Id.* pág. 3.

¹⁵ *Id.*

¹⁶ *Id.*

3,440,000 habitantes entre el 2006 al 2016".¹⁷ Establecen que junto con la crisis económica se combinó una crisis fiscal producto de la creciente deuda pública.¹⁸

Mencionan que "la Ley PROMESA se creó con los objetivos de asegurar presupuestos balanceados por cuatro años consecutivos y restaurar el acceso a los mercados de crédito en buenas condiciones".¹⁹ En diciembre 2016, la Junta de Supervisión Fiscal indicó al Gobierno la necesidad de impulsar reformas estructurales para fomentar una economía más competitiva y el crecimiento económico.²⁰ En aras de seguir las recomendaciones de la Junta de Supervisión Fiscal, el Gobierno de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 4-2017 para fijar una política pública "dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas".²¹ La producción y el descenso de la población tampoco se detuvo desde la aprobación de la Reforma Laboral.²² Detallan que "las precarias condiciones de vida y la emigración de jóvenes que buscan oportunidades de empleo explican el comportamiento de dicho indicador y el envejecimiento general de la población".²³

Junto a la disminución de la población se ha reducido la fuerza laboral y las personas empleadas.²⁴ Señalan que el empleo tuvo su punto más bajo en el 2018²⁵ y que "en el 2019 se aprecia preliminarmente un pequeño repunte en ese indicador, sin alcanzar el nivel observado en el año 2017".²⁶ Aseguran que "durante la depresión económica se ha

¹⁷ *Id.*

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Id.*

²⁰ AJLPR sobre el Proyecto del Senado 91, pág. 3, citando: Carta al Gobernador y al Gobernador Electo relacionada a las revisiones de las proyecciones base para el Plan Fiscal, 20 de diciembre de 2016. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1aHrLn2lykDMeA3u0lcum9Kbrklbkn7NO/view>.

²¹ AJRPR sobre Proyecto del Senado 91, pág. 4.

²² *Id.* pág. 4-5.

²³ *Id.*

²⁴ *Id.* pág. 5-6.

²⁵ *Id.* pág. 6.

²⁶ *Id.*

observado una redistribución del empleo por sectores producto de las políticas de austeridad, recortes presupuestarios, congelación de plazas y menoscabo de condiciones de trabajo en el gobierno".²⁷

Mencionan que según la Encuesta de la Comunidad para Puerto Rico de la Oficina del Censo de EE.UU., la mediana del ingreso neto de trabajadores a tiempo completo se ha reducido entre el 2017 y 2019 de \$23,416 a \$23,110.²⁸ Que en ese mismo periodo de tiempo, el ingreso neto promedio aumentó de \$32,405 a \$33,734.²⁹ Y que, durante la depresión económica la compensación de los trabajadores se ha reducido \$2,439 millones u ocho puntos cuarenta y un por ciento (-8.41%) (aunque su productividad en ese periodo aumento ocho puntos veintisiete por ciento (8.27%)) y a la misma vez, los ingresos de los propietarios han aumentado \$16,346 millones o treinta y cuatro puntos sesenta y siete por ciento (34.67%).³⁰

Comentan que mientras los trabajadores tienen a su disposición menos recursos para satisfacer necesidades, los propietarios de capital incrementan sus ingresos en plena crisis económica.³¹ Y que "en los últimos años se ha observado un aumento en la proporción de personas empleadas que viven bajo los niveles de pobreza", lo que "significa que para un creciente número de personas hallar trabajo es sumamente difícil y el mismo no es garantía que pueda satisfacer sus necesidades".³² De igual forma, indican que "el impacto ha sido proporcionalmente mayor para aquellos jóvenes que son menores de veinticinco (25) años y la Reforma Laboral no ha cumplido con el interés de que el sector empresarial asumiera una función protagónica en la recuperación económica del país, de promover el crecimiento de la producción, aumentar la tasa de participación laboral y fomentar el

²⁷ *Id.* pág. 7.

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*

³⁰ *Id.* pág. 8-9.

³¹ *Id.* pág. 9.

³² *Id.*

crecimiento en el empleo”.³³ Al mismo tiempo, la implementación de la reforma laboral “no ha cumplido pues la población y producción continúa en contracción, la tasa de participación permanece próxima al cuarenta por ciento (40%) y no se observa aumento sostenido del empleo”.³⁴

La AJLPR interpreta que la “precariedad laboral impacta con más fuerza a los jóvenes y las trabajadoras, y ha provocado un aumento absoluto y relativo en el número de participantes en el Programa de Asistencia Nutricional”.³⁵ Explican que “urge que se derogue la Ley Núm. 4-2017 para que se restauren los derechos humanos y laborales que se instituyeron con éxito en nuestro país”.³⁶ Por otra parte, señalan que “la Ley Núm. 4-2017 desmanteló los derechos laborales en violación de la Constitución de Puerto Rico y las políticas protectoras de los trabajadores establecidas a lo largo de casi un Siglo”.³⁷ Hacen hincapié en que “en ningún país se ha mejorado la economía ni se ha salido de la crisis económica recortándole derechos a los[(as)] trabajadores[(as)]”.³⁸ Por el contrario, indican que “el logro de esta ley ha sido la reducción de la indemnización provista por la Ley 80, la creación de nuevas causas justificativas del despido difíciles de contradecir por el[(la)] trabajador[(a)] en un proceso judicial, el acortamiento de los términos prescriptivos para ejercitar acciones laborales en los tribunales, el cambio en el peso de la prueba para establecer la no justificación del despido, la eliminación de presunciones y modos de interpretación de la prueba que favorecerían al trabajador[(a)], entre otros”.³⁹

Citan los estudios publicados en el verano de 2016 de *Harvard Business School Review*, donde “se establece que trabajar en exceso de ocho horas diarias o por periodos

³³ *Id.*

³⁴ *Id.* pág. 10.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Id.* pág. 11.

³⁷ *Id.*

³⁸ *Id.* pág. 12.

³⁹ *Id.*

prolongados afecta la concentración del trabajador[(a)], su salud y la producción”.⁴⁰ Manifiestan que “en la exposición de motivos se plantea la crisis económica pero nada indica que esta crisis es producto del gran capital, particularmente financiero, ni que esa crisis económica solo la sufre el pueblo trabajador”.⁴¹ Mencionan que “las grandes farmacéuticas y productoras de dispositivos de salud para el consumo humano, la banca, la industria de seguros, las empresas de servicios, tienen anualmente ganancias multimillonarias; empresas que cabildaron para que se aprobara la Ley PROMESA”.⁴² Apuntan a que “quienes votaron a favor de la ley y el gobernador que la firmó, adoptaron una conclusión o premisa que carece de estudio o asidero alguno: que la legislación laboral, tal y como la conocemos, es decir los derechos de los[(as)] trabajadores[(as)], antagonizan con la competitividad deseada”.⁴³

Además, interpretan que “bajo la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral ambas partes del contrato son iguales, o sea el[(la)] trabajador[(a)] tiene el mismo peso en la contratación que el patrono, ello para que luego no pueda atacarse el contrato como lo que es y siempre ha sido, un contrato de adhesión preparado, dirigido y ejecutado por el patrono al que el[(la)] trabajador[(a)] siempre tiene que adherirse o quedarse en la calle”.⁴⁴

Continúan su ponencia escrita y hacen referencia al debate legislativo entre los representantes Benjamín Ortiz y Aguedo Mojica, donde Mojica sostuvo que “ambas partes debían tener los mismos derechos y que violaba el derecho al debido proceso de ley del patrono, el concederle ciertas ventajas procesales al trabajador”; y donde Ortiz

⁴⁰ *Id.* pág. 13.

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.*

⁴³ *Id.* pág. 14.

⁴⁴ *Id.* pág. 15, haciendo referencia al Memorial Explicativo del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico sobre el Proyecto del Senado 91, y *Los nuevos paradigmas en torno a los derechos humanos laborales en la reforma laboral en Puerto Rico y los aspectos constitucionales de la reforma*, Carlos Mondríguez Torres, X Conferencia Laboral, Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, agosto de 2018.

replicó que la premisa estaba errada pues ambas partes no eran iguales en el contrato de trabajo ni en la contienda jurídica puesto que el patrono, invariablemente tendría más recursos que el(la) trabajador(a), razón de sobra para nivelar la contienda concediéndole al trabajador(a) ciertas ventajas para facilitarle el acceso a la justicia. Añadiendo que esta es la "visión que desde entonces ha prevalecido en nuestro derecho del trabajo, de ahí es que dimana la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, más conocida como el procedimiento especial sumario para casos laborales".⁴⁵

Handwritten initials: PRL

Mencionan que a raíz de la imposibilidad de no poder tocar el tema del salario mínimo, por ser campo ocupado por el Congreso Federal, "acceden al pedido del gran capital de dismantelar los derechos del trabajador(a) justificándolo en la Ley Núm. 4-2017".⁴⁶ Apuntan a que "la crisis económica no debe nunca inducir a la contracción del Estado Social ni a la devaluación de las condiciones de trabajo y de existencia de gran parte de la población y a la alteración de los presupuestos políticos democráticos que otrora le daban primacía a los derechos individuales y colectivos".⁴⁷ De igual forma, afirman que "se alteró el principio de progresividad que postula que los derechos humanos y laborales son progresivos, y la progresividad del derecho presupone la no regresividad".⁴⁸ Señalan que "quienes idearon y aprobaron y finalmente firmó la ley, respondieron a las políticas neoliberales de esos poderes económicos irresistibles y despóticos".⁴⁹ Exhortan a que "este nuevo Senado de Puerto Rico, tiene la gran oportunidad de desfacer, como decía el Quijote de la Mancha, ese entuerto, aprobando el P. del S. 91 que deroga la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, revirtiendo nuestros derechos humanos laborales al estado en que antes de encontraban. Finalmente, endosan los Proyectos del Senado 91 y 123.⁵⁰

⁴⁵ AJLPR sobre el Proyecto del Senado 91, pág. 15, haciendo referencia a las Actas de la Cámara de Representantes de Puerto Rico (1961) donde se recoge el debate.

⁴⁶ AJLPR sobre el Proyecto del Senado 91, pág. 16 y 17.

⁴⁷ *Id.* pág. 17.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ *Id.* pág. 18.

⁵⁰ *Id.* pág. 19.

ASOCIACIÓN DE RESTAURANTES DE PUERTO RICO

La Asociación de Restaurantes de Puerto Rico (en adelante, "ASORE") se une a las expresiones de la Coalición del Sector Privado ("CSP") en cuanto al P. de la C. 3. Según ASORE, la implementación de la Ley 4-2017, ha sido atípica dado al paso de dos huracanes y el verano de 2019 que creó un ambiente de incertidumbre política, seguido por los eventos telúricos y finalmente, la declaración de emergencia por la pandemia del COVID-19.⁵¹ Mencionan que a raíz de estos eventos, las estadísticas relacionadas con el empleo no reflejan el efecto de la Ley 4-2017.⁵² A juicio de ASORE, el empleo no puede ser medido por los eventos antes mencionados.⁵³ Indican que según datos del Departamento del Trabajo, la tasa de empleo ronda en un 40%, con un porcentaje alto de personas que no están en el sector y por ende se disminuye el porcentaje para evaluar de forma justa una reforma laboral tan amplia.⁵⁴ Expresan que la derogación no debería ser el norte, sino más bien su revisión.⁵⁵ Mencionan que la legislación laboral, contributiva, así como los procesos de obtención de permisos y costos de utilidades son, en conjunto, los temas en que, tanto esta legislatura como la actual administración de gobierno, deben enfocar esfuerzos para promover un verdadero desarrollo económico.⁵⁶ Detallan que la industria de restaurantes de Puerto Rico se ha distinguido por el alto número de empleos que genera a tiempo parcial. Los restaurantes se han distinguido por ser la primera experiencia de trabajo de jóvenes universitarios(as) que necesitan armonizar sus intereses académicos y personales con su necesidad de ingresos. También por la flexibilidad de horarios, los restaurantes son una fuente de ingreso para madres y padres solteras(os) custodios de sus hijos(as) y para aquellos que no lograron educarse, como única

⁵¹ Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, Comentarios sobre los P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord., 19va Asam., 6 de abril de 2021, pág. 1.

⁵² *Id.* pág. 2.

⁵³ *Id.*

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ *Id.*

oportunidad de empleo. Además, sirve de espacio para el crecimiento profesional de los(as) empleados(as).⁵⁷

ASORE argumenta que la aprobación de la Ley 4-2017 trajo consigo un aumento en horas de trabajo y en ingresos.⁵⁸ Aluden a que “en cuanto a las contrataciones de empleados[(as)] a tiempo completo, regulares o exentos, luego de aprobada la Ley 4-2017, en muchos casos los patronos mantuvieron los mismos beneficios que tenían bajo la legislación anterior”.⁵⁹ No obstante, no brindaron evidencia sobre ello. Recuerdan que la Ley 4-2017 es prospectiva, no afectó los derechos adquiridos y creó dos grupos de empleados(as) en las empresas; aquellos(as) contratados(as) antes de la ley y después de la ley.⁶⁰ Alegan que derogar la Ley 4-2017 conllevaría que los pequeños comerciantes tendrían que pagar las horas extra a doble tiempo, contrario a la ley actual que sería tiempo y medio.⁶¹ Auguran que esto “representaría un golpe económico a los pequeños comerciantes”.⁶² Además, que los acuerdos de flexibilidad de trabajo dispuestos por la Ley 4-2017 son voluntarios y que “la ley es severa en cuanto a las penalidades por represalias que se podrían imponer a un patrono que pretenda obligar a un[(a)] empleado[(a)] a trabajar una jornada comprimida”.⁶³

No avalan la derogación de la Ley 4-2017, más están “a favor de que se realice un análisis comprensivo de la medida para evaluar cómo puede mejorarse para todas las partes”.⁶⁴ Exhortan hacer “un análisis sosegado de este tema importante para el sector empresarial y los[(as)] trabajadores[(as)]”.⁶⁵

⁵⁷ *Id.* pág. 2

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ *Id.* pág. 3.

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ *Id.*

⁶² *Id.*

⁶³ *Id.*

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ *Id.* pág. 4.

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA Y RIEGO

La Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y de Riego (en adelante, "UTIER") señala que el Proyecto del Senado 91, según su Exposición de Motivos, "persigue la derogación de aquellos artículos bajo la Ley Núm. 4-2017 que perjudican derechos adquiridos por los trabajadores previo a su aprobación el 26 de enero de 2017".⁶⁶ Mencionan que "entre estos derechos se relacionan: a) cambios a la definición y compensación por trabajo realizado en tiempo extraordinario en un día de trabajo; b) reducción en las acumulaciones de licencias y tiempo de horas trabajadas al mes requeridas para alcanzar el tope de beneficios de licencia reconocidos; c) reducciones en las cuantías del Bono de Navidad; d) reducción en el término prescriptivo para la radicación de acciones legales en casos de reclamación de salario y despido injustificado; e) aumento en la definición de justa causa para el despido, disminución de protecciones antes el despido injustificado y modificaciones en cuanto al cómputo del pago de la mesada por despido injustificado; f) aumentos en el periodo probatorio de los empleados exentos y no exentos; g) lenguaje ambiguo en casos de despido en relación al peso de la prueba y la presunción controvertible de despido injustificado; h) el establecimiento de límites en las compensaciones por danos ocasionados a los trabajadores (as) en casos de represalia y discrimen, i) discrimen en la contratación de jóvenes; j) la subordinación de nuestro ordenamiento en cuanto a la legislación protectora del trabajo a normas interpretativas de foros federales; k) la alegada equiparación del poder de negociación entre patrono y empleado promoviendo una interpretación liberal de las controversias para ambas partes en la relación obrero patronal, en lugar de mantener la norma previa que establecía una interpretación liberal en favor del empleado y restrictiva hacia los patronos, etc".⁶⁷

⁶⁶ Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y de Riego (UTIER), P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord, 19va Asam., 8 de marzo de 2021, pág. 1.

⁶⁷ *Id.* pág. 2.

Añaden que “según el contexto histórico, “se trata de un proyecto” cuyas “propuestas tratan de empujar al unísono el desmantelamiento de los derechos de la clase trabajadora y se ufanan por montar en su lugar un régimen económico sostenido por el modelo neoliberal”⁶⁸, independientemente del partido político que esté en turno.

Relatan que tras la Gran Depresión en los Estados Unidos y “el ascenso en ese País de una visión que postulaba una nueva forma de reglamentar la producción con la participación del Estado en los procesos económicos, dieron paso a lo que se llamó “El Nuevo Trato” o “el Estado Benefactor”⁶⁹. Esto basado en el modelo keynesiano “al estabilizar las fluctuaciones del sistema capitalista y reducir el desempleo, sin necesidad de cambiar la estructura de las relaciones entre los negocios, los[(as)] trabajadores[(as)] y el gobierno, el capitalismo podría salvarse”.⁷⁰

Asimismo que expresaron que el Nuevo Trato en Estados Unidos produjo una serie de efectos en Puerto Rico que se materializaron en leyes como la que provee para la extensión del Seguro Social a nuestro país; la reglamentación del salario mínimo; la jornada máxima semanal de labor; la organización de los(as) trabajadores(as) en sindicatos obreros para ejercer los derechos a la negociación colectiva en términos y condiciones de empleo; la imposición de límites a los tribunales para la intervención en disputas laborales a través del mecanismo del *injunction*; y la adopción de leyes dirigidas a proteger a los(as) trabajadores(as) contra ciertos tipos de discrimen; la reglamentación de los sistemas de beneficios y pensiones; la protección de la salud y seguridad del trabajador(a) en su centro de trabajo, entre muchas otras.⁷¹

Citan a Vicente Geigel Polanco, donde en su libro la “Legislación Social en Puerto Rico” establece que la legislación social vista en su conjunto, era “una rama nueva,

⁶⁸ *Id.*

⁶⁹ *Id.* pág. 3-4.

⁷⁰ *Id.* pág. 4.

⁷¹ *Id.*

diferenciada y autónoma del Derecho".⁷² A su juicio, en aquel momento en que Geigel escribe, la legislación social era una rama del derecho nueva porque "su aparición como cuerpo de doctrina y ordenamiento jurídico era "relativamente reciente", era a su vez diferenciada porque reviste caracteres propios que la distinguen de otras ramas del Derecho" al estar la misma concebida y estructurada con el propósito de dar "protección a las clases económicamente más débiles"; y finalmente, era a su vez autónoma, "porque concierne a un orden especial de relaciones jurídicas, cual es el de regular los factores de producción, además de propender a mejorar los niveles de vida de la comunidad en general, y sus instituciones de contenido típico, responden a un propósito específico de justicia social".⁷³

Señalan que a lo largo de la década de 1940 y en adelante, hasta mediados de la década de 1970, el modelo de desarrollo y ampliación de la legislación protectora del trabajo estuvo orientado por las premisas históricas establecidas en la propuesta de legislación social concebida por Geigel.⁷⁴

Incluso, mencionan que la visión de Geigel se incorporó en el desarrollo de la Constitución de Puerto Rico, en el Artículo II, Sección 16 sobre el derecho de los(as) empleados(as), en la Sección 17 sobre el derecho a organizarse y negociar colectivamente y en la Sección 18 sobre derecho a huelga, a establecer piquetes, entre otros.⁷⁵

Por otra parte, indican que como parte del dismantelamiento de la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico, para el año 1975, en Puerto Rico, se comenzaron a realizar informes para estudiar la actividad obrero patronal de la Isla.⁷⁶ En septiembre de 1988, el Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado publicó su primer informe

⁷² *Id.* pág. 6.


⁷³ *Id.*

⁷⁴ *Id.* pág. 7.

⁷⁵ *Id.* pág. 8-9.

⁷⁶ *Id.* pág. 10.

titulado "Privatización de los servicios públicos (Fase I)" y en mayo de 1989, publicó un segundo informe, titulado "Estudio de privatización (Fase II), Informe Final"⁷⁷. Los informes recogen, de los diferentes modelos de privatización ensayados hasta entonces a escala global y entre ellos discute aquellos que sus autores entienden que más se ajustarían a nuestra realidad, a saber: a) traspaso de los activos de una agencia o corporación pública mediante la venta total o parcial de sus activos; b) responsabilidad compartida de las actividades con el sector privado; c) privatización espontánea; d) liquidación de las empresas o actividades gubernamentales; e) donación a entidades comunales; y f) entrega a asociaciones voluntarias o filantrópicas.⁷⁸

 Detallan que el informe evaluó los riesgos que se asumirían en la privatización y los aspectos de vender la idea de las virtudes que traería la privatización de los servicios públicos. Los estudios, particularmente de 1989, delinearon una ruta de privatización, que es la que, en adelante, cuatrienio tras cuatrienio se ha seguido impulsando en Puerto Rico. Asimismo, delinearon una "Hoja de ruta" para conducir el proceso de privatización en Puerto Rico en los departamentos de Educación, Salud, AAA, AEE, compañía de Fomento Industrial, Compañía de Desarrollo Comercial, Transportación Marítima y Carga, CFSE, Enlatado de jugos, Edificios Públicos, Corporación Azucarera, Vivienda, Transportación Pública y Vías de Transportación y Peajes.⁷⁹

Hace un recuento de las administraciones comenzando en el 1989, bajo la administración de Rafael Hernández Colón, cuando se creó el Consejo Asesor Económico del Gobernador. Este consejo publicó en ese año un informe titulado *Estrategia para el Desarrollo Económico de Puerto Rico: hacia una segunda transformación económica*. Allí se propuso la privatización de los servicios públicos del Estado mediante la transferencia al sector privado de los servicios que en esos momentos venía llevando a cabo el Gobierno.


⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ *Id.* pág. 11.

⁷⁹ *Id.*


Señalaba también el informe que, en el caso de aquellas actividades que no pudieran ser privatizadas, el Gobierno debía incorporar en sus operaciones, lo que llamó la “lógica del funcionamiento de la empresa privada”.⁸⁰

Asimismo, ocurrió bajo el gobierno de Pedro Roselló donde se inició la llamada “Reforma Laboral de 1994-1998” que trajo cambios a la legislación laboral. Con la llegada del gobierno de Aníbal Acevedo Vilá, surgió la propuesta impulsada a través del Secretario de la Gobernación, Jorge Silva Puras donde se propuso: a) reducir la estructura del gobierno, b) privatización de distintas áreas del servicio público, c) la reducción en la nómina de empleados públicos y d) la consolidación de decenas de agencias. La ruta de la privatización diseñada en los años ochenta continuó su curso.

 Bajo el gobierno de Luis Fortuño se creó el “Consejo de Reconstrucción Económica y Fiscal” (CAREF). Bajo la premisa de una grave crisis fiscal y económica en el Gobierno, le asignó a este Consejo la elaboración de recomendaciones con medidas a corto plazo para la conformación de alianzas público/privadas; y propuestas para la reconstrucción de la economía en Puerto Rico. Mediante Orden Ejecutiva OE-009-001 del 8 de enero de 2009, se decreta un “estado de emergencia fiscal” en Puerto Rico y procede a atender las recomendaciones que fueron hechas por CAREF, creando más adelante la Junta de Reconstrucción Económica y Fiscal (JREF). Bajo el gobierno de Fortuño también se aprobaron varias leyes, que entre ellas se dejaron sin efecto algunas disposiciones negociadas en los convenios colectivos de la Ley 45-1998 y Ley 184-2004, y se estructura un plan para la cesantía de miles de empleados(as) en el gobierno central. Se dejarían sin efecto múltiples disposiciones relacionadas con los beneficios económicos negociados en los convenios colectivos bajo dicha Ley 45-1998.

⁸⁰ *Id.* pág. 11-12.

En el 2014, la Sra. Ann O. Krueger, Ranjit Teja y Andrew Wolfe sometieron un informe conocido como "Informe Krueger", titulado: *El desarrollo económico de Puerto Rico: su situación macroeconómica y las perspectivas futuras*, donde se proponían recortes, modificaciones al salario mínimo y no aplicación a jóvenes, contribuciones sobre la propiedad inmueble, eliminar amnistías y exenciones contributivas, reducción de subsidios a la UPR y aumento de matrícula, acceso al Capítulo 9 de la Ley de Quiebras, recorte de gastos y aumento de impuestos, creación de la Junta de Monitoreo Fiscal, reformas institucionales y reestructuración de la deuda.⁸¹

 Tras la decisión del caso *Pueblo v. Sánchez Valle*⁸² en el 2016, donde se reafirmó la condición territorial de Puerto Rico como territorio no incorporado, sujeto a las disposiciones de la Cláusula Territorial, el Congreso ese mismo día en la tarde, aprobó el H.R. 5278, denominado *Puerto Rico Oversight Management, and Economic Stability Act* (PROMESA). Mediante esta ley se proveyó para el nombramiento de una Junta de Supervisión o Control Fiscal la cual asumió el control del manejo de la situación fiscal de Puerto Rico asociada a su deuda pública.⁸³

Con la llegada del gobernador Ricardo Rosselló Nevares en el 2017, se asumió una revisión integral de las relaciones de trabajo en el sector público y privado, incidiendo en el establecimiento de nuevos sistemas en tales relaciones laborales: Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, *Ley para atender la crisis económica, fiscal y presupuestaria para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*; la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico*, la Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* y la Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017, *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*.⁸⁴

⁸¹ *Id.* págs. 12-15.

⁸² 136 S. Ct. 1863 (2016).


⁸³ *Id.* pág. 16.

⁸⁴ *Id.* pág. 17-19.

Análisis del P. del S. 91

a. Horas de trabajo y jornada de trabajo

LA UTIER respalda la restitución de la definición de “horas diarias de trabajo” como eran definidas previo a la Ley Núm. 4-2017. Igualmente respalda que el pago de compensación por horas extraordinarias en exceso de la jornada diaria o semanal de cuarenta horas se paguen a tipo doble. En cuanto a los incisos (c), (d) y (e) del referido Artículo 4, recomiendan que se incluya que el pago por el trabajo en esas horas en aquellos establecimientos que deban permanecer cerrados en determinadas fechas; o en el día de descanso, o en exceso de las horas jornada diaria pactada en los convenios colectivos, se paguen a no menos de tipo doble.⁸⁵

 Con relación al Artículo 5, la UTIER favorece la redacción propuesta en la medida a los efectos de que se fije a partir de las 12:01 a.m. del lunes, salvo acuerdo entre el patrono y el(la) empleado(a).⁸⁶

En cuanto al Artículo 6, favorecen que toda hora trabajada como tiempo extraordinario se pague a tipo doble convenido para horas regulares. Rechazan la redacción contenida en el P. del S. 91 en su Artículo 6 (b), la cual permite una jornada de trabajo de diez (10) horas diarias, ya que va en contravención a lo que establece la Constitución de Puerto Rico.⁸⁷

En cuanto al inciso (c) del Artículo 6, rechazan que mediante acuerdos voluntarios pueda convenirse entre trabajador(a) y patrono jornadas en exceso de ocho (8) horas ya que podría violentar la jornada de trabajo diaria de no más de ocho (8) horas, así como para revocar el mismo dentro de un año acordado, se requiera “acuerdo mutuo” o que

⁸⁵ *Id.* pág. 19.

⁸⁶ *Id.*

⁸⁷ *Id.* pág. 20.

solo luego de transcurrido el año, sea que unilateralmente pueda evocarse. En cuanto a la reposición de horas no trabajadas hacen la salvedad de que, si son horas extraordinarias que exceden ocho (8) horas en un día o de cuarenta (40) horas en una semana, sea con una paga a tipo doble de la compensación por hora regular.⁸⁸

Con relación al Artículo 11, en aquellos casos en que el(la) empleado(a) tenga como jornada diaria de trabajo de seis (6) horas, luego de la tercera hora consecutiva de trabajo, debe tener un receso de media hora de descanso, la cual puede ser reducida mediante acuerdo escrito entre el(la) empleado(a) y su patrono a quince (15) minutos. De acuerdo en que tanto durante el periodo de alimento, como el periodo de receso cuando el empleado tenga una jornada diaria de trabajo de seis horas, si se trabaja ya sea en su totalidad o en una fracción del mismo, el tiempo trabajado se pague a tiempo doble.⁸⁹

b. Día de descanso

Proponen que las horas trabajadas en ese periodo se paguen a razón de tiempo doble. Además, que se disponga en la Ley, contrario a lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de *Jiménez Marrero v. General Instruments, Inc.*, 170 DPR 14 (2007), que el tiempo extraordinario trabajado durante dicho día de descanso se pague a razón de tiempo triple de lo que corresponde al pago de cada hora de trabajo durante la jornada diaria normal.⁹⁰

c. Licencias, prescripción y bono de Navidad

Respaldan la restitución de las licencias de vacaciones y enfermedad a los parámetros existentes previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, es decir, a lo dispuesto en la Ley Núm. 180-1998, así como también, los términos establecidos para la prescripción de las


⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ *Id.*

⁹⁰ *Id.* pág. 21.

reclamaciones en las aquellas leyes que impacto la Ley Núm. 4-2017 o la definición de términos de prescripción mayores; y los cambios propuestos para las disposiciones sobre el Bono de Navidad hoy existentes bajo la Ley Núm. 4-2017.⁹¹

d. Despido Injustificado



Respaldan el nuevo enfoque en la legislación propuesta mediante el P. del S. 91, tanto para la paga básica del empleado(a) con menos de 15 años de servicio, como aquellos(as) con más de 15 años de servicio. Respaldan restablecer en la Ley la presunción de despido injustificado, incluyendo restablecer en la Ley la presunción de despido injustificado en casos de terminación del empleo por causas disciplinarias. Consideran correcto que se revierta lo que fueron las descripciones de "justa causa" contenidas en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, y que se consigne específicamente, en lo concerniente a las disposiciones relacionadas al despido injustificado, su definición y los remedios, que lo allí indicado no limitara la facultad de los árbitros, en aquellos casos seguidos al amparo de los convenios colectivos que se negocien tanto bajo la Ley Núm. 130-1945, como en los casos de aquellos negociados bajo la Ley Taft-Harley, sus facultades remediales de ordenar en casos de despido donde el Convenio Colectivo requiera que el laudo sea "conforme a derecho", en lugar de ordenar el pago de la mesada, la reposición del empleado(a) en su empleo con la paga retroactiva de sus salarios y beneficios marginales dejados de devengar.

Coinciden con la interpretación en torno al uso del criterio de "antigüedad" y orden de preferencia a empleados(as) desplazados(as) o despedidos(as) cuando el despido se deba a causas económicas. Apoyan el restablecimiento del cómputo de la mesada establecido en la Ley Núm. 80-1976, cuando ocurre un despido y que no se le hagan descuentos por parte de sus patronos. Respaldan los periodos probatorios propuestos y sus disposiciones sobre irrenunciabilidad del derecho a recibir la indemnización

⁹¹ *Id.*

dispuesta en el Artículo 1, regresando a lo dispuesto en la Ley Núm. 80-1976, como también, la nulidad de cualquier contrato donde se renuncie a la misma.⁹²

e. Reclamaciones de salario y prescripción

En cuanto a los aspectos procesales de las reclamaciones en torno a beneficios concedidos por las leyes impactadas por la Ley Núm. 4-2017, respaldan que se regrese al estado normativo existente con anterioridad a la Ley Núm. 4-2017.

En cuanto a la prescripción de los derechos dispuestos en las leyes que fueron impactadas por la Ley Núm. 4-2017, favorecen se reestablezca el término de tres (3) años a partir de la fecha de efectividad de los despidos. También favorecen los cambios propuestos al actual Artículo 21 de la Ley Núm. 4-2017, donde se menciona el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45-1930, sobre reserva de empleo por los patronos en casos de inhabilitación para el trabajo del empleado(a), y las obligaciones del patrono cuando ocurre un accidente del trabajo. Sugieren que se incluyan en la redacción las mismas protecciones en los casos de enfermedades surgidas como resultado del trabajo del empleado(a), o de condiciones de salud preexistentes agravadas como resultado del desempeño de las funciones del empleado(a). Lo mismo sugirieron para la redacción de la Sección 22(q), de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968.⁹³

f. Presunciones y acomodo razonable:

Respaldan la propuesta contenida respecto a la restitución de la redacción original de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, con relación al Artículo 3 de la Ley Núm. 4-2017 sobre presunciones controvertibles y acomodados razonables.⁹⁴

⁹² *Id.* pág. 22.

⁹³ *Id.*

⁹⁴ *Id.* pág. 23.

g. Grandfather Clause

La parte de la ley que sobreviva debe específicamente disponer que nada de lo que provenga de la referida Ley Núm. 4-2017 será de aplicación a empleados(as) que ya estaban contratados(as) por sus respectivos patronos a la fecha de entrar en vigor la misma, tanto en lo concerniente a aspectos procesales de la Ley como en aspectos sustantivos de la misma.⁹⁵

Análisis del P. del S. 123

Respaldan que se restituya la definición de horas extras de trabajo para incluir aquellas horas en exceso de ocho (8) horas dentro de un periodo ininterrumpido de veinticuatro (24) horas; aquellas en exceso de cuarenta horas a la semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho (8), sean pagadas a tipo doble; las trabajadas los domingos, 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Día de las Elecciones Generales, Día de Acción de Gracias, 25 de diciembre o cualquier otro día u horas en que el(la) trabajador(a) lleve a cabo su trabajo en horarios en que el establecimiento debe estar cerrado al público; y aquellas en que el(la) empleado o empleada trabaje para su patrono durante el séptimo día. Cuando la remuneración por el trabajo realizado durante tales días sea al tipo doble del establecido para horas regulares, si se trata de tiempo extraordinario trabajado durante ese séptimo día o Día de Descanso o durante el periodo de alimento, la manera de computar la paga por el tiempo extraordinario o la paga por el periodo de alimentos, será a razón de tipo triple de la paga para horas regulares. Apoyan la redacción de los Artículos 5 y 6, con la salvedad del párrafo anterior respecto a aquellas situaciones en que durante el día de descanso o séptimo día se requiera del empleado(a) trabajar tiempo extraordinario, o todo o en parte de su periodo de alimento.⁹⁶

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ *Id.* pág. 24.

Apoyan la redacción fijando el límite de la jornada diaria de trabajo en ocho (8) horas y la nulidad de todo pacto en contrario del Artículo 7 de la Ley Núm. 379-1948. Respaldan el contenido de los cambios establecidos en la medida para atender las modificaciones del Art. 8 de la Ley Núm. 379-1948, incluyendo lo expresado en el Art. 9 en torno a la referida ley, declarando irrenunciable la compensación extraordinaria a tipo doble dispuesta para el trabajo en exceso de la jornada diaria o semanal de trabajo.⁹⁷

Respaldan la prohibición de todo patrono de tomar represalias, despedir, suspender o de alguna otra forma afectar la tenencia de empleo de aquellos(as) que ejerzan el derecho a negarse a aceptar el horario flexible. Apoyan los remedios de reposición, imposición del pago del doble de los danos causados a dicho(a) empleado(a), así como el cese y desista.⁹⁸

Apoyan la restitución de la obligación de los patronos de colocar en lugares visibles en sus establecimientos un aviso impreso donde se indique el número de horas de trabajo requerido a cada empleado, cada día y semana, el horario de comienzo y terminación de su jornada de trabajo y el horario del comienzo y terminación del periodo de alimento. Apoyan que se restituya el lenguaje previamente dispuesto en la Ley para la toma del periodo de alimento y su reducción en casos de conveniencia mutua, restituyendo el derecho tutelar del Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en la regulación de este derecho, la aprobación de los acuerdos y sus requisitos, la facultad delegada al representante exclusivo en materia de negociación colectiva, así como en cuanto al periodo de disfrute el periodo de alimento y la paga doble, con la salvedad de que si se requiere al empleado(a) trabajar el periodo de alimento durante su día de descanso o séptimo día, la paga debe ser el triple del tipo convenido para horas regulares.⁹⁹

⁹⁷ *Id.*

⁹⁸ *Id.* pág. 25.

⁹⁹ *Id.*

Respaldan las enmiendas al Artículo 13 de la Ley Núm. 379-1948 relativas a la aplicación de la ley. Respaldan la redacción sometida, así como sus exclusiones al referirse a las categorías de "Empleados(as) Exentos(as)" u otras normativas aplicables. Apoyan la delegación hecha en el Artículo 14 al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos como responsable de promulgar reglamentación para implantar los derechos reconocidos en la medida como enmiendas a la Ley Núm. 4-2017, y las definiciones contenidas en el Artículo 15 de la medida, incluyendo la figura de "contratista independiente".¹⁰⁰

Apoyan toda disposición contenida en el P. del S. 123 donde se restituyen derechos existentes a las personas empleadas a la fecha de la aprobación de las propuestas enmiendas. Esto supone la extensión a todos(as) aquellos(as) empleados(as) contratados(as) luego del 26 de enero de 2017, de los derechos que se restituyen para todos(as) los(as) empleados(as) del sector privado activos(as) con anterioridad a dicha fecha.¹⁰¹

Respaldamos las restituciones de las licencias por vacaciones y enfermedad conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998; su cómputo de pago y la manera de acumular las mismas, incluyendo su relación con los derechos contractuales contenidos en los convenios colectivos. Apoyan el aumento del término de prescripción en las reclamaciones de salario de cinco (5) años, y de tres (3) años en casos de despido, también las enmiendas propuestas en relación al Bono de Navidad.¹⁰²

Respaldan la restitución de los derechos existentes bajo la Ley Núm. 80-1976, alterado bajo la Ley Núm. 4-2017. Incluye, además, la reducción de los periodos probatorios a los


¹⁰⁰ *Id.*

¹⁰¹ *Id.*

¹⁰² *Id.* pág. 26.

términos dispuestos en la anterior Ley Núm. 80-1976 para todo(a) empleado(a), incluyendo el dispuesto para los(as) empleados(as) "exentos(as)".¹⁰³

En lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017 a casos que aún no hayan sido adjudicados por los tribunales, que las compensaciones a todo(a) empleado(a) que estuviere empleado(a) por su patrono a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 4-2017, las compensaciones a ser adjudicadas habrán de regirse por lo dispuesto en la anterior Ley Núm. 80-1976, y no por lo dispuesto en la Ley Núm. 4-2017.¹⁰⁴

 Respaldan la enmienda a los efectos de declarar irrenunciable los derechos de indemnización contemplados en la Ley Núm. 80-1976.¹⁰⁵

Promueven que se enmiende la medida para incluir el derecho de los(as) trabajadores(as) unionados(as) en aquellos convenios colectivos donde se requiera que los laudos de arbitraje sean rendidos "conforme a derecho", se deje en manos del árbitro en casos de despido, la adjudicación como remedios, independiente así no se haya expresado en tales convenios, de ordenar como remedios, la reposición del empleado(a) concernido con o sin paga atrasada.¹⁰⁶

Respaldan la enmienda a los efectos de que en cualquiera de los actos cometidos por un patrono en violación a las disposiciones de las distintas leyes impactadas por la Ley Núm. 4-2017 con relación a despidos, medidas disciplinarias, discrimen o represalias, el peso de la prueba corresponda al patrono y se establezca en casos de despido la presunción de que el mismo ha sido injustificado.¹⁰⁷

¹⁰³ *Id.*

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*

¹⁰⁷ *Id.*

CÁMARA DE MERCADEO, INDUSTRIA Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (en adelante, "MIDA") entiende que "el punto de partida, sin el cual no se podrán pagar sueldos y beneficios a los(as) trabajadores(as), es la economía".¹⁰⁸ Expresan que "las reformas estructurales que buscan atraer inversión y generar desarrollo a largo plazo deben mostrar estabilidad".¹⁰⁹ Asimismo que "los(as) potenciales empresarios(as) o inversionistas no pueden hacer sus planes de negocio y su presupuesto cuando la estructura de costos está en constante cambio".¹¹⁰ Por otra parte entienden que "todo proceso de toma de decisiones requiere tiempo por lo que Puerto Rico necesita generar o recuperar la confianza empresarial y para ello necesitamos estabilidad jurídica".¹¹¹ Añaden que "la gravedad de los problemas que aquejan la economía de Puerto Rico requiere de múltiples cambios coordinados y un plazo suficiente para que rindan frutos".¹¹² Es por esto que expresan en su ponencia que "la reforma laboral es solo un pedazo de un rompecabezas más amplio que debe incluir reformas en permisos, contribuciones, energía, transportación, gastos gubernamentales, entre otros"; y que "quizás el pedazo más grande del rompecabezas es la negociación de la deuda y la determinación de un pago sostenible a nuestra capacidad de repago".¹¹³ No le parece razonable juzgar la efectividad de las reformas completas dentro del contexto de las emergencias nacionales o catástrofes.¹¹⁴

Tampoco le parece razonable pretender que la situación de precariedad laboral desde que se aprobó la reforma se relaciona a esta sin considerar las emergencias ocurridas en los pasados cuatro años, incluyendo la pandemia del COVID-19. En el contexto específico

¹⁰⁸ Memorial Explicativo de la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, a los Proyectos del Senado 91 y 123, pág. 1.

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ *Id.*

¹¹¹ *Id.*

¹¹² *Id.*

¹¹³ *Id.* pág. 1-2.

¹¹⁴ *Id.* pág. 2.

de la Ley Núm. 4 de 2017, todo el sector privado, incluyendo a MIDA, endosó su aprobación. Hacen referencia a la ponencia sometida por la Coalición del Sector Privado en enero 2017, al P. del S. 212 y P. de la C. 453, para evitar redundancia.

Entienden que la premisa de que legislar beneficios resuelve el problema laboral de fondo, sirvió de base para incrementos constantes en beneficios laborales en el sector privado y en el gobierno que contribuyeron a empobrecer a la clase trabajadora. Según gráficas que presentaron, mientras subió el salario mínimo y la mesada, el número de empleos y de empresas ha estado en picada desde mucho antes de la reforma laboral. Citan a James Heckman: "la evidencia demuestra que la regulación reduce la flexibilidad del mercado laboral, reduce el empleo de trabajadores marginales y genera desigualdad en la sociedad".¹¹⁵

Traen a la atención que "en la mayoría de los EEUU, no existe mesada, ni el periodo probatorio, ni el nivel de licencias con y sin paga que existen en PR, aún después de aprobada la reforma laboral".¹¹⁶ Además, que "estos beneficios no se eliminaron y siguen siendo muy superiores a los de la inmensa mayoría de los trabajadores en EEUU. Entonces, no se puede hablar de precariedad de beneficios en PR incluso después de la reforma".¹¹⁷ Entienden que "la precariedad está en la falta de empleos y oportunidades, en la remuneración media, y eso solo se resuelve con crecimiento económico robusto y sostenido. Asimismo, que "el salario promedio en EEUU supera los \$28hr mientras en la Isla está entre \$10 y \$13hr y que "solo un 2% de su población trabajadora está en el salario mínimo vigente lo que quiere decir que los sueldos y los beneficios subieron, sin necesidad de legislación, porque la economía estaba en crecimiento".¹¹⁸

¹¹⁵ *Id.*, pág. 4.

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ *Id.*

Proponen “un cambio en el paradigma de que el bienestar de las empresas es contrario al bienestar de los(as) trabajadores(as) y viceversa”. Creen que “los proponentes deben enfocarse en la razón de fondo para la precariedad de los(as) trabajadores(as) en la Isla, esa depresión económica de 15 años, y si las presentes medidas contribuyen al problema”.¹¹⁹ Señalan que “por décadas, esta Asamblea aprobó incrementos en beneficios laborales, pensiones, la emisión de la deuda, incremento en contribuciones, incrementos regulatorios, incrementos en las utilidades públicas, etc., sin considerar adecuadamente su impacto acumulado”. Consideran que atender medidas, como la reforma laboral, “de manera aislada provoca una falta de visión macroeconómica integrada”.¹²⁰

RRR
 Instan a la Asamblea Legislativa a “tener presente las limitaciones que tiene la aprobación de legislación”. Señalan que, aunque en teoría “puede aprobar legislación ordenando el crecimiento económico, la misma sería inoficiosa porque no puede obligar la inversión privada. Tampoco puede repartirse la riqueza que no se ha generado”. Por tanto, expresan que “dar la espalda a estas normas económicas básicas nos ha llevado a la quiebra. La negación constante a la realidad o la ideología económica teórica sin un componente práctico son insostenibles”.¹²¹

Entienden que la inmensidad de los problemas inmediatos nos lleva al desespero y a mirar solo a corto plazo. Exhortan a la Asamblea Legislativa “a mirar a largo plazo, a establecer prioridades y metas de desarrollo económico sin las cuales no podremos permitirnos el lujo de más beneficios laborales y sociales, por más legislación que se apruebe”.¹²²

¹¹⁹ *Id.*

¹²⁰ *Id.*

¹²¹ *Id.*

¹²² *Id.* pág. 5.

Añaden que “aparte de derogar la Reforma Laboral, los proyectos de marras también proponen la expansión de ciertos beneficios”. Favorecen la búsqueda de “mejores beneficios y paga basados en crecimiento y en las circunstancias de cada empresa”. De hecho, entienden que, “a pesar de la Reforma, muchas empresas no redujeron beneficios a sus empleados[(as)] pudiendo hacerlo legalmente, que es esa flexibilidad, y el reconocimiento de que cada empresa es un mundo, lo que permite la inversión nueva”.¹²³

Entienden que “la Reforma Laboral que estos proyectos buscan derogar es parte del Plan Fiscal y como tal, la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) tendría que aprobar su derogación”. Vislumbran que la JSF no estará de acuerdo con los cambios propuestos. Por tanto, la Cámara de Mercadeo, Industria y distribución de Alimentos (MIDA) no favorece la aprobación de estas medidas.¹²⁴

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO

La Federación de Trabajadores[(as)] de Puerto Rico (en adelante, “FTPR”) reconoce que la fuerza trabajadora se ha visto afectada por la reducción de derechos adquiridos y leyes protectoras, siempre con la excusa de que es lo mejor para acelerar y hacer crecer la economía. Mencionan como ejemplos de estos: la eliminación de la ley de cierre, la reforma laboral y la negativa a compensar a este sector por encima del salario mínimo federal. Señalan que “este importante grupo gestor de la economía que compone más del 75% de las y los trabajadores[(as)] del país y que solamente está organizada sindicalmente menos de un 3%, es la receta perfecta para explicar un factor importante del estancamiento económico de nuestra Isla”. Indican que “una parte importante de la baja tasa de organización sindical de los[(as)] trabajadores[(as)] de este sector privado son las compañías anti-uniión de las empresas que prefieren invertir millones anuales en pagar bufetes anti-uniones y cabilderos[(as)] para empujar leyes o destruir las leyes que

¹²³ *Id.*

¹²⁴ *Id.* pág. 6.

benefician a los[(as)] trabajadores[(as)] y así evitar compensar justamente a los[(as)] trabajadores[(as)]".¹²⁵

Reconocen que su organización, al igual que sus afiliadas se opusieron desde un principio a lo que llaman una ley injusta. Interpretan que no pueden "tener dos categorías distintas en donde los[(as)] trabajadores[(as)] de uno de los grupos tengan menos derechos y protección que otros".¹²⁶ Señalan como acto irresponsable "legislar para recortar beneficios para supuestamente atraer nuevas empresas que originen nuevos empleos sin estudios que lo sostengan". Entienden que "el no incluir el derecho de los[(as)] trabajadores[(as)] a participar de actividades concertadas para negociar de manera colectiva o en grupo para mejorar sus condiciones de trabajo fue dejar a la buena fe del patrono mejorar la calidad de vida de los[(as)] trabajadores[(as)]". La Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Puerto Rico, AFL-CIO y en representación de los más de 40 mil trabajadores y trabajadoras que representan "se expresa a favor de que se elimine esta reforma que destruye". Dejan para récord que aquellos beneficios mejorados permanezcan y sean recogidos mediante alguna otra legislación, tal como el periodo de lactancia a las madres trabajadoras de empleo parcial y permanente.¹²⁷

CENTRO UNIDO DE DETALLISTAS

Según el Centro Unido de Detallistas (en adelante, "CUD") tanto el Proyecto del Senado 91 como el Proyecto del Senado 123 "ameritan minuciosa consideración por esta Honorable Comisión, en aras de lograr un justo balance entre los derechos y prerrogativas patronales con los derechos de la clase trabajadora de Puerto Rico".¹²⁸ Esto es de vital importancia en lo que respecta a los pequeños y medianos comerciantes que agrupan y representan. El CUD "tiene como norte el alentar y promover el desarrollo


¹²⁵ Memorial Explicativo de la Federación de Trabajadores de Puerto Rico, sobre los Proyectos del Senado 91 y 123, pág. 1.

¹²⁶ *Id.* pág. 5.

¹²⁷ *Id.* pág. 6.

¹²⁸ Memorial Explicativo del Centro Unido de Detallistas, Ponencia del Centro Unido de Detallistas, sobre los Proyectos del Senado 91 y 123, pág. 1.

económico de Puerto Rico y el crecimiento de la clase empresarial”, por tanto el CUD “establece nexos con otras organizaciones afines a nivel local, nacional e internacional para intercambio de ideas y experiencias y así identificar productos y mercados nuevos y facilitar el intercambio comercial y la creación de corporaciones satélites que propendan al desarrollo y bienestar del comercio en bienes y servicios, con énfasis en las pequeñas y medianas empresas (PYMES)”.¹²⁹ Resaltan que las PYMES se han visto afectadas por los huracanes Irma y María, los temblores, la pandemia del COVID-19 y el impuesto sobre el inventario, lo que ha causado el cierre permanente de no menos de 1,700 pequeños y medianos negocios.¹³⁰

Handwritten mark:  Reiteran su oposición a la derogación de la Ley Núm. 4-2017.¹³¹ Comentan que “las disposiciones como el incremento de la paga por trabajo rendido en jornada extraordinaria al doble del tipo por hora en vez de a tiempo y medio, son incosteables para las PYMES en el presente escenario económico que encara Puerto Rico”.¹³² Entienden que el pago del tiempo extra a tiempo y medio, así como aquel por trabajo rendido durante el periodo ordinario de alimentos, vigente en la Ley 4-2017 contempla y reconoce un justo balance entre los derechos de los trabajadores y trabajadoras y los de sus patronos.¹³³

Interpretan que ninguno de los proyectos ante la consideración de la Comisión, aunque loables, descansa en un análisis económico, debidamente fundamentado y robusto, del impacto de sus disposiciones. “Este es uno de los casos donde lo propuesto podría redundar más cierres de centros de trabajo”.¹³⁴ Increpan que salvo en el sector público, en Puerto Rico no existe una ley sobre días feriados. Sin embargo, en la empresa privada, el establecimiento y concesión de los días feriados siempre han estado dentro de

¹²⁹ *Id.*

¹³⁰ *Id.* pág. 2.

¹³¹ *Id.*

¹³² *Id.*

¹³³ *Id.*

¹³⁴ *Id.*

la potestad patronal y así debe permanecer por lo que creen que, en estos tiempos de estrechez económica, tal disposición no propende a los mejores intereses de país.¹³⁵ Sugieren que “si como es común, el patrono establece una semana, jornada y horarios laborales, y dicha potestad es reconocida por ambos proyectos, procede entonces que el trabajo rendido el domingo sea compensado en jornada extraordinaria desde la primera hora, únicamente si la jornada semanal ha sido mayor de 40 horas o si es el día libre del empleado[(a)]”.¹³⁶

RAZ
 En cuanto al periodo de alimentos, les parece una medida retrógrada la reinserción de la Secretaría del Trabajo para la aprobación de la reducción a media hora. No encuentran “razón ni fundamento para alterar un procedimiento confiable que opera en beneficio tanto de los patronos como de su fuerza laboral”. Entienden que “debe permanecer inalterado el que aquellos[(as)] empleados[(as)] que únicamente trabajaran una jornada diaria de 6 horas, no sean acreedores[(as)] al periodo de alimentos”. Al igual “que el periodo de alimentos en jornada regular sea observado entre el final de la tercera, pero antes del comienzo de la sexta hora de trabajo”. Cuando medie un acuerdo flexible, el periodo de alimentos pueda ser observado en cualquier momento, dentro de esta ventana de tiempo, sin que redunde en el pago de penalidad alguna. Esto es crucial en las PYMES dado número reducido de empleados.¹³⁷ Sobre los términos prescriptivos para las reclamaciones salariales y para la Ley Núm. 80, “favorecen que permanezcan inalterados, entiéndase un (1) año.¹³⁸

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

El Departamento de Justicia (en adelante “Justicia”) expresa en su memorial explicativo que “el establecimiento de la Constitución de Puerto Rico marcó un hito en el derecho laboral puertorriqueño”. Específicamente, el Artículo II, Sección 16, de nuestra


¹³⁵ *Id.* pág. 3.

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ *Id.*

¹³⁸ *Id.*

Constitución dispone y reconoce el derecho al trabajo que goza la ciudadanía puertorriqueña, al salario mínimo razonable y a trabajar en condiciones que no afecten su salud ni bienestar. Mencionan que como parte de la creación de la Junta de Supervisión y Administración Fiscal por parte del Congreso de los Estados Unidos y “bajo el marco de este panorama” es que se aprueba la Ley Núm. 4-2017, “para cumplir con el mandato y los objetivos de la Ley Federal PROMESA y de la JSAF.” Esta situación trastocó y trajo grandes cambios a la legislación laboral estatal. Estos cambios fueron legislados para “restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva, conforme con las preocupaciones de la JSAF, en torno a la necesidad de restaurar el crecimiento económico por medio de una reforma estructural que incluyera a corto plazo liberalizar el mercado laboral”.



Indican en su memorial que esta Reforma Laboral trajo consigo reducciones en las controversias legales en cuanto a diferentes aspectos como la “capacidad para contratar”; la “voluntad de las partes para contratar”; el “efecto de las transacciones sobre contratos nulos”; el “consentimiento”; y la “fuerza de ley de un contrato de empleo”. También, se definió el Artículo 2.3 al “contratista independiente”, mediante presunciones. Además, se aclaró sobre la “interpretación de disposiciones ambiguas”; las “reglas de hermenéutica”; y la “extinción del contrato de empleo”.

En la Reforma Laboral, arguye el Departamento de Justicia que se contemplaron disposiciones sobre la salud y seguridad en el empleo, algunas que gozan de naturaleza constitucional sobre acuerdos de no competencia. De igual forma, indican que en la Ley Núm. 4-2017, permanecen las disposiciones sobre las protecciones a los métodos alternos para la solución de conflicto como lo son la mediación, negociación y el arbitraje. Entiende Justicia que estas disposiciones “imparten certeza a la relación obrero-patronal del sector privado y minimizan posibles controversias en los tribunales”. El Departamento de Justicia no avala la derogación de la Ley 4-2017 como propone el P. del S. 123, ni tampoco favorece que se eliminen las disposiciones del capítulo II conforme la

redacción del P. del S. 91. A pesar de que dichas disposiciones no contravienen la Constitución de Puerto Rico, creen importante tomar en consideración las disposiciones de la Ley PROMESA para evitar cualquier acción legal de la Junta de Supervisión y Administración Fiscal en contra del Gobierno de Puerto Rico.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante "DTRH"), expresa que posterior a la aprobación de la Ley 4-2017, los informes presentados a la Asamblea Legislativa demuestran un cambio positivo en los índices de reducción de desempleo y en la creación de empleos.¹³⁹ Indican que "en el 2019 fue la primera vez, en que al menos en treinta (30) años, todos los meses presentaron una tasa de desempleo menor a 9%".¹⁴⁰ El DTRH respalda "el considerar enmiendas a las disposiciones incorporadas por la Ley 4-2017 pero busca crear un consenso enfocado en promover el desarrollo económico y mejorar las condiciones de empleo".¹⁴¹ Su análisis abarca el Proyecto del Senado 91 ya que recomienda que la Reforma Laboral no sea derogada.¹⁴²

I. Capítulo II de la Ley 4-2017: Contrato de empleo y disposiciones generales sobre la relación obrero patronal

Entienden que por primera vez bajo este Capítulo II de la Ley 4-2017 se define y atiende específicamente la contratación laboral en Puerto Rico y sus aspectos claves.¹⁴³ Expresan que la Ley incorpora los factores reconocidos por la jurisprudencia y estableció una presunción incontrovertible en algunos casos. Entiende que estas disposiciones reducen las controversias legales y acorta el tiempo para la adjudicación final de los casos

¹³⁹ Memorial Explicativo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre los Proyectos del Senado 91 y 123, pág. 3.

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ *Id.*

¹⁴² *Id.* pág. 5.

¹⁴³ *Id.* pág. 6.

o reclamaciones.¹⁴⁴ Sugieren que se aclare el inciso “que requiere no competir con la actividad de la empresa del patrono, salvo que se disponga de otra manera por ley o en un acuerdo de empleo”.¹⁴⁵ Recomiendan eliminar la palabra “mejorar” del inciso (f) del Artículo 2.15 de la Ley Núm. 4-2017, ya que esto es un asunto de la administración y no del empleado(a).¹⁴⁶ Recomiendan que se evalúe la redacción de los Art. 2.18 para que se establezca dicho término en las acciones generales derivadas de un contrato de empleo.¹⁴⁷ Manifiesta el DTRH que los artículos 2.12, 2.13, .15, 2.15, 2.16., 2.17, 2.18, 2.19, 2.20 y 2.21 de la Ley Núm. 4 de 2017, deben permanecer en la Reforma Laboral ya que proveen mejor certeza y claridad al derecho aplicable. Entiende que “algunas merecen revisión, sin embargo, no favorecen su eliminación pues estas disposiciones codifican aspectos sobre la contratación y otras consideraciones generales”.¹⁴⁸

II. Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1946, según enmendada, conocida como “Ley para establecer la Jornada de Trabajo de Puerto Rico”

1. *Forma de establecer las horas extras:* respalda que se legisle un requisito de tiempo de descanso entre jornada y que, de trabajarse durante el mismo, se incurra en el pago de horas extras. Entiende que el periodo de descanso aumenta la productividad y mejora las condiciones de trabajo de los(as) empleados(as). Recomiendan que no se elimine la frase “de trabajo” pues debe especificarse que se refiere a la “semana de trabajo” y no a una semana regular calendario.¹⁴⁹
2. *Aclaraciones sobre el cómputo de horas extras y la semana de trabajo:* recomiendan que estas disposiciones permanezcan en la Reforma pues anteriormente nada se decía expresamente sobre lo que constituía la semana de trabajo. No recomiendan que

¹⁴⁴ *Id.* pág. 7.

¹⁴⁵ *Id.* pág. 8.

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.*

¹⁴⁸ *Id.* pág. 9.

¹⁴⁹ *Id.* pág. 10.

la semana de trabajo comience en el momento en el que acuerden el patrono y el(la) empleado(a), es una prerrogativa de administración del negocio y la asignación de jornadas de trabajo que le pertenece al patrono. Además, creen que el estatus contiene salvaguardas para el(la) empleado(a).¹⁵⁰

3. *Paga extraordinaria*: el Proyecto del Senado 91 uniforma el requisito de paga doble sin distinción de patrono. Sin embargo, debe estudiarse el impacto económico que representa, especialmente para los patronos pequeños con menos ingresos.¹⁵¹
4. *Acuerdos de trabajo semanal alterno o flexi-time*: Desfavorece que se elimine este derecho concedido en la Ley 4-2017. Favorecen que permanezcan los incisos (b), (c) y (d) del Artículo 6 de la Ley Núm. 379, tal cual fueron redactados.¹⁵²
5. *Acuerdos de reposición de horas*: entiende que deben mantenerse las disposiciones sobre el acuerdo de reposición de horas. Mencionan que se reduce a ocho horas al día el tiempo del cual no se podrá exceder el trabajo del empleado(a) al reponer horas. Recomiendan que se mantenga el máximo de doce (12) horas ya que, de lo contrario, un(a) empleado(a) a tiempo completo no podría reponer horas debido a que su jornada regular sería de ocho (8) horas, y cualquier tiempo adicional sería considerado horas extra.¹⁵³
6. *Solicitud de condiciones flexibles*: la Ley Núm. 379 requiere que el patrono trate con prioridad solicitudes de jefes(as) de familia que tengan la patria potestad o la custodia única de sus hijos(as) menores de edad, ya sea para cambio de horario o jornadas y lugar de trabajo. Estas disposiciones no existían anteriormente y

¹⁵⁰ *Id.* págs. 10-11.

¹⁵¹ *Id.* pág. 11.

¹⁵² *Id.*

¹⁵³ *Id.* págs. 11-12.

establecen que el patrono debe responder a las solicitudes de cambios y justifique las denegatorias con alternativas.¹⁵⁴

7. *Notificación de horarios*: respalda que se mantengan las disposiciones sobre las notificaciones de horarios en forma impresa o electrónica. La forma electrónica va más acorde a los tiempos que vivimos y experimentamos con el trabajo remoto.¹⁵⁵
8. *Periodo para tomar alimentos*: no tienen reparos en que se reestablezca el periodo de tomar alimentos “no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva”. Pero recomiendan que se atienda la discrepancia que hay en el texto de la ley en la Sección 4.¹⁵⁶
9. *Reducción del periodo para tomar alimentos*: recomienda que se incluya el texto: “los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el(la) empleado(a). En el caso de “croupiers”, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad...”, entre otros.¹⁵⁷
10. *Compensación por trabajo durante el periodo para tomar alimentos*: El Proyecto del Senado 91 persigue reincorporar la paga doble por el tiempo trabajado durante el periodo para tomar alimentos. Entiende que “se debe estudiar el impacto económico que podría representar para el sector patronal el implementar dicho

¹⁵⁴ *Id.* pág. 12.

¹⁵⁵ *Id.* pág. 13.

¹⁵⁶ *Id.*

¹⁵⁷ *Id.* pág. 14.

cambio, especialmente para los patronos pequeños y si amerita realizar alguna excepción a esos efectos.”¹⁵⁸

III. Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, conocida como “Ley del Día de descanso de la Jornada Laboral”

El DTRH indica que, aunque el Proyecto del Senado 91 persigue incorporar el lenguaje uniforme anterior y que “se debe estudiar el impacto económico que podría representar para el sector patronal el implementar dicho cambio, especialmente para los patronos pequeños y si amerita realizar alguna excepción a esos efectos”.¹⁵⁹ Proponen que debe eliminarse la frase “que no estuviesen sujetos a las disposiciones sobre el cierre al público del Art. 553 del Código Penal de 1973” en la Sección 1, para que quede claro que las disposiciones del estatuto también benefician a los(as) empleados(as) no exentos(as) de establecimientos comerciales.¹⁶⁰

IV. Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Enfermedad”

1. *Tasa de acumulación de vacaciones*: Sobre la proposición del Proyecto del Senado 91 que pretende reincorporar el texto anterior de la Ley 180-1998, y uniformar la tasa de acumulación para todos(as) los(as) empleados(as) a 1 ¼ días de vacaciones por mes, sin importar la fecha de contratación, ni el tamaño del patrono; sugieren evaluar la razonabilidad y el impacto económico que pueda representar imponer este cambio, especialmente a los patronos pequeños que tengan menos ingresos.¹⁶¹

¹⁵⁸ *Id.*

¹⁵⁹ *Id.*

¹⁶⁰ *Id.* pág. 15.

¹⁶¹ *Id.*

2. *Horas para tener derecho a acumular vacaciones y enfermedad:* El DTRH no respalda "que se disminuyan las horas de trabajo necesarias para acumular vacaciones y enfermedad" pues "esto podría conllevar que se reduzcan las horas de los(as) empleados(as) que trabajan a tiempo parcial y que se vea afectada su compensación".¹⁶²

3. *Términos prescriptivos:* El DTRH respalda que "se aumente periodo prescriptivo nuevamente a tres (3) años, pues "concede un término razonable para que el empleado presente su reclamación, no debe afectar la defensa de los patronos quienes tienen la obligación de guardar los expedientes de sus empleados hasta al menos tres (3) años. Además, expresan que esto "promueve una representación adecuada por parte de los funcionarios y abogados del DTRH quienes representan a miles de trabajadores(as) en sus reclamos y tienen que resolver dentro de los términos prescriptivos establecidos, ya sea interrumpiendo los términos o presentando las querellas correspondientes". Recomiendan "que se elimine la frase "ya aprobado o que se apruebe" debido a que es un remanente del texto previo a la Reforma Laboral que leía "decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe".¹⁶³

V. Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como "Ley del Bono en la Empresa Privada"

1. *Horas de trabajo para tener derecho al bono y forma parte de computar el bono:* El DTRH "no tiene reparos en que se establezca nuevamente de manera uniforme que se tendrá derecho a recibir el bono al trabajar 700 horas y que será el 6% de su salario computado hasta un máximo de \$10,000 o el 3% de su salario computado hasta un máximo de \$10,000". Sin embargo, establecen que a través

¹⁶² *Id.* pág. 16.

¹⁶³ *Id.*

de esta fórmula más empleados(as) serán elegibles para recibir el bono y esto implicaría un gasto adicional para los patronos.¹⁶⁴

2. *Bono durante el primer año de empleo*: “En aras de reducir los costos de crear negocios en Puerto Rico y tomando en consideración las pérdidas en las que incurren las empresas en su primer año de operaciones, invitamos a esta Asamblea Legislativa a considerar que en el primer año de existencia un negocio les aplique el pago de un bono reducido al 50% a todos[(as)] sus empleados[(as)]”, esto daría paso a la apertura de nuevos comercios y creación de empleos”.¹⁶⁵

VI. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa”

1. *Fórmula para calcular la mesada*: Sugiere evaluar “el impacto económico que representaría uniformar y, para aquellos[(as)] con cinco (5) años o menos de servicio, aumentar el cálculo de la mesada según propone el Proyecto del Senado 91”. Recomiendan considerar el impacto por tamaño o ingresos de los patronos, de forma que el cálculo de la mesada responda a la realidad económica de la empresa. También recomienda “establecer límites máximos para proteger a los patronos de menor tamaño”. Entiende el DTRH que “el estatuto debe permanecer como una norma neutral, que permita la libertad de contratación, así como las consecuencias para los patronos que pudieran actuar de forma contraria a la ley”. Asimismo, expresan que las enmiendas a la Ley Núm. 80-1998 hechas en la Ley 4-2017 fueron prospectivas, “por lo que no sería restituir un derecho a empleados[(as)] contratados[(as)] a partir del 26 de enero de 2017, sino que sería

¹⁶⁴ *Id.* pág. 17.

¹⁶⁵ *Id.*

conceder un beneficio adicional”, esto podría ocasionar “un impacto negativo a pequeñas y medianas empresas”.¹⁶⁶

2. *Acreditación de otros pagos al pago de la mesada:* Sugieren que esta disposición “permanezca en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 debido a que fomenta que los patronos tomen la iniciativa de compensar a sus empleados[(as)] al momento de una separación y reduce las reclamaciones judiciales al promover los pagos voluntarios”.¹⁶⁷
3. *Interrupción de la relación de empleo:* Sugieren que “esta disposición permanezca inalterada en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 debido a que una separación de más de dos (2) años sería un término excesivo para que una persona tenga derecho a que se calculen los años trabajados para el patrono previo a dicha interrupción”.¹⁶⁸
4. *Justa causa para el despido:* Por medio de las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, y otras publicaciones, el DTRH ha compilado la jurisprudencia y explicado estas disposiciones, por lo que las mismas recogen los aspectos necesarios para conocer y entender el concepto de justa causa, por lo que no recomienda que sea alterado.¹⁶⁹
5. *Retención de empleados:* Actualmente, sobre la retención de empleados se establece que debe existir una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los(as) empleados(as) comparados(as). Sugieren que “se mantengan estas disposiciones ya que abarcan de manera más completa las realidades de la

¹⁶⁶ *Id.* pág. 19.

¹⁶⁷ *Id.*

¹⁶⁸ *Id.*

¹⁶⁹ *Id.* pág. 20.

administración de recursos humanos y los criterios de evaluación de un patrono al momento de tomar decisiones de despido y nueva contratación".¹⁷⁰

6. *Despido constructivo*: Estas disposiciones aclaran las condiciones para que se constituya un despido constructivo. "Cuando un[(a)] empleado[(a)] renuncia le corresponde probar mediante preponderancia de la prueba que el patrono no estaba realizando acciones legítimas y que la razón real para la toma de las acciones fue provocar maliciosamente un ambiente inhóspito para el[(a)] empleado[(a)]". Sugieren que el Artículo 5 de la Ley Núm. 180 debe permanecer con su redacción actual.¹⁷¹
7. *Periodo probatorio*: Entienden que establecer seis (6) meses de manera uniforme es un periodo de tiempo razonable del trabajo realizado por un(a) empleado(a) para su permanencia o separación del empleo. Además, indican que "este periodo probatorio sería de conocimiento para el[(la)] empleado[(a)] y un término de seis (6) meses es suficiente para poder evaluar el desempeño del mismo por parte del patrono".¹⁷²
8. *Periodo probatorio automático*: Bajo la Ley 4-2017, en las disposiciones sobre el periodo probatorio automático "queda clara la relación entre las partes desde el comienzo del vínculo y se facilita que lleguen a los acuerdos que entiendan convenientes sin trabas burocráticas que dificulten la contratación". Recomiendan que mantengan las disposiciones sobre el periodo probatorio automático.¹⁷³

¹⁷⁰ *Id.*

¹⁷¹ *Id.*

¹⁷² *Id.* pág. 21.

¹⁷³ *Id.*

9. *Tiempo que se acredita a los empleados temporeros:* Recomiendan “mantener el lenguaje que incorporó la Ley 4-2017, el cual permite que se le reconozca estos empleados hasta seis (6) meses de la labor que ya habían realizado”.¹⁷⁴

10. *Transacción:* según el DTRH este Artículo fue discutido en la primera edición de las *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* (2019). Explican que la indemnización por despido injustificado podrá ser transigida una vez se constata que los(as) empleados(as) en efecto fueron despedidos(as) sin justa causa. La Ley Núm. 80 expresa que el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse, únicamente cuando ocurra el despido o la notificación de la intención de despedir. Entienden que “este lenguaje aclara las expresiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico Ley 4-2017, y es cónsono con la política pública de facilitar la resolución de los casos mediante métodos alternos, por lo que consideran que se debe mantener el mismo”.¹⁷⁵

11. *Prescripción:* Avalan que el Proyecto del Senado 91 aumente a tres (3) años el término prescriptivo para las reclamaciones por despido sin justa causa, según disponían anteriormente.¹⁷⁶

VII. Reserva de Empleo

El DTRH expresa que el Proyecto del Senado 91 “propone eliminar la excepción que se realizó para los patronos con quince (15) empleados[(as)] o menos y, por lo tanto, estos[(as)] quedarían sujetos[(as)] a la reserva de empleo de un año”. Entienden que se debe “apoyar a las pequeñas empresas que comúnmente, por su tamaño, enfrentan mayores dificultades en caso de ausencias prolongadas de sus empleados[(as)] y tienen

¹⁷⁴ *Id.* págs. 21-22.

¹⁷⁵ *Id.* pág. 22.

¹⁷⁶ *Id.* pág. 23.

que incurrir en gastos adicionales en empleados[(as)] temporeros[(as)] o en otras formas de sustitución de la labor que realizaba el[(la)] empleado[(a)] ausente”, por lo que “recomiendan que se mantengan estas disposiciones y que, en general, la legislación propicie un ambiente que favorezca la creación de pequeñas empresas y fomente el empresarismo”.¹⁷⁷

VIII. Artículos propios de la Reforma Laboral sobre discrimen en el empleo

1. *Topes por angustias mentales y daños punitivos en virtud de cualquier legislación laboral de discrimen o represalias:* El DTRH no tiene objeciones a que se eliminen los topes debido a que se tratan de conductas antijurídicas y altamente reprochables que ameritan una compensación adecuada por los daños causados.¹⁷⁸
2. *Artículo 6.2 de la Ley 4-2017:* Este artículo “es cónsono con el principio de interpretación establecido por el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, en cuanto a que la legislación estatal que sea análoga a una legislación federal debe ser interpretada de manera consistente con esta última”, por lo que debe permanecer inalterado.¹⁷⁹

IX. Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”

El Proyecto del Senado 91 reincorpora el párrafo anteriormente dispuesto que fue eliminado por la Ley 4-2017 y eliminó la presunción controvertible de discrimen, por lo que se reestablece la presunción controvertible de discrimen. Sin embargo, el DTRH recomienda que el mismo permanezca según la redacción actual dispuesta en las enmiendas de la Reforma Laboral. EL DTRH entiende que “los tribunales de Puerto Rico han aplicado inconsistentemente el esquema probatorio aplicable a las reclamaciones de

¹⁷⁷ *Id.* pág. 24.

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.*

Ley Núm. 100, por lo que esta aclaración permitiría la uniformidad en la adjudicación de controversias".¹⁸⁰

COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO (P. DEL S. 123)

Es la posición del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (en adelante, "CAAPR") de que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo el propio Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de ese entonces.¹⁸¹ Mencionan que "no existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma Laboral del 2017.¹⁸² La Rama Legislativa creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando cambios a las leyes laborales.¹⁸³ Según su exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptaran a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico.¹⁸⁴ Mencionan que las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020, muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados[as], así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020.¹⁸⁵ Situación que entienden que se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo.

¹⁸⁰ *Id.* pág. 26.

¹⁸¹ Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, Ponencia del colegio de abogado y abogadas de puerto rico sobre Proyecto del Senado Núm. 123, P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord., 19va Asam., 12 de marzo de 2021, pág. 3.

¹⁸² *Id.*

¹⁸³ 29 L.P.R.A 121.


¹⁸⁴ Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

¹⁸⁵ Memorial Explicativo del CAAPR citando al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, (Diciembre 2020).

Mencionan que algunos(as) economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009 y que Estados Unidos tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión en los años treinta.¹⁸⁶

Discusión del contenido sustantivo del Proyecto del Senado 123

A) Endoso del CAAPR a la derogación total Ley Núm. 4-2017 y sus enmiendas a los Artículos 4,5,6,7,8,9,10,11,13,14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las Secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, el Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1,2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.

 El CAAPR apoya lo expuesto en el Art. 3. En esencia el Artículo 3 del proyecto persigue regresar al estado de derecho anterior a la vigencia de la Ley Núm. 4 de 2017. Sin embargo, debe tener claro el(la) legislador(a) que se debe hacer un balance para promover el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, que no tiene los grandes recursos de las multinacionales y que en muchas ocasiones son compuesta por familiares y un núcleo íntimo de estos(as) empresarios(as) y que son el motor de una economía local.¹⁸⁷

Art. 4 sobre horas extras de trabajo, el texto elimina lo relativo al asunto de las horas extras basado en días naturales lo que significaba en la práctica que un(a) trabajador(a) entraba a trabajar a las 4:00 de la tarde del día lunes y salía a las 12:00 de la noche de su jornada de trabajo, podía tener un descanso de 8 horas para poder comenzar nuevamente

¹⁸⁶ *Id.* citando a Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020), <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemploymentimpacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/>; Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, <https://irvingpreprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economywe-can-do-both/> (30 de abril de 2020) 9 OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, pág. 6.

¹⁸⁷ Memorial Explicativo del CAAPR, págs. 7-8.

su jornada el día martes. Entonces regresaba a las 8:00 de la mañana del día martes. Ese(a) trabajador(a) se trasladaba a su casa, se aseaba, dormía 5 o 6 horas para regresar a trabajar el martes y esas horas trabajadas martes no constituían horas extras porque se trabajaban en un día natural distinto.¹⁸⁸

Art. 4 (b) se expresa sobre las horas trabajadas para su patrono en exceso de cuarenta durante cualquier semana a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble. Esta sección de la ley solo aplicaría a las pequeñas y medianas empresas de Puerto Rico que tengan un volumen de negocio menos de \$500,000.00 quienes son las que menos capital tienen y las ubicaría en un estado de indefensión y desventaja ante las grandes empresas que por disposición de ley federal, y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico solo pagan las horas extras a tiempo y medio. Entienden que esta disposición no tiene ni ha tenido sentido debido a que impondría el pago de horas doble a quienes menos tienen y a tiempo y medio a las grandes corporaciones, por lo que debería ser al revés y aplicar a todas por igual.¹⁸⁹


Artículo 4 (c): Parece resurgir de la disposición de sugerir los días de fiestas que habían sido eliminados de la antigua Ley de Cierre que solo aplicaba al comercio al detal. Ningún otro(a) trabajador(a) de otro sector de la economía tendría derecho a estas horas extras. No existe un interés apremiante del estado de pagar a algunos(as) trabajadores(as) los días de fiestas mientras que a otros(as) no. Esa legislación de la Ley de Cierre se había hecho con varios propósitos incluyendo, defensa del pequeño comerciante, de trabajadores(as) y de las iglesias que se congregan los domingos. Sin embargo, excluye a otras denominaciones religiosas que se congregan los viernes y sábados y a miles de trabajadores(as) que trabajan en restaurantes, gasolineras, bancos, funerarias entre otros.¹⁹⁰

¹⁸⁸ *Id.* pág. 9.

¹⁸⁹ *Id.*

¹⁹⁰ *Id.*

Artículo 4 (d): Ningún organismo competente puede exceder la jornada de trabajo más allá de los beneficios otorgados en la Constitución de Puerto Rico, que establece una jornada de ocho (8) horas de trabajo excepto paga extraordinaria. La salvaguarda de una jornada de trabajo con duración de ocho horas en Puerto Rico es de estirpe constitucional. El Artículo II de la Constitución contiene la Carta de Derechos y la Sección 16 de dicha Carta dispone que se reconoce el derecho de todo(a) trabajador(a) a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media al tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.¹⁹¹

 Art. 4 enmienda el Art. 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. Se recomienda que ese acuerdo sea por escrito entre las partes.¹⁹²

Art. 5 enmienda el Art. 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. Esta sección de la ley reestablece el derecho constitucional de los(as) trabajadores(as) que había sido arrebatado por la Asamblea Legislativa actuando inconstitucionalmente elevando la jornada de trabajo a una de diez (10) y doce (12) horas sin paga extraordinaria.¹⁹³

Detallan que al entrar en vigencia la Constitución de Puerto Rico se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. Expresan que la intención de la Convención Constituyente era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro, de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la Asamblea Legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda

¹⁹¹ *Id.* pág. 10.

¹⁹² *Id.* pág. 11.

¹⁹³ *Id.* págs. 11-12.

constitucional.¹⁹⁴ Entienden meritorio reafirmar que “antes de la reforma de 2017 se habían presentado proyectos de ley que atentaban en contra del principio constitucional de una jornada de trabajo de 8 horas al día”.¹⁹⁵ Sobre esa extensión de la jornada de trabajo, indican, que “el entonces Secretario de Justicia indicó que el proyecto era inconstitucional”.¹⁹⁶ Además, el caso *Orlando Vega v. Yiyi Motors*, 146 DPR 373 (1998), resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que solo se pagan las horas extras a tiempo y medio.

Art. 8: Sugieren definir la semana como cuarenta (40) horas de trabajo en siete (7) días consecutivos y mes como la unidad de treinta (30) días consecutivos equivalente a ciento setenta y tres (173) horas.¹⁹⁷

Art. 9: Establecen que uno de los principios del derecho laboral es que es irrenunciable, es decir la legislación es el mínimo que el(la) trabajador(a) puede pactar nunca menos. Tiene carácter de imperatividad, que es un derecho proteccionista, es un derecho irrenunciable y que nace con el propósito de garantizar al trabajador(a) las condiciones mínimas a las que puede estar sujeto en la relación obrero(a) patronal. Por considerar que los mismos restituyen los derechos adquiridos de los(as) empleados(as) perdidos(as) anteriormente apoyan incondicionalmente los artículos siguientes del proyecto: Arts. 10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 que enmiendan a su vez los Arts. 11, 131, 14, 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948; la Sección 4.5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, el inciso (b) del Art. 5 de la Ley Núm. 180-1998, según

¹⁹⁴ Memorial Explicativo del CAAPR citando *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente: La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaría de la misma, pág. 12.

¹⁹⁵ Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.

¹⁹⁶ Memorial Explicativo del CAAPR, citando Ponencia del Secretario de Justicia Roberto Sánchez Ramos, sobre el Proyecto de la Cámara 3747 del 4 de septiembre de 2007.

http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp, pág. 15.

¹⁹⁷ Memorial Explicativo del CAAPR, pág. 17.

enmendada, los incisos (a) y (d) del Art. 6 de la Ley 180-1998 en cuanto a los beneficios de licencias por vacaciones y licencias por enfermedad.¹⁹⁸

El Art. 19 que enmienda el Art. 12 de la Ley 180-1998, según enmendada sobre el término prescriptivo recomiendan restituir el mismo a tres (3) años para reclamar los derechos conforme a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada. Dicho plazo fue uno razonable reconocido por la jurisprudencia puertorriqueña y era el ordenamiento legal antes de la Ley Núm. 4-2017.¹⁹⁹

El CAAPR apoya también la restitución de los derechos anteriores a la Ley Núm. 4-2017 en cuanto al bono de navidad. Apoyan lo expuesto en el Art. 20 que enmienda el Art. 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, a los efectos de la compensación del bono de navidad a los(as) empleados(as) contratados(as) con anterioridad de la Ley Núm. 4-2017 concediéndoles a cada empleado(a) que haya trabajado setecientas (700) horas o más, o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores(as) de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% del total del salario [máximo] hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) devengados por el(la) empleado(a) o trabajador(a) dentro de dicho lapso de tiempo. También se dispone que todo patrono que emplee quince (15) empleados(as) o menos concederá un bono equivalente al 3% del total del salario [máximo] hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000).²⁰⁰

Apoyan la eliminación del trato desigual que impuso la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, para empleados(as) contratados(as) a partir de la fecha de vigencia de dicha ley. Con esto, entienden que se equiparán los derechos de los(as) empleados(as)

¹⁹⁸ *Id.* págs. 17-18.

¹⁹⁹ *Id.* pág. 18.

²⁰⁰ *Id.* pág. 19.

contratados(as) antes de la Ley Núm. 4-2017 con los(as) contratados(as) posteriormente.²⁰¹

B) Endoso a las enmiendas que restituyen derechos adquiridos acorde con la Ley de Despido Injustificado de Puerto Rico conocida como la Ley Núm. 80-1976, según enmendada.

CAAPR endosa las enmiendas recogidas en los Arts. 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 que enmiendan los Arts. 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada y deroga los Arts. 3 y 14 de dicha ley.²⁰²

- PRC*
- 1) Endosan las enmiendas al remedio exclusivo de la Ley de Despido Injustificado donde el efecto del cambio ocurrido fue que la Ley Núm. 4-1976 estableció dos esquemas remediales, uno para los(as) empleados(as) contratados(as) con anterioridad a la ley y otro para los(as) empleados(as) despedidos(as) injustificadamente contratados(as) después de la adopción del estatuto.


Interpretan que con el cambio ocurrido se creó un esquema híbrido estableciendo una diferencia entre empleados(as) nuevos(as) y los de mayor antigüedad. La ley, aunque estableció una compensación fija para los empleados contratados a partir del 26 de enero de 2017 continuó la compensación escalonada para los(as) empleados(as) contratados(as) antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017. Como consecuencia contraria a lo establecido en las leyes de despido injustificado anteriores en Puerto Rico que establecían un remedio uniforme para todos(as) los(as) empleados(as) ahora se creó una estigmatización con relación a los(as) nuevos(as) empleados(as) recibiendo estos(as) una indemnización inferior. Le parece irrazonable e injusto el esquema remedial establecido por la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a estos(as) empleados(as). Ven razonable eliminar esa disparidad entre empleados(as) nuevos(as) y de mayor antigüedad y favorece eliminar el esquema

²⁰¹ *Id.*

²⁰² *Id.*

establecido en la Ley Núm. 4-2017, no obstante, entienden que lo más razonable es establecer el remedio exclusivo siguiente:

1. Una mesada fija de 3 meses de sueldo y una indemnización progresiva de dos semanas por cada año de servicio para aquellos(as) empleados(as) que trabajaron de 1 a 15 años.
2. Una mesada de 6 meses de sueldo y una indemnización progresiva de tres semanas por cada año de servicio para aquellos(as) empleados(as) que trabajaron por más de 15 años.²⁰³

 El CAAPR endosa también la enmienda al Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976 ya que deroga la parte de la Ley Núm. 4-2017 "que permitía descontar las cantidades que recibía el[(la)] trabajador[(a)] por liquidación o cierre de negocio por razones económicas (severance) y se podía transar y descontar de la mesada".²⁰⁴ A su juicio dicho cambio era contrario a la política pública estatutaria y judicial previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017.²⁰⁵

Apoyan lo dispuesto en el Art. 28 del Proyecto del Senado 123, que enmienda el Art. 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que en los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) del Art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada se considerara como compensación especial toda cuantía de dinero recibida por los(as) obreros(as) producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados(as).²⁰⁶

²⁰³ *Id.* págs. 20-23.

²⁰⁴ *Id.* pág. 23 citando el Art. 1 y 9 Ley Núm. 80, ante; Ley 4/2017, art. 3; Guías DTRH, p. 140-142.

²⁰⁵ *Id.*

²⁰⁶ *Id.* págs. 24; *Vélez Cortes v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010). *Orsini García v. Secretario*, 177 DPR 596, 618 (2009).

Endosan que esas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.²⁰⁷

Endosan lo expuesto en el proyecto en cuanto a la restitución del estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017 y la derogación del Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, ante concerniente a los(as) empleados(as) a tiempo determinado "bonafide". Al igual que expusieron con relación al esquema remedial es necesario equiparar a los(as) empleados(as) contratados(as) con posterioridad a la Ley Núm. 4-2017, con relación a los(as) empleados(as) contratados(as) antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.²⁰⁸

PK
 Interpretan que el cambio provisto por la Ley Núm. 4-2017 es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un(a) trabajador(a) empleado(a) por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976, ya que presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley. Significaba que se había invertido la presunción de empleado(a) a tiempo indeterminado. Este cambio era uno detrimental para los(as) empleados(as) a término "bonafide".²⁰⁹

2) Endoso a los cambios sobre la "justa causa"

El CAAPR endosa sustancialmente lo expuesto en los Arts. 24, 25 y 26 del P. del S. 123 en cuanto a las modificaciones al artículo relacionado a la "justa causa". No obstante, expresan unas sugerencias y recomendaciones al respecto. El Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, según reformado por el Art. 4.4 de la Ley Núm. 4-2017, establece la definición de lo

²⁰⁷ *Id.* págs. 24-25.

²⁰⁸ *Id.* pág. 25.

²⁰⁹ *Id.* págs. 25-26.

que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además, establece tres justificaciones atribuibles al empleado(a) y tres atribuibles a razones del negocio.²¹⁰

Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, define lo que es justa causa. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que las seis instancias que indica el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son taxativas sino meramente enumerativas. El Supremo ha indicado que puede haber otras, lo importante es que el patrono demuestre que afectan el buen funcionamiento de la empresa. Los elementos de la definición del articulado son acertados y corresponden a los principios desarrollados por la jurisprudencia. No endosan que se eliminen estos elementos de la definición del primer párrafo del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 como pretende el proyecto.²¹¹

El CAAPR endosa los demás cambios propuestos en el proyecto con relación al Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, ya que entienden que la Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios sustantivos en el estatuto que a su juicio flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador o trabajadora.²¹²

El CAAPR endosa la derogación de los criterios y elementos añadidos por la Ley Núm. 4-2017 a los expuesto en el Art. 2 inciso (a) y (b) de la Ley Núm. 80-1976. Expresan que “aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma si fue impactada a través de las definiciones establecidas en el Art. 14 de la ley, que agradidamente este proyecto propone derogar”.²¹³ Además, indican que “se añadieron unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente”. Igualmente, “se añadió que el patrono podía despedir

²¹⁰ *Id.* pág. 27.

²¹¹ *Id.*

²¹² *Id.* pág. 28.

²¹³ Memorial Explicativo del CAAPR, citando el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976, pág. 29.

si el empleado(a) incurre en una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono". Sin embargo, dicha ley no explicó que quiere decir "niveles razonables" dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.²¹⁴ Asimismo, se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas, por lo que "el empleador ahora tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia" y "ahora el juzgador tiene que darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017".²¹⁵

El CAAPR también endosa los cambios y la eliminación de lo incluido por la Ley Núm. 4-2017 relacionados a las razones económicas expuestas en la Ley Núm. 80-1976, Art. 2 incisos (d), (e) y (f). de acuerdo con la derogación a los cambios que impactan el Art. 3 de la Ley Núm. 80 restituyendo al estado de derecho anterior y a la eliminación del Art. 3 creado por la Ley Núm. 4, ante. Es por esto que endosan los siguientes cambios:

1. La eliminación de los criterios excepcionales al criterio de antigüedad para despedir o re emplear empleados(as) por razones económicas si existía una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los(as) empleados(as) comparados. Estos criterios excepcionales añadidos hacen más flexibles los criterios para despedir por razones económicas cuando el patrono pueda fundamentarlos en la competitividad o productividad del establecimiento, en lugar de la antigüedad.
2. La eliminación de lo dispuesto en el Art. 3 de la Ley Núm. 80-1976 que modifico el Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del

²¹⁴ *Id.*

²¹⁵ *Id.* pág. 30.

establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fabrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reempleos se limitaran a donde trabajan los(as) empleados(as) despididos(as).

3. La eliminación del Art. 3 de la Ley Núm. 80-1976 que establece las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Pues con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados(as) por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Art. 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta del patrono) se aplicaran únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal.²¹⁶

3) Endoso a los cambios sobre el “despido constructivo o tácito”

El CAAPRR endosa totalmente lo dispuesto en el Art. 27 del Proyecto del Senado 123. Les parece adecuado eliminar la disposición establecida por la Ley Núm. 4-2017 que hizo más rigurosa la aplicación del despido por la modalidad del despido tácito o constructivo en Puerto Rico. El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Mencionan que “estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito. No obstante, la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo”.²¹⁷

Exponen que “la doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el área sindical”.²¹⁸ La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado

²¹⁶ *Id.* págs. 30-33; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.

²¹⁷ *Id.* pág. 33.

²¹⁸ *Id.* pág. 34; *Muller v. United States Steel Corp.*, 509 F. 2d. 923 (10thCir), 423 U.S. 825 (1975)

en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente.²¹⁹ Según el CAAPR esto “ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación.”²²⁰ Concluyen que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción e importante para el(la) trabajador(a). Y que, por lo tanto, la doctrina permite que el(la) trabajador(a) pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80-1976. Es por esta razón que el CAAPR endosa la eliminación del lenguaje añadido en el disponiéndose recogido en el Art. 4.7 de la Ley Núm. 4-2017 que enmendó el Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 según enmendada.²²¹

4) Endoso a los cambios sobre el cómputo de indemnización

Apoyan lo dispuesto en el Art. 28 del P de la S. 123 que enmienda el Art. 7 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, a los efectos que la compensación por mesada y la indemnización progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Art. 1 de esta ley, se computara a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado o empleada, durante cualquier periodo de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido.²²²

5) Endoso a los cambios sobre el “periodo probatorio”

CAAPR endosa también lo recogido en el Art. 29 que enmienda el Art. 8 de la Ley Núm. 80-1976 relacionado al contrato probatorio de trabajo. Les parece que, en cambio, un periodo de seis (6) meses es más justo y adecuado para ambas partes. El contrato probatorio se refiere a un acuerdo entre patrono y el(la) empleado(a) por un tiempo definido en el cual el(la) empleado(a) se pone a prueba con el fin de demostrar que tenía la experiencia, conocimiento y destrezas necesarias para ocupar el puesto. A través de ese contrato probatorio, el patrono puede corroborar si el(la) empleado(a) reúne o no los

²¹⁹ *Id.* pág. 35; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co*, 180 DPR 894, 909 (2011).

²²⁰ *Id.*

²²¹ *Id.* págs. 36-37.

²²² *Id.* pág. 37.

requisitos necesarios para la realización eficiente del puesto. Por lo tanto, la enmienda propuesta persigue restituir el estado de derecho anterior a la Ley Núm. 4-2017. No les parece justo que el(la) empleado(a) quede completamente desprotegido(a) durante la vigencia del periodo probatorio. No existiendo constancia objetiva de que el cambio al periodo probatorio incorporado por la Ley Núm. 4-2017 redundaran en un aumento de la productividad y/o constituyan ser un beneficio para los(as) trabajadores(as).²²³

6) Endoso a los cambios sobre la irrenunciabilidad de la indemnización y la presunción de despido injustificado

El CAAPR apoya también lo dispuesto en la enmienda al Art. 9 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, sobre la irrenunciabilidad de la indemnización que establece el Art 1 de esta ley y declara nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado o empleada renuncie a la indemnización a que tiene derecho. Entienden que tal manera se restituye los derechos adquiridos por los(as) empleados(as) despedidos(as) injustificadamente.²²⁴

El CAAPR endosa la restitución de la presunción de despido injustificado según dispuesto en el Artículo 31 del Proyecto del Senado 123, que enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada. Entienden que “existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del Artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976”.²²⁵ Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye que sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial. Sin embargo, las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, publicadas en 2019 no hacen mención alguna sobre si existe o no la presunción en los casos de Ley 80. Concluyen

²²³ *Id.* pág. 38.

²²⁴ *Id.* pág. 39

²²⁵ *Id.*; Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, 180 DPR 894 (2011); *Zapata Berrios vs JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

que hace bien esta Asamblea Legislativa en restituir la presunción ya que favorece al trabajador(a) que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.²²⁶

7) Endoso a los cambios sobre el plazo prescriptivo

El CAAPR endosa lo dispuesto en el Art. 32 del proyecto a los efectos de enmendar el Art. 12 de la Ley Núm. 80-1976. Les parece adecuado restituir el plazo prescriptivo trienal.²²⁷

8) Endoso a Art. 34 y 35 del P. del S. 123, que enmienda el Art. 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; y el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada.

El CAAPR endosa lo dispuesto en el Art. 34 del Proyecto del Senado 123. Indican que el mismo restituye el periodo de reserva provisto en el Art. 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. Endosan el derecho a reinstalación al empleo del trabajador y trabajadora lesionado(a) siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

- 1) Que el(la) obrero(a) o la empleada [empleado] requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el(la) obrero(a) o empleado(a) fuere dado(a) de alta o fuere autorizado(a) a trabajar con derecho a tratamiento;
- 2) Siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente.

El CAAPR endosa lo dispuesto en el Art. 35 del Proyecto del Senado 123. El mismo restituye el periodo de reserva provisto en el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139

²²⁶ *Id.* págs. 39-41.

²²⁷ *Id.* pág. 42.

de 26 de junio de 1968, según enmendada. El CAAPR endosa un periodo de reserva en el empleo que desempeña el trabajador o trabajadora al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- 1) Que el trabajador o trabajadora requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado(a) de alta,
- 2) Siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año [doce (12) meses] desde la fecha de comienzo de la incapacidad.²²⁸
- 9) **Endoso del CAAPR al Art. 36 del P. del S. 123 que enmienda el Art. 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, y restituye la presunción de discrimen en el empleo.**

El CAAPR endosa totalmente lo dispuesto en el Artículo 36 del Proyecto del Senado 123. La enmienda propuesta hace justicia al Artículo 3 de la Ley Núm. 80-1976 sobre un derecho adquirido por los(as) trabajadores(as) y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico. El CAAPR también apoya el plazo trienal en los casos de discrimen y represalias. También endosa lo dispuesto en el Artículo 37 a los de la supremacía de las disposiciones de este proyecto sobre cualquier otra disposición de ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.²²⁹

COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO (P. DEL S. 91)


²²⁸ *Id.* págs. 42-43.

²²⁹ *Id.* pág. 44.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico sugieren revisar el Proyecto del Senado 91 con el Proyecto del Senado 123 en conjunto, con miras a una economía procesal.²³⁰

Endoso del CAAPR a la derogación de los artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, según dispone la Sección 1 del Proyecto del Senado 91

De entrada, el CAAPR endosa la derogación total de la Ley Núm. 4-2017. No obstante, entienden que “de esta Asamblea Legislativa no derogarla totalmente endosan las enmiendas propuestas en la Sección 1 del Proyecto del Senado 91 en cuanto a la derogación de los artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm. 4-2017”.²³¹

 **Endoso del CAAPR con relación a la derogación de los Arts. 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.9, 2.10, 2.12, 2.13, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley número 4 de 2017, según se dispone en la Sección 1 de P. del S. 91.**

En primer término, destacan que la Ley Núm. 4 del 2017 en su Artículo 2.1 estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Asimismo, que “las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019 disponen que el Capítulo II de la Ley 4-2017 regula de ahora en adelante lo relativo al “contrato de empleo”.²³² Es la posición del CAAPR que, aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción lo expuesto en el Artículo 2.1, ante es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente.²³³ Por otro lado, indican que la definición de contrato de empleo establecida en el Artículo 2.1 de la Ley


²³⁰ Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, Memorial Explicativo del Colegio de Abogado y Abogadas de Puerto Rico sobre Proyecto del Senado Núm. 91, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord., 19va Asam., pág. 7.

²³¹ *Id.* pág. 8.

²³² *Id.* págs. 14-15.

²³³ *Id.* pág. 16.

Núm. 4-2027 “es una general y no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños o grandes, lo que permite interpretar que el Capítulo II le aplica a toda persona natural o jurídica que se considere patrono y cuyos servicios no estén expresamente excluidos en la ley”.²³⁴ El CAAPR opina que, “aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los[(as)] trabajadores[(as)] cuando lo acordado es ambiguo”.²³⁵

 Por otro lado, mencionan que “el Art 2.2 de la Ley Núm. 4 establece las exclusiones de la definición de empleado[(a)] en el contexto laboral”. Les parece “acertada la exclusión de los[(as)] contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados[(as)] gubernamentales o funcionarios[(as)] públicos[(as)]; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario”. Sin embargo, opinan que los(as) propulsores(as) de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados “auxiliares”.²³⁶

Indican que el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017 “establece también una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si cumple los criterios expuestos en dicho precepto”. Es la posición del CAAPR que, aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado(a)-contratista independiente no hay duda alguna que de probarse por el patrono los criterios expuestos en el Artículo 3, forzosamente se establecería que la persona contratada es un contratista independiente. Por lo tanto, creen que donde falla la

²³⁴ *Id.* págs. 17-18.

²³⁵ *Id.* pág. 19.

²³⁶ *Id.* págs. 20-21.

disposición es en establecer que lo presumido es una presunción incontrovertible e irrefutable; lo que “resulta oneroso para la parte que no tiene control en la redacción de las cláusulas y condiciones de trabajo contenidas en los contratos de empleo”. Les parece prudente “eliminar el efecto nefasto de la presunción incontrovertible”. Entienden que “en su lugar se debe adoptar que la misma sea una controvertible conforme lo dispuesto en la Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico”.²³⁷

Según el CAAPR, “las disposiciones expuestas en los Artículos 2.4, 2.6, 2.7 son necesarias y por consiguiente atemperan el estado de derecho a las realidades empresariales contemporáneas. No obstante, expresan que “las disposiciones expuestas en los Artículos 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.10, 2.12, 2.13, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21 y algunas contenidas en los Artículos 2.15 y 2.16 son perjudiciales para los[(as)] trabajadores[(as)] y el equilibrio en las relaciones laborales”.²³⁸

Detallan por ejemplo que “las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en los Artículos 2.12 y 2.13 de la Ley 4-2017 introdujeron normas de interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación”.²³⁹ Indican que “el cambio de interpretación que pretende la ley y las guías infringen los derechos y protecciones en el trabajo ya que los contratos y cláusulas son redactadas e implementadas por la parte más poderosa en la relación de empleo”.²⁴⁰

Entienden que la Ley Núm. 4-2017 redujo el periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales que antes era uno trienal para la mayoría de las reclamaciones laborales. No obstante, esta ley “salvaguarda los términos prescriptivos para las causas de acción previas al 26 de enero de 2017”. Incluso, exponen que la ley “permite que se

²³⁷ *Id.* págs. 21-25.

²³⁸ *Id.* págs. 26-27.

²³⁹ *Id.* pág. 28; Guías para la interpretación del Departamento del Trabajo, págs. 6-8.

²⁴⁰ *Id.* págs. 29-30.

pacte otro periodo prescriptivo en el contrato de empleo o que se aplique otro dispuesto por ley".²⁴¹

Además, conforme a las guías, "la regla de hermenéutica establecida en el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, permite que jurídicamente se utilicen fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares".²⁴²

Entienden que lo dispuesto en Art. 2.16 (g), relacionado a la causa del cambio de patrono como fundamento para la extinción del contrato de empleo es conflictiva con los derechos adquiridos de los(as) trabajadores(as) que traban a tiempo indeterminado. La misma puede estar en conflicto con la doctrina de traspaso de negocio en marcha expuesta en al Art. 6 de la Ley Núm. 80.

Endoso del CAAPR en cuanto a enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los Artículos 6 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada.

El CAAPR opina que el proyecto, al igual que la Ley Núm. 4 de 2017, "es un proyecto que tiene visos inconstitucionalidad por permitirle al trabajador[(a)] una jornada de 10 horas sin paga extraordinaria".²⁴³

Entienden que la Sección 7 del proyecto pretende enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998, única y exclusivamente el artículo 5b la Ley Núm. 180 de agosto de 1998,

²⁴¹ *Id.* págs. 30-31.

²⁴² *Id.* págs. 32-36.

²⁴³ *Id.* pág. 37-44.

particularmente para garantizar los derechos superiores que tenían los(as) trabajadores(as) antes de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017. Llamam a la atención de la legislatura del inciso c. Por la razón antes indicada, “existen trabajadores[(as)] que al día de hoy no tienen ni un solo día de licencias de días de enfermedad y tienen menos días de vacaciones que cualquier otro[(a)] empleado[(a)]”. Creen que este proyecto “reestablece los días de vacaciones a 15 días al año que existía previo a la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017”.²⁴⁴

Mencionan que la Sección 8 del Proyecto pretende enmendar el Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998, particularmente en cuanto al término prescriptivo que tiene el(la) trabajador(a) para reclamar su derecho ante los foros correspondientes y entienden que el término de 3 años es razonable para realizar esas reclamaciones.²⁴⁵

ML
Asimismo, exponen que “la Sección 9 del proyecto pretende enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, esencialmente para reestablecer la cantidad del bono de navidad a la cantidad anterior a la Ley Núm. 4 de 2017. Entienden “que el proyecto debe ser más específico definiendo cuando una empresa tiene más de 15 empleados[(as)]”.²⁴⁶

Endoso del CAAPR con relación a enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y derogar su Artículo 3-A.

Adoptan por referencia todos los comentarios y recomendaciones a la Ley Núm. 80 esgrimidos en la ponencia al Proyecto del Senado 123 sometido conjuntamente con esta ponencia ante la Asamblea Legislativa.

²⁴⁴ *Id.* págs. 44-45.

²⁴⁵ *Id.* págs. 45.

²⁴⁶ *Id.* págs. 45-46.

No obstante, exponen a continuación los comentarios medulares sobre las enmiendas sometidas en ambos proyectos el P. del S. 91 y P. del S. 123.

Reconocen que aquellos(as) empleados(as) contratados(as) antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, gozan de mayores beneficios de quienes hayan sido entonces contratados(as) luego de la misma. Al tener que evaluar el impacto de los cambios en el ordenamiento relativo a los contratos de nuevos(as) empleados(as), recomiendan que se deberán tomar como punto de partida la fecha de inicio de la relación obrero(a) patronal, en especial aquellas disposiciones que sean de aplicación prospectiva únicamente. Citan que la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico", definió entonces el contrato de trabajo como "todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado[(a)] a ejecutar una obra, a realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria, y si no hubiera una estipulación expresa sobre el salario, el patrono vendrá obligado a pagar el que dispone la ley."²⁴⁷


Por otro lado, bajo el ordenamiento legal previo a la Ley Núm. 4-2017, el Tribunal Supremo resolvió que un contrato bona fide requiere que el patrono derrote la presunción de que el(la) empleado(a) fue contratado(a) a tiempo indeterminado. Así el Tribunal Supremo concluyó que era el patrono quién debía derrotar la presunción de que es un contrato a tiempo indeterminado.²⁴⁸

Señalan que "las protecciones provistas por la Ley Núm. 80 y la jurisprudencia en el 2017, la Asamblea Legislativa apoyada por la política pública basada en la necesidad de crear empleos, aprobó varias enmiendas a la legislación laboral hasta entonces para dar

²⁴⁷ Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*.

²⁴⁸ Memorial Explicativo del CAAPR, pág. 48.

un paso hacia la libertad de contratación entre los patronos y los[(as)] empleados[(as)] sin medidas protectoras que cobijaran al segundo". De igual forma, se enmendó la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, para añadir un Artículo 14 en el cual se incluyó el inciso (d) que define el contrato de empleo por término como "un contrato de empleo escrito o verbal" basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular.²⁴⁹

 Establecen que el cambio estatutario provisto por la Ley Núm. 4-2017 "es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un[(a)] trabajador[(a)] empleado[(a)] por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976, ya que se presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley". La posición del CAAPR "es que se debe restituir el estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017. Al igual exponen que "con relación al esquema remedial es necesario equiparar a los[(as)] empleados[(as)] contratados[(as)] con posterioridad a la Ley Núm. 4-2017 con relación a los[(as)] empleados[(as)] contratados[(as)] antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017".²⁵⁰

A) ESTÁNDAR DE JUSTA CAUSA

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 según reformado por el Artículo 4.4 de la Ley Núm. 4-2017 establece la definición de lo que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además, establece tres (3) justificaciones atribuibles al empleado(a) y tres (3) atribuibles a razones del negocio. La Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios en el articulado y en las definiciones

²⁴⁹ *Id.* págs. 49-51.

²⁵⁰ *Id.* págs. 51-53.

del estatuto en el Artículo 14 que a juicio del CAAPR flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador o trabajadora.²⁵¹

Como segunda instancia dispuesta en el Artículo 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976, comentan que también “taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente”. Empero, bajo la ley actual, “se añadió que el patrono podría despedir el[(la)] empleado[(a)] si incurre en una serie de conductas reiteradas incluyendo la falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono”. Sin embargo, no se explicó qué quiere decir “niveles razonables” dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador”.²⁵²

RBZ
El CAAPR interpreta que como consecuencia, “la Ley Núm. 4-2017 no sólo ha impactado las instancias de justa causa del Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se incorporó un nuevo Artículo 3 (a) y se revocó lo resuelto en el caso de *Reyes v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013), a los efectos de que si la práctica era que usual y regularmente los[(as)] empleados[(as)] se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos[(as)] los[(as)] empleados[(as)] de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción”.²⁵³

B) MODALIDADES DEL DESPIDO

Según el CAAPR “el despido es una prerrogativa gerencial o facultad de todo patrono”. Sin embargo, establecen que según “nuestra jurisdicción el mismo es penalizado cuando es injustificado o discriminatorio”.²⁵⁴ El Artículo 5 de la Ley Núm. 80-

²⁵¹ *Id.* págs. 53-56.

²⁵² *Id.* pág. 57.

²⁵³ *Id.* págs. 58-59

²⁵⁴ *Id.* pág. 60; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Osorio (1984); *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito.²⁵⁵ Pero exponen que “la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo”.²⁵⁶

Describen los antecedentes y el desarrollo estatutario y jurisprudencial de la doctrina del despido tácito y que esta “es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción”. Además, que “ésta permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80, supra”.²⁵⁷

C) Cambios introducidos por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral

Entienden que las enmiendas aprobadas por la Ley Núm. 4-2017 incorporan un “lenguaje restrictivo y demasiado de limitativo en la aplicación de la doctrina de despido constructivo o tácito en nuestra jurisdicción”. Expresan que “el lenguaje utilizado sugiere un escrutinio exigente, que hace bastante difícil que se pueda configurar una causa de acción de despido constructivo o tácito”. Además, el nuevo texto utilizado establece de manera clara que “no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el[(la)] empleado[(a)] que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa”. Asimismo, sobre los vejámenes y humillaciones, se exige que estos sean de “magnitud sustancial” y se aleguen hechos específicos y no meras generalidades a los efectos de que...”se deberán de demostrar hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado(a). Por tal razón sugieren que se

²⁵⁵ Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.

²⁵⁶ Memorial Explicativo del CAAPR, pág. 61.

²⁵⁷ *Id.* págs. 62-67.

enmiende el Artículo 4.7 de la Ley 4, ante, "incorporar un lenguaje neutral, eliminándose el requisito de la intencionalidad".²⁵⁸

C) PRESUNCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Señalan que antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976.²⁵⁹

Pero indican que ahora el(la) trabajador(a) tiene el deber de probar los cuatro elementos de la causa de acción en su turno inicial, sin el beneficio de la presunción. Estos son:

- 1) Ser empleado(a) del negocio, industria o cualquier sitio de empleo²⁶⁰;
- 2) Que trabaje mediante remuneración; excluye a quienes trabajan de forma voluntaria en un negocio con o sin fines de lucro²⁶¹;
- 3) Que trabaje a tiempo indeterminado²⁶²;
- 4) Que haya sido despedido(a) sin que medie justa causa conforme a lo dispuesto por la Ley.²⁶³

Por tanto, entienden que se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. Sugieren que, ya que la presunción fue eliminada, esta debe restituirse ya que favorece al trabajador o trabajadora que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.²⁶⁴

E) PRESCRIPCIÓN

²⁵⁸ *Id.* pág. 69.

²⁵⁹ *Id.* pág. 710 y 71 citando a la *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009). 37 *Id.* § 185a.; *Zapata Berríos v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, en la pág. 428.

²⁶⁰ *Id.* pág. 73; Artículo 1 Ley Núm. 80-1976.

²⁶¹ *Id.* pág. 74; Artículo 1 Ley Núm. 80-1976.

²⁶² *Id.*

²⁶³ *Id.*

²⁶⁴ *Id.*

El CAAPR entiende que "la reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017". La Ley Núm. 4-2017 "aclara que la reducción del plazo prescriptivo tendrá efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor". No obstante, hacen la salvedad de "que contrario a lo que dispone la ley, la realidad es que un[(a)] empleado[(a)] contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 pero que es despedido[(a)] luego del 26 de enero de 2017, tiene un año y no tres como era el ordenamiento legal".

5) Endoso del CAAPR con relación a lo dispuesto en la Sección 21, que recomienda se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935.


Adoptan por referencia lo expuesto en la ponencia al Proyecto del Senado 123.

El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 34 del Proyecto del Senado 123 y la Sección 21 del Proyecto del Senado 91. Indican que "ambos proyectos restituyen el periodo de reserva provisto en el Artículo 5 A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. Endosa el derecho a la reinstalación al empleo del trabajador lesionado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

(1) Que el(la) obrero(a) o la empleada [empleado] requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el(la) obrero(a) o la empleada [empleado] fuere dado de alta o fuere autorizado(a) a trabajar con derecho a tratamiento;

(2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga 9 después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente.²⁶⁵

El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 35 del Proyecto del Senado 123 y la Sección 22 ya que los mismos restituyen el periodo de reserva provisto en el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de 14 junio de 1968, según enmendada. El CAAPR endosa un periodo de reserva en el empleo que desempeña el trabajador o trabajadora al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

 (1) Que el trabajador o trabajadora requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta,

(2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año [doce (12) meses] desde la fecha de comienzo de la incapacidad.²⁶⁶

6) Endoso del CAAPR con relación a lo dispuesto en la Sección 23, que recomienda enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico.

Adoptan por referencia lo expuesto en la ponencia referente al Proyecto del Senado 123. También el CAAPR endosa totalmente lo dispuesto en el Artículo 36 del Proyecto del Senado 123 y la Sección 23 del Proyecto del Senado 91.

²⁶⁵ *Id.* pág. 76.

²⁶⁶ *Id.* pág. 77.

Indican que “la enmienda propuesta establece la presunción de discrimen en el empleo y hacen justicia sobre un derecho adquirido por los[(as)] trabajadores[(as)] y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico”.²⁶⁷

Además, que “la ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas, pero impone más cargas y limitaciones a los[(as)] empleados[(as)], sobre todo a los[(as)] nuevos[(as)] trabajadores[(as)]. Asimismo, que “la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los[(as)] empleados[(as)] contratados[(as)] antes del 26 de enero de 2017”. Por lo tanto, entienden que “la mayoría de los cambios en cuanto al contrato de empleo anteriormente discutido son de aplicación prospectiva garantizando los derechos adquiridos de los[(as)] empleados[(as)] contratados[(as)] antes de la vigencia de la misma”. Documentan que “al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa”, que “las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados[(as)], así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020”.²⁶⁸

Por todo lo antes expresado, recomiendan que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los[(as)] trabajadores[(as)] y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO SOBRE EL PROYECTO DE LA CAMARA 3 (CAAPR)

²⁶⁷ *Id.* págs. 77-78; *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364

²⁶⁸ *Id.* págs. 78-79; *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico*, pág. 1, Diciembre de 2020.

1) *Aplicabilidad de los artículos 1.1 y 1.2. de la Ley Núm. 4.*

Según el CAAPR se desvirtúa el equilibrio en las relaciones entre trabajadores(as) y patronos al establecer un esquema híbrido legal entre los(as) empleados(as) contratados(as) con anterioridad de la Ley Núm. 4-2017, y los(as) contratados(as) posteriormente. Esto crea una serie de controversias e interpretaciones contradictorias. Anterior a la aprobación de la Ley 4-2017, el estado de Derecho en Puerto Rico “había establecido una uniformidad y estabilidad entre los derechos de los[(as)] trabajadores[(as)] y los patronos”.²⁶⁹

2) *Posición del CAAPR en cuanto a la proposición del P. de la C. 3 en su sección 1, 2 y 3 para enmendar los artículos 2.3 y 2.13, derogar el artículo 2.13, enmendar los artículos 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017.*

Es su posición que aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo, lo expuesto en el Art. 2.1, de la Ley Núm. 4-2017, es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente.²⁷⁰ El CAAPR opina que, “aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los[(as)] trabajadores[(as)] cuando lo acordado es ambiguo”.²⁷¹ Esto es así, porque el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado el principio de que “todas las leyes laborales, en virtud de su propósito eminentemente social y reparador, deben interpretarse liberalmente para lograr su propósito, de manera tal que toda duda se resuelva a favor del obrero[(a)]”.²⁷²

Además, según el CAAPR, de ser necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado(a)-contratista

²⁶⁹ Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, sobre el Proyecto de la Cámara 3, pág. 4.

²⁷⁰ *Id.* pág. 9.

²⁷¹ *Id.* pág. 10.

²⁷² *Id.* pág. 11.

independiente, nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción de carácter incontrovertible. CAAPR está de acuerdo con los criterios dispuestos en la Sección 1 del P de la C 3 “de no derogarse el Art 2.3 que establece unos criterios para determinar lo que es un contratista independiente la presunción debe ser una controvertible o “iuris tantum”.²⁷³

3) *Posición del CAAPR sobre los cambios propuestos por el P. de la c. 3 en sus secciones 6, 7, 8, 9, 10 y 11, para enmendar los artículos 4, 8, 10, 11, 14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.*

En nuestro memorial hacemos unas recomendaciones sobre estos artículos. Además, concluyen que son inconstitucionales las disposiciones sobre la irrenunciabilidad establecidas en la Reforma Laboral de 2017, que permiten que las jornadas de trabajo de diez (10) y hasta doce (12) horas al día sin compensación extraordinaria adicional.²⁷⁴ Estas disposiciones van en contra de la propia Constitución del país, además son contrarias a la Exposición de Motivos de la ley²⁷⁵, la cual establece que las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo, quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador y trabajadora del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.²⁷⁶

4) *Posición del CAAPR sobre los cambios propuestos por el Proyecto de la Cámara 3 a la Ley Núm. 180 de 1998.*

El CAAPR endosa también las Secciones 15 y 16 del Proyecto de la Cámara Núm. 3 que pretende enmendar los Artículos 5 y 6 de la Ley 180-1998, particularmente sobre las tasas de acumulación de la licencia de vacaciones y enfermedad. También endosa que el término prescriptivo sea de tres (3) años para que el(la) trabajador(a) reclame sus

²⁷³ *Id.* pág. 13.

²⁷⁴ *Id.* pág. 15.

²⁷⁵ *Id.* pág. 14.

²⁷⁶ *Id.* pág. 20.

derechos laborales. También endosa la Sección 19 del proyecto que pretende enmendar el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969. Recomiendan verificar el texto de la ley ya que se cita la ley anterior.²⁷⁷

Es importante enmendar esta sección para señalar que la Ley Núm. 180, aplica como base mínima de la negociación colectiva, y que no se puede negociar menos que los beneficios otorgados por la ley.

5) El CAAPR endosa los cambios propuestos por el Proyecto de la Cámara 3 a los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11 y 12, así como derogar los artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Ley de Despido Injustificado.

A) CAAPR endosa lo expuesto en la Sección 20 del Proyecto de la Cámara 3, que establece la restitución del remedio exclusivo, la mesada y la indemnización progresiva acorde con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Al CAAPR le parece razonable el esquema bi-partita remedial. La propuesta les parece justa y razonable. El esquema propuesto mantiene la compensación fija dispuesta en la Ley Núm. 4-2017 en cuanto a los(as) empleados(as) que laboran hasta quince años. Pero se hace justicia y se restituye la indemnización de remedio exclusivo a los(as) empleados(as) de mayor antigüedad que son despedidos(as) a una avanzada edad y posiblemente no puedan reemplazarse.²⁷⁸ Ven razonable eliminar la disparidad que causó la Ley 4-2017 entre empleados(as) nuevos y de mayor antigüedad y restituir lo dispuesto en el esquema anterior acorde con lo dispuesto en la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005.²⁷⁹

²⁷⁷ *Id.* pág. 23.

²⁷⁸ *Id.* pág. 24.

²⁷⁹ *Id.* pág. 25.

6) El CAAPR endosa la propuesta del Proyecto de la Cámara 3 en su sección 21 que enmienda el art. 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, en cuanto al estándar de justa causa y deroga art 4.14 sobre definiciones de la ley núm. 4 de 2017 y el art. 14 de la ley núm. 80 de 1976.

El Proyecto de la Cámara 3 recomienda la derogación del Art 4.14 de la Ley Núm. 4 de 2017 y el Art. 14 de la Ley Núm. 80 de 1976 y el CAAPR entiende que “de esta manera se logra restituir los derechos de los[(as)] trabajadores[(as)] eliminados por la Reforma Laboral 2017”. Según el CAAPR “estas definiciones flexibilizaron las instancias de justa causa para despedir empleados[(as)]”.²⁸⁰

7) El CAAPR endosa todo lo expuesto en la Secciones 22 y 23 del Proyecto de la Cámara 3, en cuanto a la derogación del art. 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo 1976.

Según el CAAPR “lo propuesto en la Sección 22 del Proyecto de la Cámara 3 restituye los principios reconocidos por nuestro más alto tribunal en el caso de *Reyes v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586 (2013), a los efectos de que si la práctica era que usual y regularmente los[(as)] empleados[(as)] se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos[(as)] los[(as)] empleados[(as)] de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción”.²⁸¹

7) El CAAPR endosa lo expuesto en la Sección 24 del Proyecto de la Cámara 3 que enmienda el art 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

El CAAPR endosa los cambios que propone la Sección 24 del P. de la C. 3, a los efectos de restituir los criterios y principios de la doctrina de despido tácito en Puerto Rico. Entienden que los cambios propuestos son consistentes con el ordenamiento jurídico antes de la Ley Núm. 4-2017 y los precedentes interpretativos de nuestro Honorable

²⁸⁰ *Id.* pág. 26.

²⁸¹ *Id.* pág. 30.

Tribunal Supremo de Puerto Rico. El CAAPR endosa totalmente el cambio propuesto en la Sección 24 del Proyecto de la Cámara 3, porque de esta manera se restituye el ordenamiento legal dispuesto antes de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017.²⁸²

9) CAAPR endosa la enmienda propuesta en la sección 25 del Proyecto de la Cámara 3 que enmienda el art. 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

El CAAPR endosa “la eliminación que estableció la Ley Núm. 4-2017 que permitía descontar las cantidades que recibía el[(la)] trabajador[(a)] por liquidación o cierre de negocio por razones económicas (severance) y se podía transar y descontar de la mesada”. Entienden que “dicho cambio es contrario a la política pública estatutaria y judicial previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017”.²⁸³ También endosan “para que en los casos de despidos fundamentados en las razones (d), (e) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada se considerara como compensación especial toda cuantía de dinero recibido por los[(as)] obreros[(as)] producto de la liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus empleados[(as)]”. Además, apoyan que “esas cuantías en nada afectan el computo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”²⁸⁴

10) El CAAPR endosa enmienda al periodo probatorio, art. 8 Ley Núm. 80-1976 según propone la Sección 26 del Proyecto de la Cámara 3.

El CAAPR está de acuerdo con las enmiendas propuestas mediante el P. de la C. 3 a la Ley Núm. 80 de 1976, sobre el despido injustificado. Sin embargo, entienden que esta enmienda propuesta al artículo 8 de la Ley no está clara en lo que se quiere establecer. El CAAPR recomienda un lenguaje nuevo para aclarar la propuesta. El CAAPR sugiere “que el periodo probatorio sea uno que se active de manera automática al comenzar la

²⁸² *Id.*

²⁸³ *Id.* pág. 38.

²⁸⁴ *Id.* pág. 39.

relación obrero[(a)] patronal que puede ser o no por escrito entre las partes. Las partes pueden disminuir el periodo probatorio y ese contrato si debe constar por escrito. El CAAPR entiende que este proyecto tiene disposiciones inconstitucionales por lo que no podríamos apoyar la medida. No obstante, lo anterior, si se eliminan dichas disposiciones entendemos que la medida hace un justo balance en la relación obrero[(a)] patronal".²⁸⁵

11) El CAAPR endosa la Sección 27 del Proyecto de la Cámara 3 que restablece la presunción de despido injustificado de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

El CAAPR entiende que la presunción era una estatutaria²⁸⁶ y no judicial.²⁸⁷ Por lo tanto, el CAAPR endosa totalmente que la presunción eliminada sea restituida ya que favorece al trabajador(a) que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.²⁸⁸

12) El CAAPR endosa el cambio al periodo de prescripción en las reclamaciones de despido injustificado acorde con lo dispuesto en la Sección 28 del Proyecto de la Cámara 3.

Al CAAPR le parece que el plazo de un año es uno muy corto, por lo tanto, endosa la restitución del mismo al plazo trienal anterior. "Sobre todo, esto beneficia a los[(as)] trabajadores[(as)] que acuden al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que tienen escasos recursos humanos para atender la gran cantidad de casos que tramitan dándole más tiempo para investigar y representar adecuadamente a los[(as)] trabajadores[(as)] en el país". Entiende que "la reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017".²⁸⁹

²⁸⁵ *Id.* pág. 40.

²⁸⁶ Artículo 11 de la Ley Núm. 80-1976, según enmendada.

²⁸⁷ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, 180 DPR 894 (2011). Memorial Explicativo del CAAPR, pág. 41.


²⁸⁸ *Id.* págs. 42-44.

²⁸⁹ *Id.* pág. 45.

13) El CAAPR endosa la Sección 30 del Proyecto de la Cámara 3 que enmienda el artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de establecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico.

Entienden que “la enmienda propuesta hace justicia sobre un derecho adquirido por los[(as)] trabajadores[(as)] y es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico”.²⁹⁰

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMERCIO



El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (en adelante “DDEC”), reconoce el esfuerzo que reflejan las medidas legislativas. También reconoce que busca atender una preocupación legítima relacionada a un sector importante de la economía de Puerto Rico, sus trabajadores(as). Por otro lado, están conscientes de que todos los patronos, de una forma u otra, han sido impactados negativamente por el paso de los huracanes Irma y María en el 2017, la actividad sísmica que inicio en diciembre del 2019 y la pandemia provocada por el COVID-19 que ha afectado a Puerto Rico desde marzo de 2020, hasta el día de hoy.

Entienden que las medidas de referencia deben ser evaluadas dentro del marco histórico en el que nos encontramos, de forma tal que pueda lograrse un balance entre los derechos e intereses de la fuerza trabajadora y los intereses de los patronos. Tampoco se puede perder de vista que las disposiciones de estas medidas que modifiquen derechos de trabajadores(as) públicos(as) deben ser cónsonas con el Plan Fiscal. Entienden que ambas medidas afectan principalmente leyes laborales vigentes. Explican que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es la agencia gubernamental con mayor pericia y competencia sobre el estado de derecho vigente que sería modificado con la

²⁹⁰ Id.; *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, 180 DPR 894 (2011).

aprobación de las medidas de referencia. El DDEC entiende que esta Honorable Comisión debe solicitarle comentarios al DTRH, a quien le da deferencia en estos momentos.²⁹¹

PROFESOR IYARÍ RÍOS GONZÁLEZ

El profesor Ríos González indica que a raíz de la crisis económica estructural que dio señales en la desaceleración en el crecimiento de la producción, la elevada fuga de ingresos hacia el exterior, el mayor nivel de endeudamiento público, las bajas tasas de participación laboral, las altas tasas de desempleo y el aumento en emigración; se han adoptado diferentes medidas para menoscabar derechos laborales, protecciones en el trabajo y las condiciones de empleo y vida de las familias.²⁹² Asimismo, que “la llamada Reforma Laboral impuso múltiples cambios al ordenamiento legal vigente en el país. Por ejemplo, extendió el periodo probatorio, cambio la definición de horas extras, disminuyó las vacaciones, redujo el bono de navidad y flexibilizó los criterios para el despido justificado de empleados[(as)]”.²⁹³ Además, interpreta que “modificó normativas que regulan asuntos como la jornada laboral, seguridad en el empleo, compensación por accidentes y beneficios por incapacidad”.²⁹⁴

En su ponencia expresa que “la legislación recogió un conjunto de recomendación realizadas en el informe *Puerto Rico: A Way Forward* en el 2015, con el fin de atender la crisis fiscal e impulsar el crecimiento económico, argumentaban que debía fomentarse la competitividad y reducir los costos de mano de obra mediante unas reformas estructurales dirigidas a flexibilizar las leyes en el mercado de trabajo”, por lo que sus propulsores “aseguraban que su resultado sería una tasa mayor de participación laboral

²⁹¹ Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, Re: P. del S. 91 y P. del S. 123, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y el P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord., 19va Asam., 10 de marzo de 2021, pág. 3.

²⁹² Iyarí Ríos González, Memorial sobre P. del S. 91 y P. del S. 123, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord, 19va Asam., pág. 1.

²⁹³ *Id.*

²⁹⁴ *Id.*

y fomentar el empleo". Añade que "la Junta de Supervisión Fiscal entendía también que esas reformas estructurales debían adoptarse para poder fomentar una economía más competitiva y el crecimiento de la producción".²⁹⁵

En mayo del 2017, el profesor Ríos González, publicó un trabajo en el libro *Comentarios a la Reforma Laboral 2017*, editado por el Dr. Carlos Alá Santiago. En el análisis se limitó a considerar exclusivamente el efecto que tendrían las modificaciones a los siguientes derechos: pago de horas extras, licencia de vacaciones, licencia de enfermedad y el bono de navidad.²⁹⁶

En dicho libro, estableció como supuestos que "los(as) empleados(as) habían cumplido con el periodo probatorio y que trabajaban para un patrono con más de 20 empleados(as)". Analizó el impacto en trabajadores(as) con jornadas de 25, 30, 35 y 40 horas semanales y salarios de \$7.25 por hora y \$10.00 por hora. Según la estimación hecha, la reforma laboral tendría un impacto económico negativo en la compensación de los(as) empleados(as) que oscilaría aproximadamente entre \$1,444 y \$4,056 en un año, dependiendo de su salario y jornada laboral. Estas cifras representarían entre \$120 y \$338 al mes. Dicho estudio permitió proyectar el deterioro que ocurriría en las condiciones de vida como resultado de esa ley al demostrar que un(a) empleado(a) tenía más derechos, más beneficios y una mayor compensación económica que bajo la Reforma Laboral. Opina que "este resultado parecía apuntar en dirección opuesta a los objetivos trazados por la legislación". Añade que "según la Exposición de Motivos, el interés del gobierno de Puerto Rico era fijar política pública dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas".²⁹⁷ Continúa detallando lo ocurrido:

²⁹⁵ *Id.* pág. 2.

²⁹⁶ *Id.*


²⁹⁷ *Id.* págs. 2 y 3.

1. *Producción y Población:* Menciona los datos del Apéndice Estadístico del Informe Económico al Gobernador de Puerto Rico que indican que el país ha experimentado un decrecimiento constante de la producción a partir del año 2006. La economía se ha contraído -23.3% y la producción actual es similar a 1996. La Reforma Laboral no ha podido revertir esa tendencia, según se propuso por las autoridades. Con respecto al 2016, “el Producto Nacional Bruto real experimentó una reducción de -8.80% y el descenso en la población no se ha detenido”. La disminución fue de un -2.15%, -3.18% y -1.99%, respectivamente. Asegura que “este decrecimiento en la población no corresponde únicamente al proceso de emigración producto de la depresión económica – éxodo que se intensificó tras el paso del Huracán María, sino que, además, responde a que en esos tres años la tasa de crecimiento natural ha sido negativa por primera vez en la historia reciente del país. La población actual es similar al 1980.”²⁹⁸

2. *Fuerza Laboral y Empleo:* Sobre la fuerza laboral y empleo indicó que “junto a la disminución de la población se ha reducido tanto la fuerza laboral como el empleo. La merma en estos dos últimos indicadores ha sido mayor que el observado en la población. La población descendió -16.24% entre 2006 y 2019; en ese periodo de tiempo, la fuerza laboral y las personas empleadas disminuyeron -22.91% y -20.65%, respectivamente. Entre los años 2017 y 2020 dicha tendencia continuó; observándose, en términos absolutos, las menores cifras en la fuerza laboral y en el empleo desde comienzos de la crisis económica. El nivel de empleo observado en el 2020 no alcanza el nivel de 2016, año anterior al inicio de la Reforma Laboral. La encuesta de la Comunidad para Puerto Rico realizada por la Oficina del Censo de EEUU, señala que el empleo en el sector privado creció un 0.38% tras aprobarse la Reforma Laboral. De igual forma, “las personas auto empleadas aumentaron

²⁹⁸ *Id.* pág. 3.

7.36%, siendo el sector de más crecimiento (el crecimiento de este sector podría ser producto del deterioro del mercado de trabajo y posiblemente represente en la mayoría de los casos trabajos precarios e ingresos inestables)". Pero acentúa que "tales incrementos no compensan la pérdida de empleos en el sector público observada en ese periodo resultando, como señale antes, en una pérdida de empleo en el país".²⁹⁹

-  3. *Promedio de Horas de Trabajo a la Semana y distribución del ingreso:* Entiende que durante la crisis económica se ha reducido el promedio de horas de trabajo en una semana. En el 2005 las personas empleadas trabajaban en promedio 37 horas. En el 2016, la cifra era de 35.1. Tras la aprobación de la Reforma Laboral en el 2017, esa cantidad aumentó a 35.7 en el 2019. Ese incremento representa 36 minutos adicionales a la semana equivalente a 31.2 horas al año. En término de ingreso, esas horas adicionales representan \$4.35 semanal o \$226.20 al año partiendo de la premisa que el(la) trabajador(a) devenga por su labor el salario mínimo de \$7.25. dicho incremento en ingreso parece no ser suficiente para compensar por la reducción de su compensación por los cambios hechos por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.

La disminución de la jornada laboral ha sido una reivindicación histórica de los(as) trabajadores(as) (siempre y cuando se realice sin una reducción en la compensación que reciben por su labor). Establece que "en la coyuntura actual apunta a una realidad distinta: la precarización del trabajo. Dicha precarización recientemente se ha manifestado con más frecuencia en el pluriempleo. Un número creciente de personas recurren al mismo porque los ingresos que devengan en su trabajo principal son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Durante la vigencia de la Reforma Laboral, la

²⁹⁹ *Id.*

compensación a empleados(as) ha bajado -2.2%, mientras, simultáneamente, los ingresos de los patronos y los propietarios ha aumentado 6.4% Esto ha sido un patrón durante la crisis económica.³⁰⁰

4. *Pobreza y Asistencia Social:* Durante la década del 2010 entre (36%) y (38%) de los hogares en Puerto Rico participo en el Programa de Asistencia Nutricional (PAN). Sin embargo, tras el paso del Huracán María, dicha cifra aumentó en el 2018 a (41.75%) y en el 2019 a (43.21%), equivalente a 505,952 hogares. En ese periodo de tiempo la tasa de pobreza de la población ha fluctuado entre (43%) y (46%), pero en los últimos años se ha observado un aumento en la proporción de personas empeladas que viven bajo los niveles de pobreza.

Según la Encuesta de la Comunidad para Puerto Rico de la Oficina del Censo de EE. UU., las mujeres tienen una tasa de participación laboral y tasa de empleo más baja que los hombres. Presentan, además, una tasa de desempleo más alta y trabajan menos horas a la semana en un empleo remunerado por lo que “una mayor proporción vive bajo el nivel de pobreza”. Por otra parte, las personas que son menores de 25 años tienen una tasa de desempleo mayor de (30%). Este patrón se observó antes y después de la Reforma Laboral.

Ninguno de los objetivos del plan fiscal se ha cumplido pues la población y producción continua en contracción, la tasa de participación permanece próxima al (40%) y no se observa aumento sostenido del empleo. La compensación de los(as) trabajadores(as) se ha reducido y los ingresos de los propietarios aumentado. Como consecuencia directa, el por ciento de familias que viven bajo niveles de pobreza oscila consistentemente entre (43%) y (46%) pero la proporción de personas empleadas que vive en tal situación ha aumentado los últimos años. La precariedad laboral impacta con más fuerza a las mujeres y a las personas jóvenes, y ha provocado un aumento en términos

³⁰⁰ *Id.* pág. 4.

absolutos y relativos en el número de participantes en el Programa de Asistencia Nutricional (PAN).³⁰¹

Es de la opinión del profesor Ríos González que “la crisis económica continúa y perduran las difíciles condiciones de vida para las familias”. Además, “resulta poco probable que aumente la producción, la participación laboral y el empleo precarizando el mercado laboral”. Cree que “es importante ofrecer incentivos a los[(as)] trabajadores[(as)] incrementando su compensación y promoviendo unas mejores condiciones de empleo y de vida”. Por tal razón, apoya “que se revierta la legislación laboral al estado de situación prevaleciente antes de la Reforma Laboral y se amplíen los derechos y las protecciones en el trabajo”.

Cree que “la reciente inyección multimillonaria de fondos gubernamentales para la recuperación permitirá atenuar la crisis económica, pero serán insuficientes si no se utilizan de manera adecuada y se promueven políticas económicas y laborales amparadas en principios distintos a las prevalecientes que vayan dirigidas a promover el bienestar de la mayoría de la población”.³⁰²

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES


La Unión General de Trabajadores (en adelante “UGT”) opina que “hay un conjunto de leyes protectoras del trabajo que también deben ser restituidas” para “hacer justicia a miles de trabajadores (as) que les fueron arrebatados injustamente sus derechos laborales más preciados mediante una conspiración promovida por los sectores económicos más poderosos del país, el gobierno y la Junta de Control Fiscal impuesta por la ley PROMESA, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos”.³⁰³

³⁰¹ *Id.*

³⁰² *Id.* pág. 5.

³⁰³ Unión General de Trabajadores, Ponencia de la Unión General de Trabajadores ante la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales del Senado de Puerto Rico sobre los Proyectos para revertir la Reforma Laboral, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos

Consignan su apoyo a ambas medidas por considerarlas un paso de acción afirmativa para restablecer el marco legal de las leyes protectoras del trabajo que han sido derogadas. Además, endosan la ponencia sometida por la UTIER. Coinciden con dicha ponencia en cuanto a los aspectos que tienen que ver con el análisis legal de las enmiendas que proponen los Proyectos bajo consideración de la Comisión.³⁰⁴

 Señalan que la Ley Núm. 4-2017, provocó una ruptura radical en los “pactos sociales” más trascendentales con relación a las leyes protectoras del trabajo que ha contribuido, entre otros logros, a mejorar la movilidad social y la calidad de vida de la clase trabajadora del país. Creen que se adoptó una reglamentación más flexible “para lograr” la “supuesta competitividad” y la creación de empleos. Por ello, se adopta una reglamentación más flexible en los horarios y lugares del trabajo, a tenor con las necesidades y exigencias del sector empresarial; sin incluir a los(as) trabajadores (as) y a las organizaciones sindicales en el proceso legislativo que produjo la “Reforma Laboral”.³⁰⁵

Según los estudios sobre el tema del neoliberalismo y la desigualdad social en Europa y el continente americano las estrategias de desreglamentación de leyes laborales, como motor impulsador de la economía, no han servido a ninguno de los objetivos propuestos. En aquellos países donde se practicaron con reforma estructurales, como lo son las “Reformas Laborales”, lo único que se logró fue la precarización del empleo, el crecimiento de la economía informal y una mayor desigualdad social. Los efectos esperados como consecuencia de la flexibilización no se lograron. Si bien se generó algún empleo, este fue de baja calidad, mientras que el número de trabajadores (as) que integran

Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord, 19va Asam., 9 de abril de 2021, págs. 1 y 2.

³⁰⁴ *Id.* pág. 2.


³⁰⁵ *Id.* pág. 4.

la economía informal ha seguido creciendo con una paralela desprotección social y un escaso disfrute de beneficios.³⁰⁶

Señalan como “los(as) trabajadores(as) del sector público y privado han sido golpeados, una y otra vez, con el garrote del neoliberalismo”.

Enmiendas endosadas del Proyecto del Senado Núm. 91

a. Horas de trabajo y jornada de trabajo

 La UGT respalda la restitución de la definición de “horas diarias de trabajo” como eran definidas previo a la Ley Núm. 4-2017, la cual cambia el concepto de ocho horas dentro de un periodo ininterrumpido de trabajo de 24 horas, por el concepto de ocho horas dentro de un día “calendario”.³⁰⁷

La UGT respalda que el pago de compensación por horas extraordinarias en exceso de la jornada diaria o semanal de cuarenta horas, se paguen a tipo doble. En cuanto a los incisos (c), (d) y (e) del referido Artículo 4, recomiendan que se incluya el pago por el trabajo en esas horas en aquellos establecimientos que deban permanecer cerrados en determinadas fechas; o en el día de descanso, o en exceso de las horas jornada diaria pactada en los convenios colectivos, se paguen a no menos de tipo doble.

Con relación al Artículo 5, la UGT favorece la redacción propuesta en la medida a los efectos de que se fije a partir de las 12:01 a.m. del lunes, salvo acuerdo entre el patrón y el(la) empleado(a).

En cuanto al Artículo 6, favorecen que toda hora trabajada como tiempo extraordinario, se pague a tipo doble del convenido para horas regulares. Rechazan la

³⁰⁶ *Id.*; La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después Un Análisis Comparado, Vega Ruiz, María L.

³⁰⁷ *Id.* pág. 6.

redacción contenida en el Proyecto del Senado 91, en su Artículo 6 (b), la cual permite una jornada de trabajo de diez (10) horas diarias, ya que la misma irá en contra de lo dispuesto en el Artículo II, Sección 16 de la Constitución, el cual establece que la jornada diaria de trabajo es de ocho (8) horas. El mero pago de las horas extraordinarias en exceso de ocho (8) a tipo de tiempo y medio, o a tiempo doble, va en contra del propósito de su redacción, el cual “no fue la prolongación fija de la jornada diaria de trabajo por un mero pago de un tipo de salario superior al ordinario; sino contemplar la posibilidad de que, en casos excepcionales o de emergencia, el trabajo en exceso de ocho horas, como excepción a la norma, se pagara a no menos de tiempo y medio”.³⁰⁸

ALM

b. Licencias, prescripción y Bono de Navidad

La UGT respalda la restitución de las licencias de vacaciones y enfermedad a los parámetros existentes previo a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017; así como también los términos previamente establecidos para la prescripción de las reclamaciones en aquellas leyes que impactó la Ley Núm. 4-2017, o la definición de términos de prescripción mayores; y los cambios propuestos para las disposiciones sobre el Bono de Navidad hoy existentes bajo la Ley Núm. 4-2017.³⁰⁹

c. Despido injustificado

Respalda el nuevo enfoque de las compensaciones por despido injustificado en la legislación propuesta mediante el Proyecto del Senado 91, tanto para la paga básica del empleado(a) con menos de quince (15) años de servicio, como aquellos(as) con más de quince (15) años de servicio; como también la indemnización progresiva por años de servicio.

³⁰⁸ *Id.* pág. 7.

³⁰⁹ *Id.*

También respalda reestablecer la presunción de despido injustificado en casos de terminación del empleo por causas disciplinarias. Endosa que la legislación propuesta revierta a lo que fueron las descripciones de “justa causa” contenidas en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. Además, llaman a la atención de la Legislatura de Puerto Rico que en la propuesta de enmienda a la Ley Núm. 4-2017 se consigne específicamente, en lo concerniente a las disposiciones relacionadas a despido injustificado, su definición y los remedios, que lo allí indicado no limitará la facultad de los árbitros, en aquellos casos seguidos al amparo de los convenios colectivos que se negocien, tanto bajo la Ley Núm. 130-1945, como en los casos de aquellos negociados bajo la Ley Taft- Harley, sus facultades remediales de ordenar en casos de despido donde el Convenio Colectivo requiera que el laudo sea “conforme a derecho”, en lugar de ordenar el pago de la mesada, la reposición del empleado en su empleo con la paga retroactiva de sus salarios y beneficios marginales dejados de devengar.


Coincide con la interpretación del Artículo 3 del Proyecto del Senado 91, cuando el despido se deba a causas económicas, en torno al uso del criterio de “antigüedad” y orden de preferencia a empleados(as) desplazados(as) o despedidos(as). Así como también coincide con los cambios requeridos a los Artículos 5 y 7 cuando ocurre un despido, restituyendo la base del cómputo de la mesada tal como prevalecía en la Ley Núm. 80-1976. Apoya lo relativo a los periodos probatorios y sus disposiciones sobre la irrenunciabilidad del derecho a recibir la indemnización dispuesta en el Artículo 1, regresar a lo dispuesto en la referida Ley Núm. 80-1976; como también la nulidad de cualquier contrato donde se renuncia a la misma. Respalda también que al cómputo de pago de la mesada no se le hagan descuentos por parte de los patronos.³¹⁰

d. Reclamaciones de salario y prescripción

La UGT respalda que se regrese al estado normativo existente con anterioridad al 26 de enero de 2017, conforme indican las enmiendas al Artículo 11 de la referida Ley Núm.

³¹⁰ *Id.* págs. 8 y 9.

4-2017. Favorecen que se restablezca el término de tres (3) años a partir de la fecha de efectividad de los despidos. También los cambios propuestos al actual Artículo 21 de la Ley Núm. 4-2017, donde se menciona el Artículo 5-A de la Ley 45-1930 sobre reserva de empleo por los patronos en casos de inhabilitación para el trabajo del empleado(a), y las obligaciones del patrono cuando ocurre un accidente del trabajo. Sugiere que se incluya en la redacción las mismas protecciones en los casos de enfermedades surgidas como resultado del trabajo del empleado(a), o de condiciones de salud preexistentes agravadas como resultado del desempeño de las funciones del empleado (a). Lo mismo sugiere para la redacción de la Sección 22 (q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968.


 Sugieren que, si "sobreviviera alguna de las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 4 del 26 de enero de 2017, la parte de la ley que sobreviva debe específicamente disponer que nada de lo que provenga de la referida Ley Núm. 4-2017 se aplicará a empleados(as) que ya estaban contratados(as) por sus respectivos patronos a la fecha de entrar en vigor la misma, tanto en lo concerniente a los aspectos procesales de la Ley, como en aspectos sustantivos de la misma".³¹¹

Enmiendas endosadas al Proyecto del Senado 123

Respalda que se restituya la definición de horas extras de trabajo para incluir aquellas horas en exceso de ocho (8) horas dentro de un periodo ininterrumpido de veinticuatro (24) horas; aquellas en exceso de cuarenta horas a la semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho (8), sean pagadas a tipo doble; las trabajadas los domingos, 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Día de las Elecciones Generales, día de Acción de Gracias, 25 de diciembre o cualquier otro día u horas en que el(la) trabajador(a) lleve a cabo su trabajo en horarios en que el establecimiento debe estar cerrado al público: y aquellas en que el empleado o la empleada trabaje para su patrono durante el séptimo día ("Día de descanso"). En los casos donde la remuneración por el

³¹¹ *Id.* pág. 9.

trabajo realizado durante tales días sería, ya por disposición de ley al tipo doble del establecido para horas regulares; se disponga que, si se trata de tiempo extraordinario trabajado durante ese séptimo día o día de descanso o durante el periodo de alimentos, la manera de computar la paga por el tiempo extraordinario o la paga por el periodo de alimentos será a razón de tipo triple de la paga para horas regulares.³¹²

 En cuanto al Artículo 7 de la Ley Núm. 379-1948 apoya íntegramente su redacción fijando el límite de la jornada diaria de trabajo en ocho (8) horas y la nulidad de todo pacto en contrario. Respalda el contenido de los cambios establecidos en la medida para atender las modificaciones del Artículo 8 de la Ley Núm. 379-1948, incluyendo lo expresado en el Artículo 9 en torno a la referida ley, declarando irrenunciable la compensación extraordinaria a tipo doble dispuesta para el trabajo en exceso de la jornada diaria o semanal del trabajo.³¹³

Respalda la prohibición a todo patrono a tomar represalias, despedir, suspender o de alguna otra forma afectar la tenencia de empleo de aquellos que ejerzan el derecho a tal negativa. También apoya los remedios de reposición, imposición del pago del doble de los daños causados a dicho(a) empleado(a), así como el cese y desista.³¹⁴


Apoya la restitución de la obligación de los patronos de colocar en lugares visibles en sus establecimientos un aviso impreso donde se indique el número de horas de trabajo requerido a cada empleado(a), cada día y semana, el horario de comienzo y terminación de su jornada de trabajo, y el horario del comienzo y terminación del periodo de alimentos. Opina que es necesario que se restituya el lenguaje previamente dispuesto en la Ley para la toma del periodo de alimentos y su reducción en casos de conveniencia mutua, restituyendo el derecho tutelar del Secretario(a) del Trabajo y Recursos humanos

³¹² *Id.* pág. 10.

³¹³ *Id.*

³¹⁴ *Id.* pág. 10 y 11.

en la regulación de este derecho, la aprobación de los acuerdos y sus requisitos, la facultad delegada al representante exclusivo en materia de negociación colectiva; así como en cuanto al periodo de disfrute, el periodo de alimento y la paga doble, con la salvedad de que si se requiere al empleado(a) trabajar el periodo de alimentos durante su día de descanso o séptimo día, la paga debe ser el triple del tipo convenido para horas regulares.³¹⁵

 Apoya toda disposición contenida en el Proyecto del Senado 123 donde se restituyen derechos existentes a las personas empleadas a la fecha de aprobación de las propuestas enmiendas. Lo anterior supone la extensión a todos(as) aquellos(as) empleados(as) contratados(as) luego del 26 de enero de 2017, de los derechos que se restituyen para todos(as) los(as) empleados(as) del sector privado activos con anterioridad a dicha fecha.³¹⁶

Respalda las restituciones de las licencias por vacaciones y enfermedad conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 180-1998, su cómputo de pago y la manera de acumular las mismas, incluyendo su relación con los derechos contractuales contenidos en los convenios colectivos.

Apoya el aumento del término de prescripción en las reclamaciones de salario de cinco (5) años, y de tres (3) años en casos de despido; también apoyan en todas sus partes las enmiendas propuestas en relación con el Bono de Navidad.³¹⁷


En cuanto a la Ley Núm. 80-1976, respaldan totalmente la propuesta de la medida restituyendo los derechos existentes bajo dicha legislación, alterados bajo la Ley Núm. 4-2017. Incluyendo la reducción de los periodos probatorios a los términos dispuestos en la

³¹⁵ *Id.* pág. 11.

³¹⁶ *Id.*

³¹⁷ *Id.*

anterior Ley Núm. 80-1976 para todo(a) empleado(a), incluyendo el dispuesto para los(as) empleados(as) "exentos[(as)]". También, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de la Ley Núm. 4-2017 a casos que aún no hayan sido adjudicados por los tribunales, que las compensaciones a todo(a) empleado(a) que estuviere empleado(a) por su patrono a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 4-2017, las compensaciones a ser adjudicadas habrán de regirse por lo dispuesto en la anterior Ley Núm. 80-1976 y no por lo dispuesto en la Ley Núm. 4-2017.³¹⁸

 Respalda la enmienda a los efectos de declarar irrenunciable los derechos de indemnización contemplados en la Ley Núm. 80-1976. Promueve que se enmiende la medida para incluir el derecho de los trabajadores(as) unionados(as) que en aquellos convenios colectivos donde se requiera que los laudos de arbitraje sean rendidos "conforme a derecho", se deje en manos del árbitro en casos de despido, la adjudicación como remedios, independiente así no se haya expresado en tales convenios, de ordenar como remedios, la reposición del empleado concernido con o sin paga atrasada.³¹⁹

La UGT respalda plenamente una enmienda al Proyecto del Senado 123, a los efectos de que en cualquiera de los actos cometidos por un patrono en violación a las disposiciones de las distintas leyes impactadas por la Ley Núm. 4-2017 con relación a despidos, medidas disciplinarias, discrimen o represalias, el peso de la prueba corresponda al patrono y se establezca en casos de despido la presunción de que el mismo ha sido injustificado.³²⁰

Para la UGT, es fundamental la recuperación de un espacio donde prevalezca el trabajo con derechos individuales y colectivos, se reconozca la valía de los sindicatos, así como nuestra capacidad para contribuir en la construcción de las normas reguladoras del

³¹⁸ *Id.* pág. 12.

³¹⁹ *Id.*

³²⁰ *Id.*

trabajo asalariado y en el desarrollo del ordenamiento laboral. También la reinstalación del justo valor del trabajo que ha sido devaluado mediante la precarización de las condiciones de empleo, la estabilidad de empleo que brinda seguridad al trabajador y trabajadora y su familia, y vencer la resistencia de nuestra clase patronal a la adopción de un salario digno que supere el mínimo establecido, poniendo punto final a la equivocada estrategia de acumular mayores ganancias por desposesión que ha pretendido imponer la clase patronal en nuestra Isla. Considera necesaria la revisión hecha por la Junta de Control Fiscal que pretende reformar nuestro sistema de seguridad social de un régimen de pensiones de pago definido a uno de cunetas de ahorro que a quien único beneficia es al capital financiero, llevando a la miseria a los(as) trabajadores(as) en su momento de mayor necesidad durante su vejez.³²¹



COALICIÓN DEL SECTOR PRIVADO

La Coalición del Sector Privado (en adelante "CSP"), sostiene que gran parte de las controversias se debe a la repetición de información incorrecta y a una seria falta de datos confiables.

1. La alegada eliminación de los derechos adquiridos

La CSP alega que la Reforma Laboral se aprobó prospectivamente, incluyendo los aspectos que tienen que ver con vacaciones, Bono de Navidad y periodo probatorio, entre otros. El Artículo 1.2 de la Ley 4-2017 así lo establece. Expresan que contrario a lo que se dice, ningún trabajador(a) que estuviera empleado(a) a la fecha de aprobación de la Reforma Laboral vio reducida su acumulación y disfrute de las vacaciones o el Bono de Navidad. También, que la licencia para enfermedad quedó intacta para todos(as) los(as) empleados(as), existentes y nuevos(as), aunque se dice incorrectamente que la licencia por enfermedad se redujo.

³²¹ *Id.* pág. 13.

Indican que, bajo la Reforma Laboral actual, los(as) trabajadores(as) acumulan las horas al trabajar al menos 130 horas al mes. Un(a) empleado(a) a tiempo completo trabaja entre 152 y 173 horas al mes. Por tanto, su elegibilidad para acumular antes y después de la Ley Núm. 4-2017 no se vio afectada. El(La) empleado(a) a tiempo parcial, trabajando usualmente unas 87 horas al mes, ya no era elegible para la acumulación de vacaciones y enfermedad desde antes de la Ley Núm. 4-2017, al no llegar a las antiguas 115 horas. Con el aumento de 130 horas para acumular, se fomentó que un patrono estuviera dispuesto a asignarle más horas a la semana a ese(a) empleado(a) de jornada parcial. Si le asigna ahora hasta casi 6 horas al día, no excederá de 130 horas al mes y seguirá sin acumular, pero en cambio ahora puede trabajar más horas al día y aumentar su ingreso.³²²

2. La alegación de que la Reforma Laboral fue perjudicial

Expresan que esta premisa pasa por alto todos los cambios favorables que la Reforma Laboral trajo para los(as) empleados(as). De convertirse en ley el Proyecto de la Cámara 3, con ello se pretende descartar, de forma precipitada, lo siguiente:

- Acomodo estatutario para prácticas religiosas;
- Protecciones y beneficios adicionales para la empleada lactante;
- Acuerdos para flexibilidad en la jornada de trabajo;
- La posibilidad de que un(a) empleado(a) reponga tiempo ausente para no perder esa paga;
- Incentivos para que los patronos aumenten la cantidad de horas que asignen a sus empleados(as) de jornada parcial;

³²² Coalición del Servicio Público, Re: Posición de la Coalición del Sector Privado sobre la propuesta derogación de la Reforma Laboral de 2017, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord, 19va Asam., 23 de marzo de 2021, págs. 1 y 2.

- La posibilidad de que un(a) empleado(a) solicite y logre, para su conveniencia, un cambio en el horario de su jornada o en el lugar de trabajo (incluyendo el trabajo remoto).
- Incentivos contributivos para que los patronos ofrezcan mayores beneficios marginales;
- Posibilidad de pagar el bono de Navidad antes del "viernes negro".
- Exención contributiva de la "mesada".
- Reglamentación del "contratista independiente" y el "contrato de empleo por término"; y
- Apoyo a los(as) pequeños(as) y medianos(as) empresarios(as), entre tantos aspectos beneficiosos de la Ley Núm. 4-2017 que se eliminarían.

Indican que antes algunos(as) empleados(as) querían recibir el bono de navidad antes del Día de Acción de Gracias para poder beneficiarse del "viernes negro". Esto no estaba permitido por la ley. Bajo la Reforma Laboral, ahora impera la flexibilidad que permite el pago más temprano del bono de Navidad.

Otro ejemplo que brindan es el del empleado(a) que hubiera dado lo que fuera por trabajar cuatro jornadas diarias de 10 horas y tener tres días libres en vez de dos, pero la ley anterior lo hacía prácticamente imposible al imponer la penalidad del pago de horas extra. Bajo la Reforma Laboral, el(la) empleado(a) y el patrono puede acordar esa jornada comprimida semanal, si ambos están de acuerdo. Si el(la) empleado(a) prefiere sus 5 días de 8 horas, nadie puede obligarlo(a) a lo contrario, y la Ley Núm. 4-2017 establece amplias protecciones contra represalias, incluyendo penalidades y compensaciones a favor del empleado o empleada.

En ciertos casos, contados beneficios se redujeron para empleados(as) nuevos(as). Por ejemplo, los días de acumulación de vacaciones y el bono de Navidad del primer año de empleo. Los beneficios y protecciones bajo la legislación laboral de Puerto Rico, aun bajo

la Reforma Laboral, siguen siendo mucho mejores y más abarcadores que los que existen en casi todos los estados de Estados Unidos. La práctica de dos escalas (two tiers) es común en muchos convenios colectivos, en los que se les reconoce a los(as) empleados(as) existentes el interés de mantener beneficios que ya disfrutaban, aunque los(as) empleados(as) nuevos(as) tengan beneficios diferentes. Hay convenios colectivos en Puerto Rico que establecen beneficios y normas según la clasificación o categoría de los(as) empleados(as).

Entienden que derogar la ley implicaría dar vuelta atrás a la "Ley de Cierre", la cual ahora permite el comercio abrir los domingos y otros días feriados en su horario regular. Esto implicaría que los(as) empleados(as) cobrarían menos en su nómina.³²³

3. El alegado propósito de la Reforma Laboral

Con el planteamiento de que la Reforma Laboral se adoptó para favorecer al sector empresarial y perjudicar a los(as) trabajadores(as) se perdió de vista que el objetivo de la Ley 4-2017 fue establecer mejores condiciones para la creación de empleos en el sector privado, lo que beneficia a todos(as). El objetivo de la Reforma Laboral fue lograr un bien común: una economía robusta y creciente. Si bien es cierto que un periodo probatorio de nueve (9) meses es mayor que el máximo de 6 meses bajo la ley anterior es igualmente cierto que en casi todos los estados de los Estados Unidos existe un periodo probatorio indefinido. Bajo la Reforma Laboral, un(a) empleado(a) nuevo(a) puede no estar conforme con un periodo probatorio mayor que el de antes, pero de igual modo un patrono puede no favorecer que a los nueve (9) meses ya el(la) empleado(a) se convierte en "regular", cosa que no sucede en casi ninguno de los estados de la unión. Para favorecer verdaderamente a los patronos, se hubiera tenido que establecer un periodo probatorio indefinido, como en los estados, cosa que no ocurrió. Se diseñó un punto de

³²³ *Id.* págs. 3 y 4.

acomodo y compromiso entre los intereses de ambos sectores, porque entendemos que el objetivo fue y sigue siendo alcanzar el fin común.

4. La Reforma Laboral trajo medidas de apoyo para los(as) pequeños(as) empresarios(as)

Desde hace muchos años los patronos con mayor volumen de negocios (medianos y grandes) están sujetos a un pago de hora extra de tiempo y medio, pero los patronos pequeños estaban obligados a pagar la hora extra al doble de la tarifa por hora. La Reforma Laboral colocó al patrono pequeño, al local, al negocio de la esquina, en las mismas condiciones que por décadas les ha aplicado a los patronos más grandes en cuanto al pago de horas extras.³²⁴

5. La Reforma Laboral trajo mayor flexibilidad

Bajo la Reforma Laboral, un(a) empleado(a) que se tiene que ausentar y no tiene licencia a la cual cargar esas horas, puede solicitarle a su patrono que le permita reponerlas otro día de la semana, sin que constituya *overtime* y el patrono puede autorizarlo(a). De ese modo el(la) empleado(a) no pierde la paga por esas horas en las que se tuvo que ausentar.

Igual sucede con la jornada semana de cuatro días, los cambios de horario de trabajo, los cambios de lugar de trabajo, el adelanto del bono de Navidad, los documentos y firmas electrónicas sin necesidad de generar un papel, y el acomodo para prácticas religiosas durante la jornada de trabajo, entre muchos ejemplos de flexibilidad para permitir al patrono y al empleado atemperar su relación a una propia del Siglo XXI.³²⁵

³²⁴ *Id.* pág. 4.

³²⁵ *Id.*

La CSP no apoya la derogación de la Reforma Laboral que propone el Proyecto de la Cámara 3. Están en la disposición de contribuir a un análisis y estudio de una medida tan radical que pudiese desequilibrar la economía local. Están en la disposición de realizar los cambios, si alguno, que deben considerarse al marco jurídico laboral que rige en nuestra jurisdicción.

Traen a la atención que la legislación finalmente aprobada pasará por el crisol del Primer Ejecutivo y la Junta de Supervisión Fiscal, que deberán evaluar si los cambios al marco jurídico laboral tienen algún impacto fiscal o son compatibles o no con el Plan Fiscal Certificado por dicho organismo federal. En particular, como los cambios inciden sobre la facilidad y costo de hacer negocios en Puerto rico, que es un componente integral de dicho Plan Fiscal.³²⁶



COLEGIO DE PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL

El Colegio de Profesionales del Trabajo Social (en adelante, "CPTS") fundamentan su acción ético-política en la defensa y ampliación de los derechos humanos. Como Profesionales del Trabajo Social entienden que su obligación ética es estar del lado del pueblo trabajador en general y en las luchas que representan la amplitud de sus derechos. Reconocen que ambas medidas a discutirse en estas vistas públicas son dirigidas a un mismo fin, devolverles los derechos eliminados a los trabajadores y las trabajadoras y/o mejorar su calidad de vida al ser como individuo con relación al medio que utiliza para ganarse la vida.³²⁷

Implicaciones de la política pública en el ámbito laboral

³²⁶ *Id.* págs. 4 y 5.

³²⁷ Colegio de Profesionales del Trabajo Social, Memorial Explicativo sobre los P. del S. de la Senadora Santiago Negrón y el P. del S. 123 del senador Bernabe Riefkohl y la senadora Rivera Lassen, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord, 19va Asam. 11 de abril de 2021, pág. 1.

Tras la Segunda Guerra Mundial se hizo la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Artículo 23, expone que los estados integrantes se comprometen a que toda persona obtenga trabajo con remuneración equitativa y ampliar las protecciones sociales, incluso contra el desempleo. Debe ser garante de respetar la dignidad humana, satisfacer las necesidades para sí mismo y su familia. Puerto Rico a través de la ley estatal derogada, aunque con sus puntos por mejorar, aspiraba a proteger los derechos de los(as) trabajadores(as), que en su mayoría se enfrentan a situaciones de empobrecimiento, falta de empleo con salario justo; y sin los recursos para confrontar los patronos. Se han establecido políticas públicas que han perjudicado adversamente a las personas trabajadoras. Por medio de leyes que limitan y eliminan los derechos, los cuales fueron luchas históricamente. Estos proyectos presentados son una reivindicación por la memoria de aquellos(as) trabajadores(as) que se organizaron para materializar los requisitos de un empleo digno y exigir al gobierno que nos devuelva lo que se nos arrebató.³²⁸

Determinantes sociales de la salud: El contexto socioeconómico que atraviesa el archipiélago ha tenido implicaciones nefastas con aumento en las estadísticas respecto a la depresión, la ansiedad, el suicidio; entre otros asuntos de salud. Opinan que resulta apremiante que el gobierno por medio de la construcción de políticas públicas asegure que los(as) ciudadanos(as) podamos tener un pleno desarrollo en la sociedad.³²⁹

Empobrecimiento en Puerto Rico: El (44.5%) de la población y el (40.9%) de las familias en Puerto Rico viven en situaciones de empobrecimiento. Estos números han incrementado debido a la pandemia y otros elementos macroestructurales como las políticas de austeridad. Las mujeres en Puerto Rico son vulnerabilizadas en los procesos económicos y sociales por lo cual es imperativo tomar acción para derribar esas brechas desiguales en el ámbito laboral. En un informe realizado con el economista José Caraballo

³²⁸ *Id.* págs. 1 y 2.

³²⁹ *Id.* pág. 2.

Cueto, revela que en distintos renglones de edades las mujeres encaran la situación de empobrecimiento del país. Avalar leyes que amplíen derechos laborales son cónsono con la construcción de un Puerto Rico equitativo y justo. Entienden necesario resaltar que los precios de la canasta básica han ido en aumento, y que las condiciones laborales con relación a la remuneración limitan y/o podrían limitar el acceso a algo tan vital.³³⁰

Creen que se debe considerar al formular política pública que estas pueden aumentar la desigualdad social y afectar de manera significativa la vida de las poblaciones vulnerables. La creación de leyes debe enmarcarse en la protección de los derechos humanos, comprender las diferencias de género y abarcar una mirada interseccional, que funciona como un lente para analizar las complejidades que intersecan a las personas con relación a la raza, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la clase social, la diversidad funcional, entre otros elementos.³³¹

AKM
Recomiendan:

- Primero: Que los(as) legisladores(as) puedan crear una propuesta conjunta para garantizar la reformulación de las políticas públicas existentes y ampliar los derechos laborales que en síntesis ambas medidas presentan.
- Segundo: Que en la propuesta del Proyecto del Senado 91 se enmiende el Artículo 6, Sección B, donde indica "con horarios diarios que no excederán las diez (10) horas por día de trabajo, sin embargo, si el[(la)] empleado[(a)] trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo...", diga, ocho (8) horas cuando se mencionen ambas cantidades.

³³⁰ *Id.* pág. 3.

³³¹ *Id.*

- Tercero: Que el documento final posea lenguaje inclusivo según lo expresa el Proyecto del Senado 123 en su formato presentado.³³²

LICENCIADO RUY DELGADO ZAYAS

El licenciado Delgado Zayas (en adelante, "Delgado Zayas") expone en su memorial que al reducirle significativamente los derechos a los(as) trabajadores(as) y haberse mantenido desde el 2009 sin aumentar el salario mínimo, se ha logrado que el trabajar haya perdido su atractivo para un gran sector de nuestra sociedad. Todavía el (60%) de la fuerza trabajadora no está trabajando o buscando empleo. Para muchos(as) es opción mudarse del país, donde el salario es más del doble de lo que devengarían en Puerto Rico. Para otros(as) es atractivo recibir ayudas sociales, que incluyen beneficios del seguro por desempleo, que renunciar a estos e irse a trabajar. Es necesario desarrollar una estrategia que se haga atractivo nuevamente el trabajar en Puerto Rico.³³³

Delgado Zayas opina que subir el salario mínimo de manera escalonada puede ayudar, pero no va a ser suficiente. Entiende que es necesario crear unos programas mediante legislación que permita a quienes reciben ayudas sociales trabajar en actividades determinadas como la agricultura, sin que pierdan esas ayudas sociales.³³⁴ Expresa que un incremento, tanto en la oferta de empleos como en la tasa de participación laboral, únicamente es posible mediante un plan efectivo y bien pensado de paradigma económico para Puerto Rico. El modelo económico de mano de obra barata que motive que las empresas de afuera vengan a establecerse en Puerto Rico funcionó en la década del '50, '60 y hasta mediados del '70, pero su propio éxito hizo que colapsara. Por lo que expresa que no se puede seguir repitiendo modelos económicos del pasado, ya obsoletos, que no funcionan en las realidades del presente. Los países que están atrayendo


³³² *Id.*

³³³ Ruy Delgado Zayas, pág. 2.

³³⁴ *Id.*

inversiones externas en los últimos años son los países que no se distinguen por tener mano de obra barata, son los países que tienen una mejor protección para los(as) trabajadores(as), aquellos que facilitan el establecimiento de las empresas que no le imponen requisitos innecesarios y que los servicios que el país les provee son eficientes. De ahí su exhortación a derogar la Ley Núm. 4-2017, y no tan solo restablecer los derechos que tenían los(as) trabajadores(as) antes de dicha ley para motivar al empleado capacitado y productivo a regresar a nuestros empleos, sino actualizarlos a la luz de las presentes necesidades y circunstancias de la sociedad.³³⁵


Menciona unos derechos que son fundamentales y que deben tener prioridad para reestablecerse y hasta mejorarse. Entre ellos los más importantes son:

- 
1. El derecho a vacaciones y licencia por enfermedad;
 2. El derecho a compensación extra por trabajar en exceso de ocho (8) horas al día que la Ley Núm. 4-2017 ha debilitado al permitir por acuerdo trabajar extra sin que se pague como extra;
 3. El bono de Navidad que como es ahora, además de que se redujo significativamente, lo que hace es incentivar el trabajo a jornada parcial;
 4. La restitución del disfrute del periodo de tomar alimentos para que no sea posible que un(a) empleado(a), según la Ley Núm. 4-2017, pueda trabajar diez (10) horas corridas sin disfrutar de su periodo de alimentos;

³³⁵ *Id.*

5. Establecer claramente que es el patrono quien tiene que probar la justificación de un despido y eliminar la contratación por termino a discreción libre del patrono, para que no se burle la Ley Núm. 80-1976;
6. Que se establezca el pago doble de horas extra como estaba antes de la Ley Núm. 4-2017.³³⁶

En cuanto al Proyecto del Senado 91 recomienda:

- 
1. Que se mantenga lo dispuesto en el Artículo 2.6 de la Ley 4-2017 sobre comunicaciones electrónicas, pero estableciendo como requisito que el patrono deba demostrar de forma fehaciente que el trabajador recibió la comunicación electrónica;
 2. Una de las condiciones de trabajo más importante para la protección de la salud del trabajador y trabajadora es la limitación de la jornada diaria de trabajo. Mantener la disposición de que por acuerdo entre patrono y empleado(a) este(a) puede trabajar hasta diez (10) horas diarias, sin que esto sea tiempo extra está abierta e injustificadamente en contra de los derechos de rango constitucional establecidos en nuestra Carta de Derechos, del pago de horas extra en exceso de ocho (8) al día y de la protección de riesgos para la salud del trabajador y trabajadora.³³⁷

Indica que la Reforma Laboral promueve y facilita prolongar la jornada diaria de trabajo al permitir que si el(la) empleado(a) está de "acuerdo" pueda trabajar hasta diez (10) horas diarias y en otros casos hasta doce (12) horas diarias, sin que eso constituya tiempo extra. A su juicio, lo anterior es necesario pues opera en protección a la salud del

³³⁶ *Id.* pág. 4.

³³⁷ *Id.*

trabajador y trabajadora y de su familia que se elimine esa norma. La limitación de la jornada diaria de trabajo protege la salud del trabajador y trabajadora, reduce la ocurrencia de accidentes y errores, y reduce las ausencias al trabajo, además de ser beneficiosa para la empresa, lo será de igual forma para el trabajador y trabajadora y su familia.

3. En la Sección 9 del proyecto, se reestablece lo que antes de la Ley Núm. 4-2017, indicaba la Ley 148 sobre el bono y se hace una diferencia con patronos de quince (15) empleados(as) o menos, pero no se indica por cuánto tiempo estos deben tener quince (15) empleados(as) o menos. Se debe aclarar.
4. En la Sección 16 del proyecto se reestablece el periodo probatorio como estaba antes. Recomiendan que se evalúe la posibilidad de que este continúe automático y que se pueda extender a seis (6) meses. Además, que se establezcan seis (6) meses para los(as) exentos(as), ejecutivos(as), administradores(as) y profesionales. El trámite burocrático ante el Departamento del Trabajo es prácticamente automático y, por tanto, no protege realmente al trabajador y trabajadora. Esto sería una medida de ayuda a los pequeños y medianos patronos.
5. Se deja en vigor la enmienda de la Ley Núm. 4-2017 a la Licencia de Lactancia y el requisito de que para tener derecho a extraerse la leche materna la madre trabajadora debe trabajar cuatro (4) horas o menos no tiene derecho a esta licencia, lo que resulta una norma injusta y está en contra de la Ley Federal sobre licencia de lactancia, aprobada en el 2010, además de promover el trabajo a jornada parcial.³³⁸

En cuanto al Proyecto del Senado 123 señala:

³³⁸ *Id.* pág. 5.

1. El artículo 3 del proyecto establece unos días en que los establecimientos deben permanecer cerrados por disposición legal. Sin embargo, se derogó el Artículo 317, de la Ley 4-2017 que derogó a su vez la Ley de Cierre, sin restablecerla expresamente. Lo dispuesto en el Artículo 3 (c) tiene problemas porque la Ley de Cierre queda así derogada. Debe constar de forma expresa.
2. El artículo 4 del proyecto se enmienda el Artículo 5 de la Ley 379, y en su última oración se trata el trabajo en el periodo de alimentos como extra cuando es una penalidad adicional a la penalidad por extra.
3. El artículo 10 del proyecto se omitió un párrafo que estaba en la Ley 379 antes de ser enmendada por Ley 4-2017, sobre el segundo periodo de alimentos cuando la jornada excede diez (10) horas. Se debe añadir.
4. No recomienda que se mantenga la definición de contratista independiente que tiene la Ley 4-2017. La misma favorece la clasificación de contratista independiente y se presta para confundir porque su aplicación es bien limitada. No coincide con los criterios del *Internal Revenue Service*, ni de la Ley de Normas Razonables del Trabajo ni con los de la Ley de Seguridad de Empleo y SINOT. Es una definición engañosa que no beneficia al empleado o empleada, ni al patrono.
5. El artículo 18 del proyecto de que el convenio rechace la aplicación de la ley nos parece que no es posible y de serlo, puede ser perjudicial a los(as) trabajadores(as). El convenio es para mejorar la Ley y no para quitar derechos.

6. No parece justificado subir el término prescriptivo a cinco (5) años cuando toda la vida de la ley ha sido tres (3) años, no vemos necesidad alguna para ese aumento. Debe establecerse un solo término prescriptivo para toda la legislación laboral. La tendencia moderna es la de acortar los términos prescriptivos por el aumento en las facilidades de comunicación y al acceso a la información.

Con las excepciones que indicadas respalda su aprobación.³³⁹

OFICINA DE SERVICIOS LEGISLATIVOS

La Oficina de Servicios Legislativos (en adelante, "OSL") indican que con las recomendaciones de la Junta de Control Fiscal, la Ley Núm. 4-2017 conocida como la Reforma Laboral implantó una reforma comprensiva de las leyes laborales, destacando a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, "la flexibilidad de la jornada laboral, los(as) beneficios de los(as) pensionados(as), la retención de los(as) empleados(as) y los días de vacaciones [al no ser] compatibles con los estados con quien Puerto Rico compite por talento e inversión". Se estableció en el foro laboral "normas más claras para la interpretación de los derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de trabajo" entre los patronos y empleados(as). Esta Ley Núm. 4-2017 introdujo varias disposiciones nuevas y enmendó once (11) leyes laborales vigentes.³⁴⁰

La OSL está de acuerdo en que se debe eliminar o enmendar el Artículo 1.2 del Capítulo I de la Ley, ya que la redacción relacionada con la aplicación perspectiva de la ley es ambigua. De su faz se supone que su aplicación es solo a personas que se contraten después de la ley, pero al leer la ley en su totalidad, los(as) empleados(as) contratados(as)

³³⁹ Id. pág. 6.

³⁴⁰ Oficina de Servicios Legislativos, Memorial Explicativo sobre el P. del S. 91, P. del S. 91 del 4 de enero de 2021 y P. del S. 123 del 8 de marzo de 2021, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 1ra Ses. Ord, 19va Asam., 22 de abril de 2021, pág. 3.

previo la aprobación de la ley estarían exentos(as) solamente cuando un artículo expresamente lo excluya de la misma.³⁴¹

También dispone para que se derogue el Capítulo II, titulado contrato de empleo. Exponen que el objetivo general de dicho Capítulo es concretar, de manera más detallada y específica, la voluntad y el consentimiento del empleado(a) y patrono al momento de suscribir un contrato, excluye la definición de "empleado(a)" al contratista independiente, entre otros, e impone una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si satisface los requisitos dispuestos en el Artículo 2.3 de la Ley Núm. 4-2017. Por tanto, entiende que se debe estudiar minuciosamente sus artículos y tratar de establecer un balance más equitativo entre las relaciones obrero(a)-empleado(a), y sobre la figura del contratista independiente, tomando en consideración las expresiones y la doctrina establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.³⁴²


De igual forma, expresa que el Capítulo II, fomenta los procedimientos alternos de solución de disputas sobre controversias que surjan en la aplicación de la citada Ley. El Artículo 2.20 sugiere la mediación y el arbitraje provisto por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, incluyendo su Oficina de Mediación y Arbitraje (OMA), reflejo de la normativa federal reconocida en el "*Federal Arbitration Act*", el cual promueve la inclusión de arbitraje en los contratos de empleo. Llama la atención lo expresado en el Artículo 2.12 de la Ley. De su faz, infieren que de haber duda sobre lo pactado entre las partes, es prudente que se profundice en cuanto a los contratado, la legislación existente, el fin de la relación entre patrono-empleado(a), uso y costumbres del negocio generalmente observado, todo ello junto con la política y reglas impuestas por el patrono. Opina que ello debería dilucidar dependiendo de las circunstancias particulares de cada caso.³⁴³

³⁴¹ *Id.*

³⁴² *Id.* pág. 4

³⁴³ *Id.* pág. 5.

Las enmiendas propuestas por el proyecto en cuanto a ciertas disposiciones de la Ley Núm. 379-1948, según enmendada, indican que circunviene en aumentar la compensación de horas en exceso trabajadas a tiempo y medio a doble. Asimismo, que la Ley Núm. 4-2017, eliminó toda referencia a paga doble. Entienden que no hay impedimento legal para ofrecer una compensación de horas en exceso trabajadas a tiempo y medio a doble, según propone la medida, derecho que era válido antes de los cambios introducidos por la Ley Núm. 4-2017. La legislación vigente sobre horas en exceso trabajadas a tiempo y medio también cumple con las disposiciones de la Sección 16, Artículo II de nuestra Constitución.³⁴⁴




Establece que la medida también propone para que todo(a) empleado(a) tenga derecho a acumular un mínimo de licencia de vacaciones y enfermedad al trabajar por lo menos ciento quince (115) horas al mes. Entiende que su fin es retrotraer la legislación previa a la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, según disponía en la Ley Núm. 180-1998. Trae a colación las conclusiones realizadas por la Profa. Emmalind García García, sobre las enmiendas realizadas por la Ley Núm. 4-2017, donde indicó que estas causan confusión sobre que fue enmendado y que no. Por lo que este tipo de confusión o falta en la redacción de las leyes son lo que pudiesen causar ambigüedad, vacío jurídico o incumplimiento del debido proceso de ley. De igual forma, opina que “lo mismo ocurrió a las enmiendas realizadas al Art. 12 de la Ley Núm. 180-1998”. Resalta la importancia de “efectuar una redacción clara y completa de las leyes a enmendarse para evitar confusión”.³⁴⁵

En cuanto a los cambios sugeridos en el proyecto en torno a la Ley Núm. 80-1976, observa que “los cambios introducidos buscan reparar la balanza entre la relación patrono-empleado[(a)], restituyendo ciertos derechos en cuanto a las mesas e

³⁴⁴ *Id.*

³⁴⁵ *Id.* pág. 6.

indemnización por despido, las causas justificadas para el despido de un[(a)] empleado[(a)] y sus efectos, contrato de periodo probatorio, pleitos entablados reclamando beneficios ante patrono en los tribunales, y termino prescriptivo para reclamaciones laborales".³⁴⁶



Además, entienden que el proyecto elimina el tope interpuesto en el Artículo 1 de la Ley 80-1976, el cual aumenta la cantidad de la mesada, pero el interpuso un límite de nueve (9) meses, el cual pudiese ser adverso para aquellos(as) empleados(as) que hayan laborado por un periodo largo de tiempo con un patrono. De igual forma, se rehabilita el derecho de aquellos(as) empleados(as) con un contrato de tiempo determinado en el cual por la naturaleza de la contratación crea una expectativa de continuidad en el empleo. Lo que podría resultar en que estos(as) empleados(as) pudiesen tener una reclamación bajo el Artículo 1 de la Ley 80-1976. Exalta que el fin primordial de la Ley 80-1976 es responder a determinaciones de política pública en materia de protección a los(as) trabajadores(as), sin que su implantación, la cual es amplia, implique un costo oneroso. Apunta a que la Ley Núm. 4-2017 no prohíbe el despido, sino que hace más restrictivo el concepto de la justa causa para ello y establece una indemnización progresiva que le permite a los(as) trabajadores(as) enfrentar temporalmente su situación laboral y económica inesperada.³⁴⁷

En cuanto a lo dispuesto en los Artículos 3 y 3-A de la Ley 80-1976, expresa que el proyecto lo que realiza es combinar ambos artículos bajo un solo artículo, ya que guardan una íntima relación el uno con el otro.³⁴⁸

El Artículo 5 de la Ley 80-1976, en específico los últimos dos párrafos, explican lo que pudiesen ser actuaciones por parte del patrono que obliguen a un(a) empleado(a) a renunciar a su empleo. Este tipo de despido se le dio el nombre de "despido constructivo

³⁴⁶ *Id.* pág. 7.


³⁴⁷ *Id.*

³⁴⁸ *Id.*

o tácito”, el cual ocurre cuando un(a) empleado(a) no es despedido, sino que es forzado(a) a renunciar. Observa que, bajo esta disposición, le corresponde al empleado(a) el peso de probar dicha actuación para poder prevalecer cuando renuncia a su empleo, para luego poder reclamar que su despido fue injustificado. El proyecto propone eliminar estos últimos dos párrafos.³⁴⁹

D. ENMIENDAS INCORPORADAS A LA MEDIDA

A continuación, se desglosan las enmiendas incorporadas al Proyecto de la Cámara 3, como resultado de la evaluación en conjunto con los Proyectos del Senado 91 y 123.

- 
- 1) Se incorporan enmiendas a los Artículos 1.1, 2.12, 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017, a los fines de enmendar el título de la ley con el propósito de eliminar la connotación negativa hacia la clase trabajadora y convertirla en un instrumento realmente protector y amplio de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Dicha ley se conocerá como la “Ley para la Protección y Ampliación de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras en Puerto Rico”. De igual forma, se enmiendan otras disposiciones de la ley, a los fines de ampliar los términos prescriptivos para las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen del mismo. Finalmente, se restablece el término para someter los informes periódicos sobre la aplicación de la ley.
 - 2) Se derogan los Artículos 1.2, 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1, de la Ley 4-2017.
 - 3) Se incorporan enmiendas a los Artículos 5, 6, 7, 9 y 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar derechos a los trabajadores y las trabajadoras.
 - 4) Finalmente, se incorporaron enmiendas al inciso (c) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada; enmiendas al Artículo 2 de la Ley Núm. 148 de 30 de

³⁴⁹ *Id.* págs. 7 y 8.

junio de 1969, según enmendada; enmiendas al Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmiendas al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; y enmiendas al inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL


En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, la Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor del Senado de Puerto Rico no solicitó comentarios al Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales (CRIM) ni a la Oficina de Gerencia Municipal, toda vez que el Proyecto del Senado 91 y 123 no impone una obligación económica en el presupuesto de los gobiernos municipales.

CONCLUSIÓN

AL Esta Comisión tuvo la oportunidad de llevar a cabo un extenso análisis sobre las distintas medidas que proponen cambios a la legislación laboral como resultado de la aprobación de la Ley 4-2017. Dicho análisis fue uno sosegado que tuvo como único norte recuperar y ampliar los derechos de la clase trabajadora. No ha sido un asunto de penalizar al sector patronal sino de hacer justicia. El proceso de aprobación de la Ley 4-2017, como se desprende desde el inicio de este informe, así como de los memoriales recibidos, fue uno atropellado y en claro detrimento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. No hubo un espacio para permitirle, ni a los sectores que representan a la clase trabajadora, ni a los expertos y expertas en derecho laboral en nuestro ordenamiento jurídico, para que evaluaran la propuesta que se convertiría en la Ley 4-2017. Lo anterior marcó lo que resultó en la inclinación de la balanza en favor de los patronos, sin consideración del impacto que tuviese en la clase trabajadora.

Esta Asamblea Legislativa no debe sucumbir a los caprichos del sector más poderoso en la relación obrero y obrera-patronal. He ahí la importancia de reconocer, ante todo, que los patronos y los empleados y empleadas nunca estarán en igualdad de condiciones.

No cabe hablar de una relación bilateral en el estado de derecho vigente porque no estamos ante partes en igualdad de condiciones para negociar las relaciones y condiciones de trabajo.

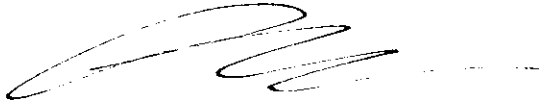
 El análisis de esta medida implicó tomar constancia de ello y partir de ese reconocimiento. Requirió también poner la acción donde se ha puesto la palabra y reconociendo que la legislación laboral en Puerto Rico siempre ha sido una de avanzada protectora de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Que la Convención Constituyente sentó la base para los postulados universales que luego fueron plasmados en nuestra Carta de Derechos y las aspiraciones que, aunque no fueran reconocidas por el Congreso de los Estados Unidos, los y las integrantes de esa convención dejaron claro que la legislatura mantendría todas las facultades para hacer valer esas aspiraciones. Así ocurrió. Sin embargo, en el afán desmedido de pretender implementar una política pública que se acople a las nuevas políticas de austeridad impuestas por una Junta de Supervisión Fiscal que no nos representa y que no elegimos, se han dejado desprovistos y desprovistas al sector que verdaderamente mueve nuestra economía, los trabajadores y las trabajadoras.

El Proyecto de la Cámara 3 es un primer paso para enviar un mensaje claro: no se puede pretender atajar una crisis fiscal a expensas del empobrecimiento de la clase trabajadora en Puerto Rico. La historia ha dejado al descubierto que las políticas de austeridad y de liberalización del mercado laboral como justificación para promover el desarrollo económico y atajar la crisis fiscal, ha fracasado en todos y cada uno de los países en los que se ha intentado. Por otro lado, no podemos perder de perspectiva que las políticas contenidas en la Ley 4-2017 se desarrollaron llevando a cabo una comparación con el mercado laboral de los Estados Unidos, partiendo de la premisa de que estas políticas lograrían que la participación de la fuerza laboral en Puerto Rico reflejara un aumento para asemejarlo a la tasa de participación del primero. Lo anterior sencillamente

no es correcto ni adecuado, tomando en cuenta las realidades económicas, sociales y políticas que mucho diferencian a ambas jurisdicciones.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara 3 con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,



Hon. Ana I. Rivera Lassén

Presidenta

Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales



(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(1 DE MAYO DE 2021)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 3

4 DE ENERO DE 2021

Presentada por las y los representantes *Torres García, Hernández Montañez, Varela Fernández, Méndez Silva, Matos García, Rivera Ruiz de Porras, Aponte Rosario, Cardona Quiles, Cortés Ramos, Cruz Burgos, Diaz Collazo, Feliciano Sánchez, Ferrer Santiago, Fourquet Cordero, Higgins Cuadrado, Maldonado Martiz, Martínez Soto, Ortiz González, Ortiz Lugo, Rivera Madera, Rivera Segarra, Rodríguez Negrón, Santa Rodríguez, Santiago Nieves, Soto Arroyo y Torres Cruz*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para enmendar los Artículos 1.1, 2.3, y 2.12, 2.18 y 2.21, derogar el ~~Artículo 2.13~~ los Artículos 1.2, 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1, ~~enmendar los Artículos 2.18 y 2.21~~ de la Ley 4-2017, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 y 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1, 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5, ~~así como~~ los incisos (a), (d) y (k) del Artículo 6, así como el inciso (c) del Artículo 8 y el inciso (a) del Artículo 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11 y 12, así como derogar los Artículos 3-A y 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; enmendar el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de

junio de 1968, según enmendada, a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer la presunción e indemnización por despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente, según el trabajo asalariado se generalizó como forma de organizar la producción, los trabajadores y trabajadoras estuvieron sujetos y sujetas a condiciones inhumanas dentro y fuera del taller, jornadas de diez, doce y más horas, que impedían reponer las fuerzas, minaban la salud y propiciaban accidentes. Trabajo infantil y salarios de miseria que no daban para cubrir las necesidades más elementales. Condiciones inseguras en el empleo y falta de protección o compensación ante accidentes en el trabajo, la precariedad en la contratación y el despido; la ausencia de derecho a vacaciones o licencias por enfermedad, entre muchas otras que han sido ampliamente documentadas y descritas por una larga serie de historiadores(as) y cronistas.

AAH
Tales condiciones, que todavía se perpetúan en muchos países, no son el resultado de las inclinaciones individuales o de la maldad de determinados patronos o empresas. Son, más bien, el resultado de causas objetivas: la competencia en el mercado obliga a cada patrono y empresa, bajo amenaza de extinción, a reducir costos para prevalecer ante sus adversarios y adversarias. En ausencia de límites fijados por la sociedad, este imperativo implacable se traduce en la presión constante para reducir los salarios y compensaciones, alargar las jornadas y eliminar cualquier protección de los trabajadores y trabajadoras que se interponga en la aspiración a reducir los costos.

Por tal razón, desde muy temprano surgió la lucha de los trabajadores y trabajadoras y de otros sectores, para poner un límite a esta tendencia inhumana y destructiva, a través de la adopción de legislación protectora del trabajo que fijara límites a la extensa jornada de trabajo y niveles mínimos a los salarios; que prohibiera el trabajo infantil, protegiera y compensara a los trabajadores y las trabajadoras en caso de accidentes; reconociera el derecho a vacaciones y a licencias por enfermedad, garantizara periodos de descanso; redujera la precariedad del contrato laboral y concediera un mínimo de seguridad de empleo, entre otras medidas. Contra las tendencias impersonales de la competencia, esa acción social insistió que el trabajador o trabajadora no es un mero costo, no es un mueble, una máquina o una herramienta que pueda comprarse, usarse, trasladarse y descartarse sin otras consecuencias, sino un ser humano, con derecho a disfrutar de la vida y de la riqueza que produce. Tal deshumanización es incompatible con cualquier concepto de justicia social y de vida democrática. La reducción y limitación de la jornada laboral es condición indispensable para garantizar el derecho del trabajador y la trabajadora a la vida familiar, a involucrarse en otras actividades además del empleo asalariado (educativas, culturales, deportivas, de esparcimiento) y a la participación ciudadana.

Baste recordar las heroicas luchas de los trabajadores y trabajadoras en los Estados Unidos por el límite de la jornada de ocho horas durante el siglo XIX, y las luchas durante la Gran Depresión de la década de 1930, que condujeron a la adopción de medidas como la legislación federal de salario mínimo en 1938, entre otros logros.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, las protecciones reconocidas a nuestra clase trabajadora, el sector más vulnerable dentro de la relación patrono-empleado(a). Específicamente, este mandato establece que: “[s]e reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de lo que se disponga por ley.”. De igual forma, nuestra Carta Magna valida el derecho de los empleados y empleadas privados(as) y los empleados y empleadas públicos(as) adscritos(as) a las agencias e instrumentalidades que funcionen como empresas o negocios privados, a organizarse y negociar colectivamente, ejercer su derecho a la huelga y utilizar otras actividades legales concertadas para alcanzar mejores condiciones de empleo. En este contexto, la propia Constitución reconoce la facultad de esta Asamblea Legislativa de ampliar estas garantías basado en su autoridad para “aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del Pueblo”, dado a que los derechos enumerados en nuestra Constitución no deben ser interpretados restrictivamente ni supondrán la exclusión de otras protecciones.

RAM

Globalmente, las luchas de los trabajadores y trabajadoras lograron el reconocimiento de importantes derechos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por prácticamente todos los gobiernos del mundo en 1948. Dicha declaración establece que toda persona tiene “derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Artículo 23); a “igual salario por trabajo igual” y a “una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Artículo 23); a “un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (Artículo 25); “al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (Artículo 24); a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten (Artículo 27). Reconoce igualmente que toda persona tiene “derecho fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Artículo 23).

Sin embargo, la pasada Asamblea Legislativa adoptó una política pública punitiva, centrada en menoscabar los derechos de la clase obrera como la principal estrategia gubernamental para promover la creación de empleos. Esto significa que, ante la incapacidad del Estado para promover un clima adecuado de inversión, reducir los costos operacionales para hacer negocios y simplificar la estructura existente para la concesión de permisos, la respuesta fue penalizar al sector más vulnerable dentro de la estructura laboral: los trabajadores y trabajadoras.

El ejemplo más significativo, se suscitó mediante la aprobación de la Ley 4-2017, denominada como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", un estatuto que se caracterizó por empobrecer las condiciones laborales en el sector privado. Acorde con su ~~exposición de motivos~~ Exposición de Motivos, la nueva estructura legal instaurada mediante este mandato pretendió "crear una política clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas". Sin embargo, la fórmula para convertir a Puerto Rico en "una jurisdicción más atractiva" se centró exclusivamente en persuadir a los patronos en crear más empleos, dentro de una estructura reducida de derechos, protecciones y beneficios marginales.

Precisamente, esta Ley utilizó el Índice de Competitividad *Global del World Economic Forum*, para justificar su aprobación, un estudio estructurado conforme a la percepción de los empresarios(as) consultados(as). Esta publicación establece que "las regulaciones laborales restrictivas" forman parte de los principales impedimentos para convertir a Puerto Rico en una jurisdicción más atractiva para la inversión. Además, señalaron "la burocracia gubernamental ineficiente", "las regulaciones fiscales (impuestos)", "las tasas de los impuestos" y "el acceso a la financiación". Sin embargo, la Asamblea Legislativa obvió estos cuatro (4) factores y se centró en promover una nefasta política pública que nos legó una clase trabajadora empobrecida, sujeta a condiciones de empleo onerosas y poco competitivas, dentro de un sistema gubernamental burocrático e ineficiente.

"En tiempos de crisis económica las reformas laborales han probado ser de carácter regresivo. Las medidas de austeridad precarizan las condiciones y términos de empleo de la clase trabajadora. Dichas prácticas constituyen formas de violencia institucional y generan una mayor desigualdad, inequidad e injusticia. Un marco jurídico regresivo tiende a afectar adversamente: la calidad de vida y el bienestar, la retención de la fuerza de trabajo, la desmotivación y la generación de dificultades asociadas al desempeño laboral y organizacional... en Puerto Rico no todas las personas tienen acceso al trabajo y mucho menos a un trabajo decente. La libre selección del trabajo ocurre en un contexto de limitada oferta de empleos y altas tasas de emigración ante una escasa compensación". Dr. Morales Cortés, Comentario a la Reforma Laboral 2017, Políticas Laborales Regresivas: Un atentado a la Calidad de Vida y al Bienestar de los Trabajadores, página 115.

Por ejemplo, una de las principales protecciones reconocidas a la clase obrera corresponde a la existencia de un periodo probatorio, donde el patrono determina la idoneidad del empleado o empleada para ejercer determinadas funciones. De esta forma, el empleado o empleada asume sus nuevas responsabilidades e inicia un periodo

de evaluación, en preparación para obtener certeza sobre su permanencia en la empresa.

“La legislación laboral vigente en Puerto Rico permite que un patrono contrate a una persona como empleado regular pero sujeto al cumplimiento de un periodo probatorio que le permita al patrono evaluar el trabajo de dicha persona. De esta manera, si durante el periodo probatorio la persona contratada no se desempeña satisfactoriamente, al finalizar el mismo, el patrono puede prescindir de sus servicios sin tener que indemnizarle. Incluso, durante el transcurso del periodo probatorio, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo si el empleado incumple con sus labores... Si, cuando venza el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado”. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937, pág. 30 (2011).


Anterior a esta revisión, el término máximo aplicable para un periodo probatorio podía extenderse por un máximo de tres (3) meses. Sin embargo, este estatuto permitía una extensión por un periodo de seis (6) meses para casos excepcionales, cuando mediara una autorización por escrito del Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La reforma realizada elevó este periodo a nueve (9) meses, sin ningún escrutinio o consideración, basado en una política pública insensible que sumergió a la clase trabajadora en un periodo excesivo de espera matizado por la incertidumbre e inestabilidad.

El siguiente cambio realizado, se centró en la figura de la indemnización por despido injustificado, donde se estableció una nueva fórmula para computar la compensación.

“Nuestra normativa laboral sobre despido injustificado sólo es aplicable a los empleados del sector privado... a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están con tratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración; y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa. Esta ley, igual que sus estatutos predecesores, no prohíbe de forma absoluta el despido de los empleados... el estatuto evita que un patrono despida a un empleado sin causa justificada; le impone al patrono responsabilidad económica por despedir sin justa causa a un empleado y le provee al trabajador una indemnización que le permita subsistir, mientras encuentra un nuevo empleo... Esa es su penalidad por despedir a un obrero sin justa causa. La finalidad de este tipo de compensación se puede analizar desde dos perspectivas. Por un lado, la indemnización por mesada tiene el propósito de compensar el daño causado al obrero al habersele despojado del modo de

subsistencia. En ese sentido, la indemnización por mesada sustituye la pérdida del empleo. Mientras, la indemnización progresiva, que también se recibe en sustitución del empleo, tiene el doble objetivo de reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle a éste una ayuda en lo que consigue otro trabajo... este tipo de indemnización persigue reparar los daños que le ha ocasionado al empleado el quedarse sin trabajo a causa de un despido injustificado, de forma que se le pueda brindar un remedio reparador". Orsini García v. Secretario de Hacienda, 2009 TSPR 190, p. 18-19.

El cambio realizado limitó la compensación a un máximo de nueve (9) meses de sueldo. Esta reformulación contrasta con la estructura de compensación vigente con anterioridad a la reforma. La misma estaba constituida por:

- 
1. dos (2) meses de sueldo si el despido ocurría dentro de los primeros cinco (5) años de servicio;
 2. tres (3) meses de sueldo si el despido ocurría luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio;
 3. seis (6) meses de sueldo si el despido ocurría luego de los quince (15) años de servicio.

Además, reconocía una indemnización progresiva equivalente a:

1. una (1) semana de sueldo por cada año de servicio, si el despido ocurría dentro de los primeros cinco (5) años de servicio;
2. dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurría luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio;
3. tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.


Esta reformulación representa una doble penalidad. Por un lado, el patrono ejerce su autoridad para privar a un(a) trabajador(a) de su fuente de ingresos, sin una razón justificada en derecho. Además, el Estado limita sus posibilidades de subsistencia coartando sus oportunidades para recibir una compensación adecuada por los daños experimentados.

Esta determinación contrasta con el historial legislativo de la Ley Núm. 80, *supra*, un estatuto que hasta ese momento solo había sido revisado para ampliar las salvaguardas para compensar este tipo de despido. Por ejemplo, la Ley Núm. 234 de 17 de septiembre de 1996, aumentó la mesada aplicable para indemnizar el abrupto cese de funciones de un empleado o empleada. De igual forma, en el año 2005 se duplicó el pago de la mesada y se estableció un pago escalonado, según los años de servicio, por la

indemnización progresiva. Sin embargo, esta tendencia protectora culminó con la aprobación de la reforma laboral de 2017.

El siguiente cambio realizado, corresponde a la normativa aplicable para acumular licencias por vacaciones y enfermedad. La estructura legal anterior, codificada en el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 1988, según emendada, establecía que estos(as) trabajadores(as) acumularían vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes; y licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes. Solamente se requería que el empleado o empleada trabajara un mínimo de ciento quince (115) horas en el mes.

La nueva estructura, elevó el mínimo de horas requeridas a ciento treinta (130) en el mes. Además, impuso una nueva estructura para poder acumular licencias por vacaciones, conforme a la siguiente secuencia:

- 
1. medio día al mes durante el primer año de servicio.
 2. tres cuartos de un día al mes después de cumplir un año de servicio hasta alcanzar cinco años.
 3. Un día al mes después de cumplir cinco años de servicio hasta alcanzar quince años.
 4. Un día y un cuarto después de cumplir más de 15 años de servicio.

Por lo tanto, el empleado o empleada cobijado(a) por esta reforma laboral debe permanecer quince (15) años en su empleo para poder acumular la misma cantidad de días al mes aplicable a la estructura legal derogada.

De igual forma, la Ley Núm. 4, supra, redujo los términos prescriptivos para que los(as) trabajadores(as) puedan reclamar cualquier incumplimiento relacionado con un contrato de empleo y eliminó del texto en la Ley para poder categorizar un despido como injustificado. En definitiva, el resultado neto de este estatuto ha sido sumamente dañino para la estabilidad y protección de nuestros(as) trabajadores y trabajadoras.

Esta Asamblea Legislativa se reafirma en una política pública que reconozca:

- (1) La necesidad fundamental del pueblo de Puerto Rico de alcanzar el máximo desarrollo de su producción a fin de establecer los niveles más altos de vida posibles para su población. Es la obligación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico adoptar aquellas medidas que conduzcan al desarrollo máximo de esa producción y que eliminen la amenaza de que pueda sobrevenir el día en que por el crecimiento continuo de la población y la imposibilidad de mantener un aumento equivalente en la producción tenga el pueblo que confrontar una catástrofe irremediable; y es el propósito del Gobierno desarrollar y mantener tal producción

mediante la comprensión y educación de todos los elementos que integran el pueblo respecto a la necesidad fundamental de elevar la producción hasta su máximo, de distribuir esa producción tan equitativamente como sea posible; y es asimismo el propósito del Gobierno desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, en tal forma que pueda resolverse el problema básico de la necesidad de una producción máxima.

- VEN*
- (2) Paz industrial, salarios adecuados y seguros para los(as) empleados(as), así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende de que las relaciones entre patronos y empleados(as) sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero(a) -patronales.
 - (3) A través de la negociación colectiva deben fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados(as) tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos(as) mismos(as) escogidas.
 - (4) Eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz e imparcial que implante esa política.
 - (5) Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, son instrumentos para promover la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de esta ley.

Por lo tanto, la propuesta ante nuestra consideración revierte los daños ocasionados por esta nefasta reforma laboral de 2017, conforme a un plan de trabajo basado en dos áreas prioritarias: (1) restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a los empleados y empleadas pertenecientes a la empresa privada y (2) reclamar que esta Asamblea Legislativa ejercite su poder investigativo, para indagar sobre las condiciones de empleo prevaletentes en Puerto Rico y proponga nuevas protecciones en beneficio de la clase obrera.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 1.1 de la Ley 4-2017, según enmendada, para que lea

2 como sigue:

3 "Artículo 1.1.-Esta Ley se denominará "~~Ley de Transformación y Flexibilidad~~
4 ~~Laboral.~~" "Ley para la Protección y Ampliación de los Derechos de los Trabajadores y las
5 Trabajadoras en Puerto Rico."

6 Sección 2.-Se enmienda el Artículo 2.3 de la Ley 4-2017, para que lea como sigue:

7 "Artículo 2.3.-Contratista Independiente. Contratista independiente
8 significará únicamente aquella persona que:

- 9 (a) Posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de
10 seguro social patronal;
- 11 (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener
12 negocio propio;
- 13 (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;
- 14 (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos
15 requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u
16 autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y
- 17 (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:
- 18 (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los
19 trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario
20 por parte del principal para asegurar el cumplimiento con
21 cualquier obligación legal o contractual.

- 1 (2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo
2 acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el
3 itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre
4 los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de
5 adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.
- 6 (3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a
7 menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un
8 principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;
- 9 (4) Tiene libertad para contratar empleados y empleadas para asistir en
10 la prestación de los servicios acordados;
- 11 (5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios
12 acordados, incluyendo entre otros:
- 13 (i) La compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;
- 14 (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para
15 acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el
16 trabajo acordado; y
- 17 (iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para
18 poder realizar el trabajo acordado. Los términos incluidos en
19 este Artículo no excluirán ningún otro comprensivo de
20 actividades agrícolas, industriales o comerciales."

21 Sección 23.-Se enmienda el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, para que lea como

22 sigue:

1 "Artículo 2.12 – Interpretación: Disposiciones ambiguas.

2 De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se
3 interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada."

4 ~~Sección 3. Se deroga el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017.~~

5 Sección 4.-Se enmienda el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017 para que lea como sigue:

6 "Artículo 2.18.-Prescripción. Las acciones derivadas de un contrato de empleo o
7 los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán a los ~~tres~~
8 cinco (5) años, contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos
9 que se disponga expresamente de otra manera en una Ley especial o en el contrato de
10 empleo."

11 Sección 5.-Se enmienda el Artículo 2.21 de la Ley 4-2017, para que lea como sigue:

12 "Artículo 2.21.-Informes periódicos a la Asamblea Legislativa. El(La) Secretario(a)
13 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos vendrá obligado a someter
14 informes cada ~~tres (3) meses~~ doce (12) meses a la ~~Secretaria~~ Secretaría de ambos cuerpos
15 que componen la Asamblea Legislativa con relación a la aplicación de esta Ley."

16 Sección 6.- Se derogan los Artículos 1.2, 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11,
17 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.19, 2.20, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley 4-2017, según enmendada.

18 Sección ~~67~~.-Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
19 según emendada, para que lea como sigue:

20 "Artículo 4.-Son horas extra de trabajo:

21 Son horas extra de trabajo:

- 1 (a) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso
2 de ocho (8) horas durante cualquier periodo de veinticuatro (24) horas.
- 3 (b) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso
4 de cuarenta (40) durante cualquier semana a menos que las horas
5 trabajadas diariamente en exceso de ocho (8) sean pagadas a ~~tiempo y~~
6 medio tipo doble.
- 7 (c) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante
8 los siguientes días: los domingos, el 1 de enero, el 6 de enero, el Día de las
9 Elecciones Generales, el 25 de diciembre y cualesquiera otros días u horas en
10 que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por
11 disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando
12 por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al
13 público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser
14 trabajadas durante ese periodo.
- 15 (d) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante el
16 día de descanso semanal, según establecido por Ley y las que trabaja en exceso
17 del máximo de horas de labor al día que cualquier organismo competente
18 haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión.
- 19 (e) ..."

20 Sección 8.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 2948, según
21 enmendada, para que lea como sigue:

1 "Artículo 5.- Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40)
 2 horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas
 3 consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y
 4 notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo
 5 comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el
 6 comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al
 7 empleado con por lo menos cinco (5) días calendarios de anticipación para que sea
 8 efectivo.

9 Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de
 10 trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La semana de
 11 trabajo comenzará a las 12:01 am del lunes de cada semana, salvo que el patrono y el empleado o
 12 la empleada pacten lo contrario."

13 Sección 9.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según
 14 enmendada, para que lea como sigue:

15 "Artículo 6.- Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las
 16 siguientes:

17 (a) Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado o una empleada
 18 durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a
 19 tiempo y medio al doble de la tarifa de salario convenido para las horas regulares.
 20 Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados
 21 previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" preservarán
 22 los mismos.

1 (b) Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado o empleada y el
2 patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o
3 atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar
4 alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de personas jefes y jefas de
5 familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos e hijas menores de edad. Este
6 horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá
7 ser interrumpido solo por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según
8 se establece por Ley. Todo acuerdo proveerá, además, un periodo de descanso no menor de doce
9 (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos,
10 no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o
11 atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No
12 obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el periodo
13 reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria
14 de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según
15 dispuesto en esta Ley. Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno
16 mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el
17 empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con
18 horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si
19 el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las
20 horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas
21 regulares.

1 (c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno
 2 pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante,
 3 cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después
 4 de haber transcurrido un (1) año de su adopción.

5 (d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme a
 6 esta sección podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que sea
 7 necesario establecer un nuevo contrato.

8 (e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado o empleada para
 9 reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado o
 10 empleada. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en
 11 la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan
 12 cuarenta (40) horas en la semana."

13 Sección 10.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según
 14 enmendada, para que lea como sigue:

15 "Artículo 7.- En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día, se
 16 entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en que, por
 17 costumbre, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto o convenio colectivo, el máximo de
 18 horas de labor sea menor de ocho (8) horas diarias.

19 Será nulo todo decreto, convenio, cláusula o estipulación que fije una duración mayor de
 20 ocho (8) horas a la jornada de trabajo.

21 Si el empleado o empleada trabaja por un salario semanal el salario estipulado cubrirá
 22 únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana. Si el empleado o

1 empleada trabaja por un salario mensual el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las
2 horas regulares de trabajo durante cada mes. Si el contrato es a base de trabajo por pieza o por
3 cualquier otra unidad de obra, el empleado o empleada tendrá derecho a recibir doble
4 compensación por las piezas o unidades hechas durante horas extras. En las obras de
5 construcción, reconstrucción, reparación o mejora de propiedad, por ajuste o precio alzado, y en
6 cualquier trabajo en que intervengan contratistas, subcontratistas, ajustadores(as), maestros(as)
7 de obra o cualquier agente o representante del patrono, el empleado o empleada también tendrá
8 derecho a la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para horas
9 extra de trabajo. En estos casos, el(la) propietario(a) o la persona para quien se haga la obra o
10 realice el trabajo, con el(la) contratista, subcontratista, ajustador(a), maestro(a) de obra, agente o
11 representante del patrono, serán solidariamente responsables del pago de los salarios devengados
12 en horas regulares y horas extra de trabajo.

13 Disponiéndose que ninguna acción o reclamación podrá establecerse contra el(la)
14 propietario(a) o cesionario(a) de la obra un (1) año después de haber concluido el trabajo cuyo
15 pago se reclama, excepto cuando la obra se efectúe por administración en cuyo caso regirá lo
16 dispuesto sobre prescripción en los casos de reclamaciones de salarios según se dispone por Ley.

17 A los fines de determinar la compensación para el pago de horas extras cuando
18 no se haya convenido un tipo de salario para el pago de horas regulares, se dividirá el
19 salario diario, semanal, mensual o de otra forma acordado, por el número total de horas
20 trabajadas durante ese mismo periodo."

21 Sección 711.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
22 según enmendada, para que lea como sigue:

1 "Artículo 8. Horas de Trabajo – Solicitud de Cambio de Horario.

2 Un empleado o empleada podrá solicitar por escrito un cambio de horario,
3 la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita
4 del empleado o empleada tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón
5 para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

6 El patrono vendrá obligado a proveer una contestación por escrito dentro
7 de un término de ~~veinte (20)~~ cinco (5) días calendario contados a partir de haber
8 recibido dicha solicitud. ~~En los casos de un patrono con más de quince (15)~~
9 ~~empleados, la contestación requerida será por escrito. Si el patrono se reúne con~~
10 ~~el empleado o empleada dentro del término de los veinte (20) días calendarios de~~
11 ~~haber recibido la solicitud de cambio, su contestación podrá notificarse dentro~~
12 ~~del término de catorce (14) días calendarios siguientes a dicha reunión.~~

13 En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del
14 empleado o empleada. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o
15 requisitos acordados entre el empleado o empleada y el patrono. Una
16 denegatoria deberá contener las razones para la decisión y cualquier alternativa a
17 la solicitud presentada. El patrono tratará con prioridad las peticiones por parte
18 de jefes o jefas de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus
19 hijos o hijas menores de edad.

20 ~~Las disposiciones de esta sección solamente serán aplicables a empleados~~
21 ~~o empleadas que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y~~
22 ~~que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán~~

1 de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de
 2 recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea
 3 mayor. Si el empleado trabaja por un salario semanal, el salario estipulado
 4 cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada
 5 semana."

6 Sección 12.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según
 7 enmendada, para que lea como sigue:

8 "Artículo 9.- Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a
 9 base de tipo doble de salario que fija esta Ley para las horas extra de trabajo. Por la
 10 presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta Ley
 11 para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el
 12 Artículo 6 de esta Ley."

13 Sección 813.-Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,
 14 según enmendada, para que lea como sigue:

15 "Artículo 10. Horas de Trabajo – Reclamaciones de empleados; daños;
 16 transacción; intervención de mediadores.

17 Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar
 18 la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleada o empleado por la
 19 única razón de este o esta negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el
 20 Artículo 6 de esta Ley. Todo patrono que incurra en dicha conducta podrá ser
 21 responsabilizado civilmente por una suma igual al doble del importe de los daños que el
 22 acto haya causado al empleado o la empleada. Además, se podrá requerir que se reponga

1 en su empleo al trabajador o trabajadora y que cese y desista del acto de que se trate. Nada
2 en esta Ley impedirá que un empleado o empleada que inicialmente no haya aceptado un
3 acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente. Ningún patrono podrá
4 tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de
5 empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de éste
6 negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno autorizado en el
7 Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado una solicitud de modificación de
8 horario, cantidad de horas o lugar de trabajo según dispuesto en el Artículo 8 de
9 esta Ley. El patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado
10 civilmente por una cantidad igual al importe de los daños que el acto haya
11 causado al empleado o empleada y, de demostrarse que el patrono incurrió en
12 dicha conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del
13 empleado o empleada, se podrá imponer como daño punitivo una cantidad
14 máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Para determinar la
15 cantidad que deba imponerse como daño punitivo se tomará en consideración,
16 entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuán reprensible ha sido
17 su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de los daños
18 ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que se
19 reponga en su empleo al trabajador o la trabajadora y que cese y desista del acto
20 de que se trate."

21 Sección 914.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,

22 según enmendada, para que lea como sigue:

1 "Artículo 11. Horas de Trabajo – Fijación de aviso sobre horas de trabajo;
2 modelos impresos.

3 Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica,
4 plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuere el caso, un aviso impreso, haciendo
5 constar el número de horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados y
6 empleadas durante cada día de la semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo, y
7 la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la
8 jornada regular.

9 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la
10 jornada regular del empleado o empleada será de una (1) hora. Los periodos señalados
11 para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado o
12 empleada pueden ser menores de una (1) hora a manera de excepción. Si por razón de
13 conveniencia mutua para el empleado o empleada y su patrono, y por estipulación escrita
14 de ambos, se fijare un periodo menor este no podrá ser nunca menor de treinta (30)
15 minutos.

16 El(La) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento,
17 durante los diez (10) días siguientes a la vigencia de esta Ley, todo lo pertinente al
18 cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo.

19 Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el(la) Secretario(a) del
20 Trabajo y Recursos Humanos, serán válidas mientras tengan el consentimiento del
21 empleado o empleada y su patrono.

1 Cuando los empleados y empleadas estén unionados(as), la estipulación para
2 reducir el periodo señalado para tomar alimentos solo se podrá efectuar mediante
3 convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario en
4 tal caso el consentimiento individual de los empleados y empleadas representados(as) por
5 la unión, ni la aprobación del Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, siendo en
6 tales casos efectiva la reducción del convenio o según se provea en el convenio o acuerdo.

7 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes
8 de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de
9 manera que en ningún momento se requiera a los(as) empleados(as) trabajar durante más
10 de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.
11 Disponiéndose que, por vía de excepción y conforme a la reglamentación promulgada a
12 esos efectos, el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos podrá autorizar que el
13 periodo de tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva
14 de trabajo.

15 Todo patrono que emplee o permita que un empleado o empleada trabaje durante
16 el periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho periodo
17 o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas
18 regulares. En aquellos casos en que, de acuerdo a las disposiciones de este Artículo, el
19 periodo destinado para tomar los alimentos sea reducido a un periodo menor de una hora,
20 el patrono vendrá obligado a pagar dicho tipo de salario igual al doble del tipo convenido
21 para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado o empleada
22 trabaje durante el periodo al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

1 En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a otros
2 negocios lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas alternadas
3 durante todos los días de la semana, deberá fijarse un aviso especial, haciendo constar el
4 nombre de cada uno(a) de los(as) empleados(as) y las horas que trabajan en cada día de la
5 semana.

6 Las hojas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales horas
7 de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

8 Es obligación de todo patrono solicitar los modelos impresos de estos avisos al
9 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que los suministrara gratuitamente.

10 ~~Todo patrono notificará por escrito a sus empleados o empleadas la cantidad de~~
11 ~~horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las~~
12 ~~horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina~~
13 ~~el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El~~
14 ~~horario así notificado constituirá evidencia prima facie de que tales horas de~~
15 ~~trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.~~

16 ~~El patrono que requiera o permita a un empleado o empleada trabajar por~~
17 ~~un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo~~
18 ~~de descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado o empleada el~~
19 ~~tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en~~
20 ~~esta sección. En el caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de~~
21 ~~la jornada regular del empleado o empleada, podrán ser obviados mediante~~

1 ~~acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono, y sin la intervención del~~
2 ~~Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.~~

3 ~~El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse~~
4 ~~no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo~~
5 ~~consecutiva. Disponiéndose, que podrá disfrutarse del periodo de tomar~~
6 ~~alimentos entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo mediante~~
7 ~~acuerdo escrito entre empleado o empleada y patrono.~~

8 ~~Un patrono no podrá emplear a un empleado o empleada por un periodo~~
9 ~~de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado o~~
10 ~~empleada un segundo periodo de descanso para tomar alimentos. En los casos en~~
11 ~~que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de~~
12 ~~descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer~~
13 ~~periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado o~~
14 ~~empleada y exista un acuerdo escrito entre el empleado empleada o y el patrono.~~

15 ~~Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o~~
16 ~~fuera de la jornada regular del empleado o empleada será de una (1) hora. A~~
17 ~~manera de excepción pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30)~~
18 ~~minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el~~
19 ~~empleado o empleada. En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y~~
20 ~~guardias de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo~~
21 ~~y Recursos Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá~~
22 ~~reducirse hasta treinta (30) minutos cuando medie una estipulación escrita entre~~

1 ~~el patrono y el empleado o empleada, sin que requiera aprobación del Secretario~~
2 ~~del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, las demás disposiciones de esta~~
3 ~~sección serán de aplicación.~~

4 ~~Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar~~
5 ~~alimentos serán válidas mientras tengan el consentimiento del empleado o~~
6 ~~empleada y su patrono. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un~~
7 ~~tercero adquiera el negocio del patrono.~~

8 ~~El patrono que emplee o permita que un empleado o empleada trabaje~~
9 ~~durante el periodo destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar~~
10 ~~por dicho periodo o fracción del mismo un tipo de salario igual a tiempo y medio~~
11 ~~del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los empleados o~~
12 ~~empleadas con derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio previo a la~~
13 ~~vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarán el~~
14 ~~mismo.~~

15 ~~Cuando los empleados y empleadas estén unionados, la estipulación para~~
16 ~~reducir el periodo señalado para tomar alimentos sólo se podrá efectuar~~
17 ~~mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la union y el patrono, sin~~
18 ~~que sea necesario en tal caso el consentimiento individual de los empleados y~~
19 ~~empleadas representados por la unión, ni la aprobación del Secretario del~~
20 ~~Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tales casos efectiva la reducción del~~
21 ~~convenio o según se provea en el convenio o acuerdo."~~

1 Sección 15.- Se enmienda el Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de mayo de 1948, según
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 13.- Las disposiciones de esta Ley regirán en todo establecimiento comercial,
4 industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central, molino y factoría; en toda hacienda, finca,
5 granja, estancia y plantación; en toda empresa de servicio público; en todo negocio lucrativo o no
6 lucrativo, incluyendo imprentas, editoriales, empresas periodísticas, clínicas, hospitales,
7 farmacias, instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles, servicio doméstico, fondas,
8 restaurantes, tiendas, colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes, panaderías, teatros,
9 hipódromo, casinos y otros similares; en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete,
10 consultorio y despacho profesional y en todo sitio destinado a la prestación de servicio de
11 cualquiera índole, incluyendo a las asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios y las
12 instituciones caritativas.

13 También se aplicarán las disposiciones de esta Ley a todas las personas que sean
14 empleadas como choferes(as) y conductores(as) de vehículos de motor públicos y privados.

15 Las disposiciones de esta Ley no se aplicarán a personas vendedoras de automóviles,
16 camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o arrastre,
17 cuando estas sean empleadas en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la
18 venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados(as) a las labores de venta y
19 sean remunerados(as) a base de comisiones o sueldo o combinación de ambos. Disponiéndose que
20 tendrán derecho a un (1) día de descanso por cada seis (6) de trabajo.

21 Disponiéndose además que la exención concedida por esta Ley será válida únicamente
22 sujeta a que el patrono le garantice a la persona empleada como vendedora el salario mínimo

1 aplicable prevaeciente en Puerto Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no
 2 haya devengado comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado
 3 o empleada no devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se
 4 realizará a fin de mes. Disponiéndose que los empleados y empleadas que deriven más de la mitad
 5 de sus ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones,
 6 equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal o salario mínimo estatal, lo que
 7 sea mayor.

8 No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los(as) empleados(as) del gobierno estatal,
 9 de los gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los(as) de la agencias o
 10 instrumentalidades de dichos gobiernos, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades
 11 que se dediquen a empresas agrícolas industriales, comerciales o de servicio público. Las
 12 disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

13 (a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son
 14 definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;

15 (b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según
 16 dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y
 17 Recursos Humanos;

18 (c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales
 19 capacidades;

20 (d) chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que
 21 trabajan a base de comisión, tarifa o ruta;

1 ~~(e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante, tendrán~~
2 ~~derecho a un día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, conforme a~~
3 ~~lo dispuesto en la Ley 206-2016;~~

4 ~~(f) los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de~~
5 ~~horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor~~
6 ~~Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de~~
7 ~~junio de 1938, según enmendada;~~

8 ~~(g) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América,~~
9 ~~incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones~~
10 ~~públicas;~~

11 ~~(h) personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una~~
12 ~~de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;~~

13 ~~(i) personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o~~
14 ~~instrumentalidades;~~

15 ~~(j) los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una~~
16 ~~organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que las~~
17 ~~disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes. No obstante,~~
18 ~~serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras dispuestas por la "Ley de~~
19 ~~Normas Razonables del Trabajo" (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso~~
20 ~~de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;~~

21 ~~(k) personas exentas por disposición de una ley especial."~~

1 Sección ~~10~~16.-Se enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de
2 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

3 "Artículo 14.-Horas de Trabajo – Reglamentación por el~~(la)~~ Secretario~~(a)~~
4 del Trabajo y Recursos Humanos. El~~(La)~~ Secretario~~(a)~~ del Trabajo preparará
5 reglas y reglamentos necesarios para el mejor cumplimiento de esta Ley. Tales
6 reglas y reglamentos una vez aprobados por el~~(la)~~ Gobernador~~(a)~~ y promulgados
7 debidamente, tendrán fuerza de ley."

8 Sección ~~11~~17. -Se enmienda el Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo
9 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

10 "Artículo 16.-En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra
11 cosa, se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

12 ~~(1) "Empleado" Incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano,~~
13 ~~trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona~~
14 ~~empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación~~
15 ~~en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con~~
16 ~~excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra~~
17 ~~"empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales,~~
18 ~~según estos términos sean definidos por cualquier organismo competente,~~
19 ~~así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras~~
20 ~~cuando actúen como tales.~~

1 ~~(2) "Patrono" incluye a toda persona natural o jurídica de cualquier índole~~
2 ~~que opere con ánimo de lucro o sin él y a toda persona que represente a~~
3 ~~dicha persona natural o jurídica o ejerza autoridad en nombre suyo.~~

4 ~~(3) "Emplear" incluye el tolerar o permitir que se trabaje.~~

5 ~~(4) "Salario" incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de~~
6 ~~retribución pecuniaria.~~

7 ~~(5) "Ocupación." Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que~~
8 ~~un empleado realice para su patrono.~~

9 ~~(6) "Establecimiento" Incluye todo edificio, casa, fábrica, taller, finca,~~
10 ~~estancia, tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio~~
11 ~~donde se ejecuta una obra, realiza labor o se presta cualquier servicio~~
12 ~~mediante pago.~~

13 ~~(7) "Contrato de trabajo." Significa todo convenio verbal o escrito mediante el~~
14 ~~cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar~~
15 ~~un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución~~
16 ~~pecuniaria. Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será~~
17 ~~obligación del patrono pagar el salario mínimo fijado para la ocupación,~~
18 ~~industria o negocio en cuestión, y a falta de tal determinación, el salario~~
19 ~~que suele pagarse por trabajos similares.~~

20 ~~(8) "Agentes viajeros." Significa aquellos empleados que ejercen las funciones~~
21 ~~de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones~~
22 ~~de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e~~

1 intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en la
 2 distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo
 3 cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad
 4 principal de venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera
 5 del establecimiento central; no retornan diariamente al mismo; nadie
 6 supervisa diariamente sus actividades una vez salen a vender; usan su
 7 discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a dedicar a su labor y la propia
 8 naturaleza de su trabajo impide determinar las horas real y efectivamente
 9 trabajadas cada día.

10 ~~(9) "Vendedores ambulantes." Son aquellos empleados que se dedican a la~~
 11 ~~venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de~~
 12 ~~cualquier artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la~~
 13 ~~calle, en cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza~~
 14 ~~control sobre sus horas de trabajo por realizar tales actividades fuera del~~
 15 ~~establecimiento del patrono.~~

16 Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro
 17 comprensivo de actividades agrícolas, industriales o comerciales.

18 ~~(10) "Propina" significa cualquier dádiva o gratificación que le concede,~~
 19 ~~directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un~~
 20 ~~empleado en reconocimiento a los servicios recibidos.~~

21 ~~(11) "Cargos por servicios" significa cualquier cantidad de dinero añadida a~~
 22 ~~una cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en~~

1 ~~todo o en parte a los empleados. También incluye los cargos negociados~~
2 ~~entre un establecimiento y un cliente.~~

3 (1) "Agentes viajeros(as)." Significa aquellos(as) empleados(as) que ejercen las
4 funciones de viajeros(as) vendedores(as) y cuya labor consiste en llevar a cabo
5 transacciones de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes
6 tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervienga o no personalmente en
7 la distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier
8 trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de venta.
9 Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del establecimiento central;
10 no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades
11 una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a
12 dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las horas
13 real y efectivamente trabajadas cada día.

14 (2) "Cargos por servicios" significa cualquier cantidad de dinero añadida a una
15 cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en todo o en
16 parte a los empleados y las empleadas. También incluye los cargos negociados
17 entre un establecimiento y un cliente.

18 (3) "Contrato de trabajo." Significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual se
19 obliga al empleado o la empleada a ejecutar una obra, realizar una labor o prestar
20 un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria.
21 Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del
22 patrono pagar el salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en

1 cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que suele pagarse por trabajos
2 similares.

3 (4) "Empleado, Empleada" Incluye a toda persona empleada, obrera, jornalera,
4 artesana, trabajadora, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona
5 empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en
6 cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de
7 agentes viajeros(as) y vendedores(as) ambulantes. Las palabras "empleados" y
8 "empleadas" no incluirá personas ejecutivas, administradoras ni profesionales, así
9 como tampoco a las personas que se desempeñen como oficiales u organizadores de
10 uniones obreras cuando actúen como tales.

11 (5) "Emplear" incluye el tolerar o permitir que se trabaje.

12 (6) "Establecimiento" - Incluye todo edificio, casa, fábrica, taller, finca, estancia,
13 tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se ejecuta
14 una obra, realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.

15 (7) "Ocupación." Incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un
16 empleado o empleada realice para su patrono.

17 (8) "Patrono" incluye a toda persona natural o jurídica de cualquier índole que opere
18 con ánimo de lucro o sin él y a toda persona que represente a dicha persona
19 natural o jurídica o ejerza autoridad en nombre suyo.

20 (9) "Propina" significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o
21 indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado o empleada en
22 reconocimiento a los servicios recibidos.

1 (10) "Salario" incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución
 2 pecuniaria.

3 (11) "Vendedores(as) ambulantes." Son aquellas personas que se dedican a la venta,
 4 ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier
 5 artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier
 6 sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de
 7 trabajo por realizar tales actividades fuera del establecimiento del patrono.

8 Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro
 9 comprendido de actividades agrícolas, industriales o comerciales."

10 Sección 1218.-Se enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
 11 según emendada, para que lea como sigue:

12 ~~"Sección 1. Todo empleado o empleada de cualquier establecimiento~~
 13 ~~comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo~~
 14 ~~aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios e~~
 15 ~~instituciones caritativas, Toda persona empleada, obrera, jornalera, artesana,~~
 16 ~~trabajadora, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante~~
 17 ~~salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación,~~
 18 ~~establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros(as) y~~
 19 ~~vendedores(as) ambulantes, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6)~~
 20 ~~de trabajo. A los efectos de esta Ley se entenderá por día de descanso un período~~
 21 ~~de veinticuatro (24) horas consecutivas."~~

1 Sección ~~1319~~.-Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
2 según emendada, para que lea como sigue:

3 "Sección 4.-Todo patrono que emplee o permita que un empleado o
4 empleada trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá
5 obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo
6 salarial igual al ~~tiempo y medio~~ doble del tipo convenido para las horas regulares.
7 ~~No obstante, si el empleado o empleada que trabaja durante el día de descanso es~~
8 ~~estudiante, el patrono deberá pagarle un tipo salarial igual al doble del tipo~~
9 ~~convenido para las horas regulares. Para efectos de esta sección, se considerará~~
10 ~~estudiante toda persona matriculada en un sistema de educación superior,~~
11 ~~educación universitaria y cualquier educación de posgrado. Disponiéndose que~~
12 ~~los empleados o empleadas con derecho a beneficios superiores previo a la~~
13 ~~vigencia de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarían los~~
14 ~~mismos".~~"

15 Sección ~~1420~~.-Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946,
16 según emendada, para que lea como sigue:

17 "Sección 5.-A los efectos de esta Ley, se entenderá por empleado o
18 empleada a cualquier ~~empleado, obrero, persona empleada, obrera,~~ dependiente,
19 ~~trabajadora, jornalero-jornalera~~ o persona que preste servicio para un patrono
20 mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. No se
21 entenderá por empleado o empleada, sin embargo, a los(as) profesionales,
22 ejecutivos(as) y administradores(as)."

1 Sección ~~1521~~.-Se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, según
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 "Artículo 5.-Industrias que otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.

4 (a) ...

5 (b) Aquel empleado o empleada que laboraba para un patrono antes de entrar
6 en vigor la "~~Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral~~" "Ley para la
7 Protección y Ampliación de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras
8 en Puerto Rico", que por Ley tuviese derecho a tasas de acumulación
9 mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo
10 dispuesto por la "~~Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral~~" "Ley para
11 la Protección y Ampliación de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras
12 en Puerto Rico.", continuará disfrutando de las tasas de acumulación
13 mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. ~~Estas~~
14 ~~disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.~~
15 Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o
16 suspenda indefinidamente a un empleado o empleada, con el objetivo de
17 contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado o empleada nuevo
18 o una empleada nueva para que sus derechos laborales sean menores a los
19 que disfrutaba con anterioridad a la aprobación de una ley posterior. Todo
20 patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito menos grave y será
21 castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni
22 mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término

1 no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a
 2 discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad
 3 civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto
 4 haya causado al empleado o empleada. En aquellos casos donde el(la)
 5 adjudicador(a) de la controversia no pueda determinar el monto del daño
 6 causado al empleado o empleada, podrá a su discreción, imponer una
 7 pena de compensación no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco
 8 mil dólares (\$5,000)."

9 (c) ...

10 (d) ..."

11 Sección 1622.-Se enmiendan los incisos (a), (d) y (k) del Artículo 6 de la Ley 180-
 12 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

13 "Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

14 (a) Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de
 15 los(as) enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta Ley, que trabajen no menos
 16 de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas al
 17 mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y licencia
 18 por enfermedad a razón de medio (1/2) día por mes. Todos(as) los(as)
 19 trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los enumerados
 20 en los Artículos 3 y 8 de esta Ley que trabajen no menos ciento quince (115)
 21 horas al mes tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para

1 vacaciones y por enfermedad a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) de día por cada
2 mes.

3 No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya
4 cantidad de empleados y empleadas no exceda de ~~doce (12)~~ quince (15), la
5 acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio ($1/2$)
6 día al mes. Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad
7 de empleados y empleadas no exceda de ~~doce (12)~~ quince (15) y cesará al año
8 calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede ~~doce (12)~~ quince (15)
9 empleados y empleadas durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de
10 los dos (2) años calendarios consecutivos. La acumulación mensual mínima de
11 licencia por enfermedad para los empleados y empleadas de estos patronos será
12 de un (1) día por cada mes.

13 El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo
14 trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

15 (a) —...

16 (b) ...

17 (e)

18 **(b)** ...

19 **(c)** ...

20 **(d)** La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no
21 menor al salario regular por hora devengado por el empleado o empleada en
22 el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados o empleadas que

1 reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del
2 patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año
3 entre cincuenta y dos (52) semanas, ~~por~~ para el cómputo del salario regular
4 por hora.

5 En aquellos casos en que el(la) empleado o empleada devengue propinas
6 por sus servicios o que el patrono comparta con sus empleados o empleadas
7 todo o parte de los cargos por servicios, el pago de la licencia por vacaciones
8 y por enfermedad se realizará a base de la combinación de las propinas, los
9 cargos por servicios y el salario mínimo legal o el salario regular por hora, lo
10 que sea mayor. El cómputo para este pago se hará dividiendo el total recibido
11 por propinas y cargos por servicio entre el número de horas trabajadas
12 durante el año y se le sumará al salario mínimo legal o al salario regular por
13 hora, el que sea mayor. La suma que resulte será la base para el pago de las
14 licencias."

15 (e) ...

16 (f) ...

17 (g) ...

18 (h) ...

19 (i) ...

20 (j) ...

21 (k) A solicitud escrita del empleado o empleada, el patrono podrá permitir la
22 liquidación parcial o total de la licencia por vacaciones acumulada.

1 (l) ...

2 (m) ...

3 (n) ...

4 (o) ...

5 (p) ...

6 (q) ... "

7

8 Sección 23.-Se enmienda el inciso (c) al Artículo 8 de la Ley 180-1998, según enmendada,

9 para que lea como sigue:

10 "Artículo 8.-Personas Excluidas de la Ley.-

11 (a) ...

12 (b) ...

13 (c) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados y empleadas

14 cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un

15 patrono, salvo que el convenio rechace su aplicación expresamente."

16 Sección 1724.-Se enmienda el inciso (a) del Artículo 12 de la Ley 180-1998, según

17 enmendada, para que lea como sigue:

18 "Artículo 12.

19 (a) Por el transcurso de ~~tres (3)~~ cinco (5) años prescribirá la acción en

20 reclamación de salarios que pueda tener un empleado o empleada contra

21 su patrono al amparo de esta Ley o decreto mandatorio, ya aprobado o

1 que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo
2 de cualquier contrato o Ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo
3 se contará desde que el empleado o empleada cesó su empleo con el
4 patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y
5 comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de
6 salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por la empleada o el
7 obrero, su representante o funcionario del Departamento con facultad
8 para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el
9 patrono. Las reclamaciones por despidos tendrán un término de
10 prescripción de ~~tres (3)~~ cinco (5) años.

11 (b) ..."

12 Sección ~~1825~~.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de
13 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

14 "Artículo 1.

15 Todo patrono que emplee uno o más personas trabajadoras o empleadas dentro
16 del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro de octubre de
17 cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá
18 obligado a conceder a cada empleado o empleada que haya trabajado setecientas
19 (700) horas o más, o cien (100) horas o más cuando se trate de trabajadores(as) de
20 muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al 6% hasta un
21 máximo de diez mil dólares (\$10,000), del salario devengado por la persona
22 empleada o trabajadora dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo

1 patrono que emplee quince (15) empleados o empleadas o menos durante ~~mas~~
2 más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses
3 comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre
4 del año natural subsiguiente, concederá un bono equivalente al 3% del total del
5 salario hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000).

6 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el
7 quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas
8 dentro del periodo comprendido desde el 30 de septiembre del año anterior hasta
9 el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar el total de
10 horas trabajadas por un empleado o empleada para recibir los beneficios de esta
11 Ley, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque
12 los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras
13 actividades de ese patrono. ~~Para determinar las ganancias netas se excluirán el~~
14 ~~importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar~~
15 ~~que no hayan sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de~~
16 ~~situación y de ganancias y pérdidas.~~

17 Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros salarios o
18 beneficios de otra índole a que sea acreedor(a) el empleado o empleada. El
19 ~~patrono podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente~~
20 ~~pagado al empleado o empleada durante el año natural por cualquier concepto,~~
21 ~~siempre y cuando le haya notificado al empleado o empleada por escrito de su~~
22 ~~intención de acreditar dicho otro bono al pago del bono requerido bajo esta Ley."~~

1 Sección 26.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según
 2 enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 2.- El pago del bono que por esta Ley se establece, se efectuará
 4 normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año, excepto en
 5 aquellos casos en que el patrono y sus trabajadores, trabajadoras o personas empleadas de
 6 mutuo acuerdo convengan en otra fecha.

7 Si el pago del bono que por esta Ley se establece no se efectúa para la fecha límite
 8 indicada, el patrono vendrá obligado a pagar, en adición a dicho bono, una cantidad
 9 igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se
 10 haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento. Si
 11 tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago el patrono vendrá obligado a pagar
 12 otra suma igual a dicho bono, como compensación adicional.”

13 Sección 1927.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de
 14 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

15 “Artículo 7.

16 El(La) Secretario o Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos queda por la
 17 presente autorizado(a) para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere
 18 necesarios para la mejor y debida administración de esta Ley.

19 Queda asimismo autorizado(a) para solicitar y requerir de los patronos
 20 que le suministren, bajo juramento, toda información a su alcance en relación con
 21 los estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad,
 22 listas de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición

1 financiera y anotaciones correspondientes y cualquier otra información que
2 considere necesaria, etc., para la mejor administración de esta Ley, y a esos
3 efectos, el(la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar
4 formularios en forma de planillas, que podrán ser obtenidos por los patronos, a
5 través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y deberán ser
6 cumplimentados y radicados en las oficinas del Departamento del Trabajo y
7 Recursos Humanos dentro de la fecha prescrita por el(la) Secretario(a).

8 Queda también autorizado(a) para investigar y examinar, por sí o por
9 conducto de sus subalternos, los libros, cuentas y archivos y demás documentos
10 de los patronos, para determinar la responsabilidad de éstos para con sus
11 empleados y empleadas, al amparo de esta Ley.

12 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en Artículo
13 1 de esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se
14 establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o
15 empresa o cuando éstas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono,
16 sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales,
17 deberá someter al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, no más tarde del
18 30 de ~~noviembre~~ octubre de cada año, un estado de situación y de ganancias y
19 pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre
20 del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente, debidamente
21 certificado por un(a) contador(a) público(a) autorizado(a), que evidencie dicha
22 situación económica. ~~En aquellos casos en los cuales el año económico del~~

1 ~~patrono que solicita la exención provista en esta sección no concluya el 30 de~~
2 ~~septiembre de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas~~
3 ~~requerido podrá ser aquel correspondiente al año económico del negocio. El~~
4 ~~estado de situación y de ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser~~
5 ~~compilado o revisado por un contador público autorizado y deberá estar firmado~~
6 ~~y estampado con el sello del Colegio de Contadores Públicos Autorizados~~
7 ~~adherido. Lo anterior no se interpretará como una limitación a las facultades del~~
8 ~~Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora~~
9 ~~realice una intervención, a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que~~
10 ~~solicite la exención y corrobore la corrección de la información provista.~~

11 En los casos en que un patrono sea una cooperativa organizada bajo las
12 leyes de Puerto Rico, no se requerirá que el estado de situación y el estado de
13 ganancias y pérdidas sean certificados por un contador público autorizado. En
14 este caso el (la) Secretario (a) del Trabajo y Recursos Humanos aceptará el estado
15 de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Corporación Pública para
16 la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC), con sus auditores internos y
17 que cubran el período de tiempo requerido en esta Ley.

18 ~~Si el patrono no somete el citado estado de situación y de ganancias y~~
19 ~~pérdidas, dentro del término y en la forma ya indicadas, vendrá obligado a pagar~~
20 ~~el bono en su totalidad a base del 3%, 4.5%, ó 6%, según sea el caso, del total de~~
21 ~~salarios, computados hasta un máximo de diez mil dólares (\$10,000) dólares, o el~~
22 ~~2.5%, 2.75% ó 3%, según sea el caso, del total de salario, computados hasta un~~

1 ~~máximo de diez mil dólares (\$10,000), cuando el patrono emplee quince (15)~~
2 ~~empleados o empleadas o menos, aun cuando no haya obtenido ganancias en el~~
3 ~~negocio o éstas resultasen insuficientes para cubrir, a base de su 15%, la totalidad~~
4 ~~del bono.~~

5 Cuando el patrono que haya cumplido con los requisitos en cuanto a
6 término y forma señalados en los párrafos anteriores no pague, en su totalidad o
7 en parte, el bono establecido en esta Ley, aduciendo no haber obtenido ganancias
8 en su negocio, industria, comercio o empresa, o que éstas son insuficientes para
9 cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite de quince por ciento (15%) fijado
10 en el Artículo 1 de esta Ley, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
11 realizará una intervención para la comprobación de las cuentas de dicho patrono,
12 si a juicio del Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el
13 estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la
14 situación económica del negocio, industria, comercio o empresa, o cuando se
15 radique una querrela por el obrero o la obrera.

16 Copia del informe de auditoría, rendido como resultado de dicha
17 intervención, será entregado a las personas trabajadoras o empleados o
18 empleadas del patrono querrellado. Además, se enviará copia de dicho informe al
19 Secretario(a) de Hacienda. Con excepción de lo antes dispuesto, la información
20 obtenida por el(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos
21 Humanos o por sus agentes debidamente autorizados, en virtud de las facultades
22 que por esta Ley se le confieren, será de carácter confidencial y privilegiado, y

1 sólo podrá ser divulgada mediante la autorización del Secretario(a) del
2 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

3 El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
4 disfrutará, además, con relación a la administración de esta Ley, de aquellas
5 facultades y poderes generales de investigación que le han sido conferidos para
6 el mejor desempeño de sus funciones al amparo de la legislación laboral
7 administrada por él o ella."

8 Sección 2027.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
9 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

10 "Artículo 1.-Todo empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro
11 negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja
12 mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere
13 despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir
14 de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

15 (a) El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el
16 despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente
17 a cinco (5) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15)
18 años de servicio; el sueldo correspondiente a ocho (8) meses si el despido ocurre luego de
19 los quince (15) años de servicio.

20 (b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a dos (2) semanas por
21 cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio;
22 tres (3) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años

1 hasta los quince (15) años de servicio; cuatro (4) semanas por cada año de servicio, luego
2 de haber completado quince (15) años o más de servicio.

3 Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo
4 anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado para el patrono antes
5 de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o separación anterior le
6 hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

7 No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de
8 que un empleado o empleada preste servicios al amparo de un contrato por tiempo
9 determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta
10 Ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren
11 de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad de
12 empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide. En
13 estos casos los empleados y empleadas así afectados se considerarán como si hubieren sido
14 contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados(as)
15 contratados(as) por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona
16 fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados(as) contratados(as) por
17 término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se presumirá
18 que constituye un despido sin justa causa regido por esta Ley. ~~Todo empleado o~~
19 ~~empleada que trabaja para un patrono mediante remuneración, contratado sin~~
20 ~~tiempo determinado, que fuere despedido sin que haya mediado una justa causa,~~
21 ~~tendrá derecho a recibir de su patrono por concepto de indemnización por~~
22 despido lo siguiente:

1 ~~(a) Una mesada fija de tres (3) meses de sueldo y una indemnización~~
2 ~~progresiva de dos (2) semanas por cada año de servicio para aquellos~~
3 ~~empleados o empleadas que trabajaron de uno (1) a quince (15) años.~~

4 ~~(b) Una mesada de seis (6) meses de sueldo y una indemnización progresiva~~
5 ~~de tres (3) semanas por cada año de servicio para aquellos empleados o~~
6 ~~empleadas que trabajaron por más de quince (15) años. Para fines de este~~
7 ~~Artículo, se entenderá que un (1) mes está compuesto por cuatro (4)~~
8 ~~semanas.~~

9 El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier
10 pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado o
11 empleada por razón del despido del empleado o empleada, estará libre del pago
12 de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se
13 realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un
14 acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden
15 administrativa. ~~Cualquier cantidad pagada en exceso de la cuantía de la~~
16 ~~indemnización provista en esta Ley, quedará sujeta a contribución sobre~~
17 ~~ingresos.~~

18 ~~En aquellos casos donde el pago de la indemnización se hace en virtud de~~
19 ~~una sentencia judicial u orden administrativa, cualquier pago realizado~~
20 ~~anteriormente por el patrono al empleado o empleada por razón de un despido,~~
21 ~~se acreditará a la indemnización provista por esta Ley, independientemente de~~
22 ~~que el pago por razón de la terminación del empleo sea realizado conforme a las~~

1 ~~disposiciones de un contrato entre las partes, política, plan o práctica del~~
2 ~~patrono.~~

3 ~~Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos~~
4 ~~de trabajo anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado~~
5 ~~para el mismo patrono antes de su despido, siempre y cuando la relación de~~
6 ~~empleo no se haya interrumpido por más de dos (2) años y los servicios se hayan~~
7 ~~prestado en Puerto Rico. También quedarán excluidos aquellos años de servicio~~
8 ~~que por razón de despido, separación, terminación de empleo o traspaso de~~
9 ~~negocio en marcha, sean compensados a un empleado o empleada~~
10 ~~voluntariamente o por una adjudicación judicial o acuerdo de transacción~~
11 ~~extrajudicial.~~

12 ~~Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los periodos~~
13 ~~de trabajo anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado~~
14 ~~para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de~~
15 ~~despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de~~
16 ~~una adjudicación judicial.~~

17 ~~No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero~~
18 ~~hecho de que un empleado o empleada preste servicios al amparo de un contrato~~
19 ~~por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de~~
20 ~~la protección de esta ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra~~
21 ~~evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la~~
22 ~~creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un~~

1 ~~contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide. En estos casos los~~
2 ~~empleados y empleadas así afectados se considerarán como si hubieren sido~~
3 ~~contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados o~~
4 ~~empleadas contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u~~
5 ~~obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados o~~
6 ~~empleadas contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no~~
7 ~~renovación de su contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa~~
8 ~~causa regido por esta ley".~~

9 Sección 2427.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
10 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

11 "Artículo 2.-Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado
12 o empleada de un establecimiento:

- 13 (a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o
14 desordenada.
- 15 (b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma
16 eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las
17 normas de calidad del producto que se produce o maneja por el
18 establecimiento.
- 19 (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y
20 reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del

1 establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya
2 suministrado oportunamente al empleado o empleada.

3 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En
4 aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o
5 planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos
6 establecimientos donde labora el empleado o la empleada despedida, constituirá
7 justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

8 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del
9 producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en
10 los servicios rendidos al público.

11 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción
12 en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que
13 prevalecen al ocurrir el despido.

14 No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero
15 capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal
16 funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el
17 despido de un empleado o empleada la colaboración o expresiones hechas por
18 ~~éste~~ este o esta, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación
19 ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando
20 dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de
21 información legal privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado o

1 empleada así despedida tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación
2 que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a
3 que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de
4 percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en
5 el empleo.”

6 Sección ~~2228~~.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
7 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 3.

9 En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las
10 razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono
11 estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o
12 empleadas de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u
13 ocupados por empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro
14 de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos~~(as)~~,
15 entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas
16 despedidos~~(as)~~ en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su
17 cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o
18 similares a las que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de
19 su despido y dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el
20 orden de antigüedad en la reposición. ~~excepto, y en ambas situaciones, en~~
21 ~~aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcusa en favor de la~~

1 ~~eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la~~
2 ~~capacidad.~~ Disponiéndose, que:

3 (a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones
4 contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de esta ley en empresas que
5 tienen varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la
6 práctica es que usual y regularmente los empleados o empleadas de una
7 oficina, fábrica, sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas
8 unidades operan sustancialmente de forma independiente en cuanto a los
9 aspectos de personal, la antigüedad de los empleados o empleadas dentro
10 de la clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se
11 computará tomando en cuenta únicamente los empleados o empleadas en
12 la oficina, fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha
13 reducción de personal.

14 (b) En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas
15 en las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados o
16 empleadas se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades
17 operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de
18 personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados o
19 empleadas de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus
20 oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación
21 ocupacional objeto de la reducción de personal.”

1 Sección 2329.-Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
2 1976, según enmendada.

3 Sección 2430.-Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
4 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

5 "Artículo 5.

6 A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la cesantía
7 del empleado o empleada, su suspensión indefinida o por un término que exceda
8 de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados o empleadas de industria y
9 negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del
10 patrono dirigidas a inducir o forzar su renuncia tales como imponerle o intentar
11 imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajar su
12 categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra."

13 Sección 2531.-Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
14 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

15 "Artículo 7.

16 La mesada de la compensación y la indemnización progresiva por cesantía
17 sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se computará a base del
18 mayor número de horas regulares de trabajo del empleado o empleada, durante
19 cualquier período de treinta (30) días naturales consecutivos, dentro del año
20 inmediatamente anterior al despido. En los casos de despidos fundamentados en
21 las razones (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
22 según enmendada, se considerará como compensación especial toda cuantía de

1 dinero recibida por los(as) obreros(as) producto de la liquidación o cierre de
2 negocios o programas empresariales para compartir ganancias con sus
3 empleados o empleadas. Estas cuantías en nada afectan el cómputo o derecho a
4 reclamar la compensación y la indemnización progresiva, dispuesta en el
5 Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”

6 Sección 2632.-Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
7 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

8 “Artículo 8.

9 Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de
10 excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en esta ley, el mismo
11 deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y
12 termina el periodo probatorio. Los empleados o empleadas clasificados como
13 ejecutivos, administradores y profesionales bajo el Federal Labor Standards Act y
14 reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un
15 periodo probatorio automático de tres (3) meses. El resto de los trabajadores y
16 trabajadoras que sean empleados o empleadas, tendrán un periodo probatorio
17 automático de tres (3) meses. No obstante, el patrono y empleado o empleada
18 podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo
19 automático dispuesto en esta Ley. En los casos en que el empleado o empleada
20 esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el
21 acordado entre el patrono y la unión.

1 Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión
2 válida del mismo, el empleado o empleada continúa realizando trabajo para el
3 patrono, dicho empleado o empleada adquirirá todos los derechos de un
4 empleado o empleada tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo
5 determinado.

6 El periodo probatorio establecido en esta sección no tendrá el efecto de
7 limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados o empleadas
8 que por ley tienen este derecho.

9 El periodo probatorio del empleado o empleada que se acoge a una
10 licencia autorizada por ley, se interrumpirá automáticamente y continuará por el
11 término restante del periodo probatorio una vez se reincorpore en su empleo.

12 Todo patrono que retenga los servicios de un empleado o empleada
13 contratado a través de una compañía de empleos temporeros o contratado
14 directamente mediante un contrato temporero, por término definido o para un
15 proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado o
16 empleada temporero hasta un máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el
17 trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que
18 realizaba como empleado o empleada temporero.

19 A los fines de lo dispuesto en esta sección, se entenderá por "mes" un
20 periodo de treinta (30) días naturales consecutivos".

21 Sección 33.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según
22 enmendada, para que lea como sigue:

1 "Artículo 9.- Se declara irrenunciable el derecho del empleado o empleada que
2 fuere despedida de su cargo, sin que haya mediado justa causa, a recibir la
3 indemnización que establece el Artículo 1 de esta Ley.

4 Será nulo cualquier contrato, o parte del mismo, en que el empleado o la
5 empleada renuncie a la indemnización a que tiene derecho de acuerdo a esta leyLey.
6 Sin embargo, una vez ocurrido el despido o la notificación de la intención de
7 despedir, el derecho a la indemnización dispuesta por esta Ley podrá transigirse,
8 siempre y cuando estén presentes todos los requisitos de un contrato de transacción
9 válido.

10 Todo pago voluntario realizado por el patrono al empleado exclusivamente por
11 razón de la terminación del empleo se acreditará a la indemnización prevista en esta
12 Ley."

13 Sección 2734.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 80. De 30 de mayo de
14 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

15 "Artículo 11.-

16 (a) En toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los
17 beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su
18 contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que
19 el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido
20 en el Artículo 1 de esta Ley. Igualmente, en toda acción entablada por un
21 empleado o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, cuando
22 se trate de que el empleado o empleada fue contratada por un término cierto o

1 para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su
2 contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato
3 bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que dispone
4 esta Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

5 Se considerará bona fide un contrato de empleo por un término cierto o
6 para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la
7 primera jornada de trabajo del empleado o empleada o en el caso de
8 empleados(as) contratados(as) por compañías clientes por intermediación de
9 compañías de servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10)
10 días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar,
11 de sustituir durante su ausencia a un empleado o empleada en el uso de licencia
12 legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas
13 extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación,
14 los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de
15 la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en
16 determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de
17 aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de
18 corta duración o duración cierta fija.

19 "Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u
20 organización que se dedique a contratar empleados o empleadas para que por su
21 intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente. "Compañía
22 cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate empleados o

1 empleadas temporeros(as) por intermediación de compañías de servicios
2 temporeros de empleo.

3 (b) En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con
4 anterioridad al juicio no más tarde de veinte (20) días después de contestada la
5 demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones
6 suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para
7 creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término
8 improrrogable de diez (10) días, el patrono demandado deposite en la secretaría
9 del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría
10 derecho el empleado o empleada, y además, una cantidad para honorarios de
11 abogado(a) que nunca será menor del treinta y tres (33) por ciento del total de la
12 compensación. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para
13 cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al
14 patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los
15 procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe
16 grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la
17 sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el
18 depósito antes indicado o la correspondiente fianza."

19 Sección 2834.-Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de
20 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

21 "Artículo 12.

1 Los derechos que conceden en esta Ley prescribirán por el transcurso de
2 ~~tres~~ cinco (5) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo."

3 Sección ~~29~~35.-Se deroga el Artículo 14 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,
4 según enmendada.

5 Sección ~~30~~36.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de
6 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

7 "Artículo 3.-Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los
8 artículos precedentes fueron cometidos en violación de esta ~~ley~~Ley, cuando los
9 mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter
10 controvertible. Las acciones por discrimen y represalias prescribirán a los ~~tres (3)~~
11 cinco (5) años.

12 No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de
13 algún empleado o empleada en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas
14 víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto
15 el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

16 El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en
17 el lugar de trabajo para proteger a sus empleados y empleadas de un posible
18 agresor(a) una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra
19 una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta
20 discriminatoria."

21 Sección 37.- Se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935,
22 según enmendada, para que lea como sigue:

1 "Artículo 5-A.-En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo con las
2 disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que
3 desempeñaba el obrero o la obrera o empleado o empleada al momento de ocurrir el
4 accidente y a reinstalarlo o reinstalarla en el mismo, sujeto a las siguientes
5 condiciones:

6 (1) Que el obrero o la obrera o empleado o empleada requiera al patrono para que lo
7 reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir
8 de la fecha en que el obrero o la obrera o empleado o empleada fuere dado(a) de
9 alta o fuere autorizado(a) a trabajar con derecho a tratamiento, y siempre y
10 cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce (12)
11 meses desde la fecha del accidente, o seis (6) meses en el caso de patronos con
12 quince (15) empleados o menos a la fecha del accidente;

13 (2) ..."

14 Sección 38.- Se enmienda el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de
15 1968, según enmendada, para que lea como sigue:

16 "Sección 3.-

17 (a) ...

18 (q) Reinstalación después de incapacidad.- En los casos de incapacidad para el
19 trabajo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, el patrono vendrá obligado a
20 reservar el empleo que desempeña el trabajador o trabajadora al momento de
21 comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes
22 condiciones:

1 (1) Que el trabajador o trabajadora requiera al patrono que lo reponga en su
 2 empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la
 3 fecha en que fuere dado(a) de alta, y siempre y cuando que dicho
 4 requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año ~~doce (12)~~
 5 meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad o seis (6) meses en el
 6 caso de patronos con quince (15) empleados o menos a la fecha de la
 7 incapacidad;

8 (2) ..."

9 Sección 39.- Supremacía

10 Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley, reglamento
 11 o norma que no estuviere en armonía con ellas.

12 Sección 3140.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su
 13 aprobación y será aplicable a todos(as) aquellos(as) empleados y empleadas
 14 contratados(as) a partir del 26 de enero de 2017. ~~No obstante, se dispone que el disfrute~~
 15 ~~de los beneficios establecidos por esta Ley será con carácter prospectivo únicamente.~~
 16 También se dispone que aquellos empleados o empleadas que al momento de la
 17 aprobación de esta Ley disfruten de beneficios mayores a los aquí establecidos,
 18 continuarán disfrutando sus respectivos beneficios.

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa


1ra. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 515

INFORME POSITIVO

24 de junio de 2021




RECIBIDO JUN 24 2021 12:58
PROCESOS Y REGISTRO SENADO PR

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, recomienda a este Honorable Cuerpo la aprobación del Proyecto de la Cámara 515 con las enmiendas propuestas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA



El Proyecto de la Cámara 515, según radicado, tiene como propósito crear la "Ley para la Fiscalización y Rendición de Cuentas en Tiempos de Emergencia"; establecer los términos de un estado de emergencia; prohibir la suspensión de leyes con motivo de un estado de emergencia mientras la Asamblea Legislativa se encuentre en Sesión; establecer el deber del Gobernador o Gobernadora de someter informes cada quince (15) días a la Asamblea Legislativa si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días; establecer el deber de divulgación de acciones de la Rama Ejecutiva realizadas al amparo de una Declaración de Estado de Emergencia; establecer el deber del Gobernador o Gobernadora o su representante de comparecer a una vista pública ante la Cámara de Representantes si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días; establecer las obligaciones del Gobernador o Gobernadora cuando un estado de emergencia se extienda por más de sesenta (60) días; establecer los requisitos para extender un estado de emergencia por más de seis (6) meses; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

De conformidad con la Sección 19 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se reconoce a la Asamblea Legislativa la facultad de aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo. En ese espíritu, el P. de la C. 515 deja en manos del Primer Ejecutivo la potestad primaria para responder eficiente y prontamente en situaciones de emergencia nacional. No obstante, la medida busca garantizar que nadie pueda utilizar la situación de emergencia como un pretexto para el abuso o exceso de poder en contravención con los más elementales principios de una democracia representativa. Por ello, se reconoce la intervención de la Asamblea Legislativa como herramienta para re-balancear los poderes constitucionales cuando, por motivo de emergencia, la Rama Ejecutiva toma ciertas determinaciones.

Así, por ejemplo, cuando por motivo de rebelión, insurrección o invasión, se suspende el derecho de habeas corpus, la Sección 13 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado deja en manos legislativa exclusivamente esa potestad. O sea, el Gobernador podrá decretar la emergencia militar (Véase Sección 4 del Artículo III de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico), pero si interesa privar a los ciudadanos del derecho de Habeas Corpus durante ese período, tiene que obtener el aval legislativo. De igual forma, esa misma Sección confiere a la Asamblea Legislativa el poder para ratificar o revocar una declaración de ley marcial hecha por el Gobernador.

Por otra parte, mediante el artículo 5.10 de la Ley Núm. 20-2017, conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico", esta Asamblea Legislativa dispuso lo siguiente:


"Artículo 5.10 – Poderes Extraordinarios del Gobernador de Puerto Rico

En situaciones de emergencia o de desastre, el Gobernador podrá decretar, mediante proclama, que existe un estado de emergencia o desastre, según sea el caso, en todo el territorio de Puerto Rico, o en parte del mismo. El Gobernador, mientras dure dicho estado de emergencia o desastre, tendrá además de cualesquiera otros poderes conferidos por otras leyes, los siguientes:

- (a) Podrá solicitar del Presidente de los Estados Unidos de América todo tipo de ayuda federal que conceda la legislación federal vigente, aceptar dicha ayuda y utilizarla a su discreción y sujeto únicamente a las condiciones establecidas en la legislación federal bajo la cual se concede.
- (b) Podrá dictar, enmendar y revocar aquellos reglamentos y emitir, enmendar y rescindir aquellas órdenes que estime convenientes para

regir durante el estado de emergencia o desastre. Los reglamentos dictados u órdenes emitidas durante un estado de emergencia o desastre tendrán fuerza de Ley mientras dure dicho estado de emergencia o desastre.

- (c) Podrá darle vigencia a aquellos reglamentos, órdenes, planes o medidas estatales para situaciones de emergencia o desastre o variar los mismos a su juicio.
- (d) Podrá ordenar la remoción de ruinas o escombros que surjan como consecuencia de una situación de emergencia o desastre, sujeto a las condiciones que se estiman más adelante.
- (e) Podrá adquirir por compra o donación cualesquiera bienes muebles o inmuebles, o cualquier derecho sobre los mismos, que a su juicio considere útiles, convenientes o necesarios durante un estado de emergencia o desastre.
- (f) Podrá adquirir mediante el procedimiento de expropiación forzosa aquellos bienes muebles o inmuebles, o cualquier derecho sobre los mismos, que a su juicio considere útiles, convenientes o necesarios durante un estado de emergencia o desastre, conforme a las disposiciones de la Ley de 12 de marzo de 1903, conocida como "Ley General de Expropiación Forzosa" según enmendada, y sujeto a las disposiciones adicionales que aparecen más adelante en esta Ley."



Nótese que, en un peligroso precedente, en ningún lugar de la referida Ley 20-2017, *ante*, la Asamblea Legislativa puso controles al enorme poder que se le delegó a la Rama Ejecutiva. En su generoso afán, la Asamblea Legislativa otorgó ciegamente los referidos poderes a pesar de que el texto de dicha ley chocaba con lo dispuesto en la Ley 76-2000, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimientos para Situaciones o Eventos de Emergencia".

La referida Ley 76- 2000, "*supra*", le reconoce al Gobernador el poder de dispensar a aquellas obras íntimamente ligadas a la emergencia del cumplimiento de términos y procedimientos para la expedición de permisos, endosos, consultas o certificaciones y de "rescindir o resolver aquellos convenios, contratos o parte de los mismos que estime conveniente o necesario para regir durante el estado de emergencia". También faculta a las agencias a establecer procedimientos y términos alternos para expedir la concesión de permisos, endosos, consultas y certificaciones relacionadas con la emergencia. Lo único que asemeja un tímido

ejercicio de fiscalización legislativa fue la determinación de imponer un límite de seis (6) meses a la vigencia de las Órdenes Ejecutivas.

El P. de la C. 515 provee un marco de responsabilidad en el mandato legislativo limitando la sobre abarcadora delegación de poder en mano de la Rama Ejecutiva utilizando el marco de una emergencia nacional como pretexto.

Durante la evaluación de la presente medida nuestra Comisión de Gobierno solicitó a la Comisión para la Preparación, Reconstrucción y Reorganización ante una Emergencia de la Cámara de Representantes, quien evaluó este proyecto, los comentarios que recibió de diversas personas y entidades. Esta Comisión tuvo acceso a los mismos para su evaluación y estudio.

Oficina Central de Recuperación, Reconstrucción y Resiliencia de Puerto Rico (COR3)

El Director Ejecutivo concurre con el fin de la presente medida y endosa la aprobación del P. de la C. 515 reconociendo que la medida fomenta la transparencia gubernamental. La agencia indica que sus funciones se relacionan a la acción gubernamental luego del paso de la emergencia y que parte de lo que propone hacer esta medida ya se está haciendo a través del "Joint Operational Catastrophic Incident Plan of Puerto Rico". Aunque no tienen reparo a la aprobación de la medida, advierten que al legislar debemos tener la precaución de no afectar la continuidad de los procesos comenzados entre las agencias federales y el Gobierno de Puerto Rico.

Departamento de Seguridad Pública (DSP)

Por otra parte, el Departamento de Seguridad Pública (DSP) no endosa la medida por entender que alteraría la normativa establecida en la Ley 20-2017, según enmendada, que creó el. Dicho departamento, está compuesto por varios Negociados, entre ellos, el Negociado de Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico (NMEAD) y el Negociado de la Policía de Puerto Rico, los cuales se enfocan en proteger a los ciudadanos. Como señalamos, el DSP tiene reservas con la aprobación de la medida al entender que existe un choque entre el P. de la C. 515 y la Ley 20-2017, *supra*.

El Departamento señala, que dicha Ley 20-2017, según enmendada conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico", además de crear su Departamento y consolidar varias unidades gubernamentales permite al Gobernador de Puerto Rico decretar, mediante proclama, que existe un estado de emergencia o desastre, según sea el caso, en Puerto Rico.

El DSP insinúa equivocadamente que el P. de la C. 515 atenta contra la facultad conferida al Gobernador para decretar estados de emergencia en Puerto Rico y que el ordenamiento ya provee mecanismos para garantizar el cumplimiento estricto de la ley sin necesidad de la intervención de la Asamblea Legislativa.

En síntesis, el DSP, difiere del lenguaje de la medida en cuanto a que el Gobernador se extralimita en la promulgación de Órdenes Ejecutivas y que debe ser fiscalizado por la Asamblea Legislativa y concluyen que la medida parece una duplicidad de esfuerzos con respecto a la Ley 20-2017.

Departamento de Vivienda


El Departamento coincidió con el DSP y manifiesta dejar en manos de dicha agencia la postura gubernamental sobre la medida.

Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP)

El Departamento reconoce los propósitos de la medida y presenta recomendaciones para mejorar la misma. Específicamente, proponen que los informes que se tienen que someter a los cuerpos sean mensuales y que se cree un mecanismo que facilite la comunicación entre las dos ramas de gobierno.

Finalmente, coincide en la preocupación presentada por otras agencias de la posible redundancia y duplicidad de esfuerzos de aprobarse esta medida.

Catedrático Luis E. Rodríguez Rivera de la Universidad de Puerto Rico



El profesor presentó los riesgos de permitir que, so color de una emergencia en Puerto Rico, se delegue en la Rama Ejecutiva el poder para alterar el ordenamiento jurídico por un período que exceda lo razonable o lo necesario para atender la situación de crisis. Además, reconoce que, aunque el Primer Ejecutivo tiene el poder durante un evento natural catastrófico, este poder ha sido utilizado abusivamente y él mismo ha sido repudiado tanto en la Legislatura como en la Academia.

Por ello, propone que la vigencia de un estado de emergencia no debe exceder de un periodo máximo de quince (15) días o hasta treinta (30) días en caso de validarse la emergencia o crisis y la relación directa entre la suspensión de una ley con la respuesta a dicha emergencia o crisis.

Las experiencias vividas por el pueblo puertorriqueño durante los últimos años nos han alertado sobre la urgencia de establecer los procesos correctos de respuesta en caso de una emergencia para evitar la falta de controles burocráticos, la mezquindad de adelantar causas privadas o políticas en medio de circunstancias de dolor y necesidad. Lo menos que el país necesita es que, en medio de un proceso de respuesta a emergencias catastróficas es el aprovechamiento insensible de lucro, corrupción, despilfarro o juegos de acomodos políticos.

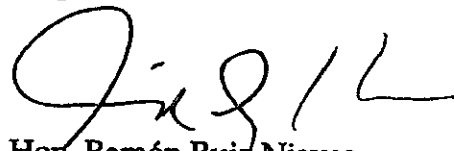
Nuestro pueblo ha atravesado una crisis sin precedentes en los pasados años, sumando a la crisis económica y financiera, el ataque de huracanes, terremotos y la pandemia del Covid-19. Lamentablemente, durante los procesos de recuperación el país ha visto con sospecha las múltiples denuncias y alegaciones de irregularidades, aprovechamiento personal y politización tanto en los procesos de reconstrucción como en los de repartición de comestibles, agua y artículos de primera necesidad. La falta de transparencia en los procesos de recuperación y la centralización irrazonable y sin frenos, aumenta la desconfianza del País. Por ello, favorecemos la política pública que inspira el P. de la C. 515 a favor de la transparencia y la rendición de cuentas.

E P de la C. 515 no atenta contra el poder del Primer Ejecutivo de decretar un estado de emergencia en Puerto Rico cuando lo entienda prudente. Sin embargo, le obliga a rendir cuentas a la Asamblea Legislativa –como representante del ciudadano- sobre el alcance de sus decisiones relacionadas al manejo y recuperación tras dicha declaración. Además, esta medida armoniza con la esencia fundamental de nuestro sistema de separación de poderes al permitir los pesos y contrapesos correspondientes y evitar una indebida y peligrosa concentración de poder en una sola rama de gobierno.

CONCLUSIÓN

Por todo lo antes expuesto, la Comisión de Gobierno, somete el presente Informe Positivo del P. de la C. 515, con enmiendas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,



Hon. Ramón Ruiz Nieves
Presidente
Comisión de Gobierno

Entirillado Electrónico
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(29 DE ABRIL DE 2021)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 515

9 DE FEBRERO DE 2021

Presentado por los y las representantes *Márquez Reyes, Burgos Muñiz, Ferrer Santiago, Márquez Lebrón, Meléndez Ortiz y Nogales Molinelli*

Y suscrito por los representantes *Fourguet Cordero y Aponte Rosario*

Referido a la Comisión para la Preparación, Reconstrucción y Reorganización ante una
Emergencia

LEY

Para crear la "Ley para la Fiscalización y Rendición de Cuentas en Tiempos de Emergencia"; establecer los términos de un estado de emergencia; prohibir la suspensión de leyes con motivo de un estado de emergencia mientras la Asamblea Legislativa se encuentre en ~~sesión~~ Sesión; establecer el deber del Gobernador o Gobernadora de someter informes cada quince (15) días a la Asamblea Legislativa si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días; establecer el deber de divulgación de acciones de la Rama Ejecutiva realizadas al amparo de una ~~declaración de estado de emergencia~~ Declaración de Estado de Emergencia; establecer el deber del Gobernador o Gobernadora o su representante de comparecer a una vista pública ante la Asamblea Legislativa si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días; establecer las obligaciones del Gobernador o Gobernadora cuando un estado de emergencia se extienda por más de sesenta (60) días; establecer los requisitos para extender un estado de emergencia por más de seis (6) meses; añadir un nuevo Artículo 15 a la Ley 76-2000, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimientos para Situaciones o Eventos de Emergencias" y reenumerar los actuales incisos 15, 16 y 17; enmendar el Artículo 5.10 de

la Ley 20-2017, según enmendada, conocida como la "Ley del Departamento de Seguridad Pública"; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente, nuestro ordenamiento jurídico le ha reconocido al Primer Mandatario facultades especiales para atender situaciones de emergencia. Desde la creación en el 1936 de la Agencia Estatal de Defensa Civil -precursora de la Agencia Estatal de Manejo de Emergencias (ahora Negociado)- ~~en el 1936~~, el Gobernador ostenta poderes extraordinarios para responder a una emergencia o desastre. La Ley Núm. 22 del 23 de junio de 1976, la Ley Núm. 211- del 2 de agosto de 1999 y, actualmente, la Ley Núm. 20- de 2017, según enmendada, conocida como la "Ley del Departamento de Seguridad Pública"; le otorgaron al Gobernador la autoridad para, entre otras cosas, "dictar, enmendar y revocar aquellos reglamentos y emitir, enmendar y rescindir aquellas órdenes que estime convenientes para regir durante el estado de emergencia o desastre", "darle vigencia a aquellos reglamentos, órdenes, planes o medidas estatales para situaciones de emergencia o desastre o variar los mismos a su juicio" y "adquirir por compra o donación cualesquiera bienes muebles o inmuebles, o cualquier derecho sobre los mismos, que a su juicio considere útiles, convenientes o necesarios durante un estado de emergencia o desastre". Además, la Ley Núm. 76- del 2000, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimientos para Situaciones o Eventos de Emergencia", le reconoce al Gobernador el poder de dispensar a aquellas obras íntimamente ligadas a responder a la emergencia del cumplimiento de términos y procedimientos para la expedición de permisos, endosos, consultas o certificaciones y de "rescindir o resolver aquellos convenios, contratos o parte de los mismos que estime conveniente o necesario para regir durante el estado de emergencia". También faculta a las agencias a establecer procedimientos y términos alternos para expedir la concesión de permisos, endosos, consultas y certificaciones relacionadas con la emergencia.

El poder del Ejecutivo para responder a un desastre o emergencia, aunque no absoluto, es amplio y requiere vigilancia y medida. De hecho, la Ley 76- del 2000, supra, estableció un límite de seis (6) meses a la vigencia de ~~órdenes ejecutivas~~ Órdenes Ejecutivas que declaren un estado de emergencia y reconoció el poder de la Asamblea Legislativa de pasar juicio sobre su contenido y delimitar su alcance a través del mecanismo de la Resolución Concurrente. ~~Ciertamente,~~ Aunque reconocemos que el Primer Mandatario debe tener la facultad de responder con premura a una situación de emergencia. ~~Ahora,~~ le corresponde a la otra rama política, la Asamblea Legislativa, velar porque los poderes extraordinarios de emergencia se utilicen responsablemente, que un estado de emergencia no se extienda por más tiempo de lo necesario y que la emergencia no justifique medidas irrazonables que atenten contra los derechos políticos, sociales, culturales y económicos de la ciudadanía.

Eventos recientes han demostrado la necesidad de fiscalizar el uso de los poderes de emergencia, procurar la rendición de cuentas de parte del Ejecutivo respecto a las

medidas adoptadas para atender la emergencia e imponer ciertas condiciones y limitaciones para el uso de los poderes extraordinarios de emergencia. Las situaciones de emergencia no deben implicar el abandono indefinido del estado de derecho democrático y el sistema legal socialmente acordado. Es deber de la Asamblea Legislativa proteger el sistema de pesos y contrapesos y mantener el balance entre las ramas políticas al momento de responder a una situación de emergencia. Ciertamente, es importante que el Gobernador tenga la facultad de actuar con premura y tomar las medidas necesarias para proteger la salud, seguridad y vida de las personas. Pero es igualmente importante que los cuerpos legislativos estén al tanto de las medidas que se toman desde el Ejecutivo y se aseguren que los poderes extraordinarios se están usando responsablemente y que no se utilice la emergencia y el dolor ciudadano como pretexto para el lucro indebido, el beneficio personal y la politización.

Puerto Rico no es ajeno a declaraciones de estado de emergencia. Estas han sido comunes antes, durante y después de eventos naturales como tormentas, huracanes y terremotos. Ahora bien, su uso ha ido en aumento ~~no solo en cantidad, sino también en amplitud,~~ en cantidad, frecuencia y alcance. Durante el proceso de recuperación tras el paso de ~~Luego de~~ los huracanes Irma y María, el Gobernador emitió decenas de órdenes ejecutivas Órdenes Ejecutivas mediante las cuales se implementaron: toques de queda, exención a contratistas de cumplir con requisitos de los procesos de contratación gubernamental, exención a las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del cumplimiento con requisitos para el arrendamiento de bienes inmuebles privados, exención del requisito de inscripción para aquellas personas dedicadas a realizar mejoras y reparaciones a viviendas, exenciones de los requisitos de poseer una licencia de conducir y pagar arbitrios a transportistas de combustible, inmunidad para médicos u osteópatas de la Guardia Nacional, inmunidad a médicos licenciados en Puerto Rico y de otras jurisdicciones que prestaran servicios voluntarios durante el estado de emergencia, inmunidad y dispensa de licencia y otros requisitos a médicos y asistentes que rindieran servicios voluntarios luego de la emergencia, y el diseño de un proceso expedito para expedir licencias especiales de armas provisionales a compañías de seguridad privadas en cualquier jurisdicción de Estados Unidos que rindieran servicios en Puerto Rico, y La reacción de la Rama Ejecutiva llegó al extremo de crear con carácter permanente la a-creación de la Oficina Central de Recuperación para administrar todos los fondos estatales, federales y privados del Gobierno de Puerto Rico para invertir en la recuperación. La creación de esta oficina, mediante la Orden Ejecutiva 65 de 2017, no estuvo exenta de controversias por entenderse que la misma violaba el principio de separación de poderes al privar permanentemente a la Asamblea Legislativa del poder constitucional de asignación de fondos y de creación, consolidación y eliminación de agencias. Véase Rafael Hernández Montañez v. Gobernador Ricardo Rosselló, Caso Núm. SJ2017CV02223.

Este ejercicio de poder sin precedentes recibió críticas y cuestionamientos de diversos sectores. La propia administración envió una medida a la Legislatura el 17 de octubre de 2017, en medio de la emergencia, para aumentarse dramáticamente los

poderes para atender una emergencia y validar retroactivamente todas las órdenes ejecutivas que hasta ese momento se habían emitido. El P. de la C. 1274 pretendía reconocerle al Gobernador el poder de suspender la aplicación de cualquier ley, ordenanza municipal, reglamento, orden, regla o decreto de cualquier índole, contrato o acuerdo cuyo resultado fuese una mejor respuesta a la emergencia, utilizar recursos de los gobiernos municipales y recursos privados, suspender o limitar la venta, expendio o transportación de bebidas alcohólicas, armas de fuego, explosivos y combustible, declarar toques de queda y emitir órdenes de desalojo o evacuación de cualquier índole. El Proyecto también le otorgaba al Gobernador la facultad expresa de adoptar todas aquellas medidas que ya había realizado mediante orden ejecutiva y "reafirmaba" su validez.

De conformidad con el texto de dicha medida, el mismo buscaba:

"establecer la "Ley para Atender Emergencias y Desastres en Puerto Rico"; a los fines de reforzar la preparación y recuperación de Puerto Rico ante una emergencia o desastre; reconocer las facultades y poderes del Gobernador de Puerto Rico durante un desastre o emergencia; disponer para la creación de un Grupo de Respuesta a Emergencias; disponer que facilidades de salud, égidias, asilos de anciano, gasolineras y supermercados cuenten con un generador eléctrico de emergencia con suficiente combustible para garantizar continuidad de servicios esenciales; disponer mayor rigurosidad en los planes de contingencia que deberá tener el Gobierno, los Municipios y algunos sectores de la empresa privada; enmendar los Artículos 6.06, 6.10 y 6.14 de la Ley 20-2017, conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública"; enmendar el Artículo 6080.12 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico"; añadir un nuevo Artículo 2.181 a la Ley Núm. 77 del 19 de junio de 1957, según enmendada, mejor conocida como "Código de Seguros de Puerto Rico", a los fines de disponer un proceso de arbitraje sumario para casos de emergencia o desastre; reafirmar la autoridad legal bajo el estado de derecho actual de las órdenes ejecutivas emitidas por el Gobernador durante el paso de los huracanes Irma y María en Puerto Rico; enmendar los Artículos 66 y 240 del Código Penal de Puerto Rico, Ley 146-2012, según enmendada; y para otros fines relacionados.

La propuesta fue tan escandalosa que el 30 de octubre de 2017 el Senado de Puerto Rico – sin mayor evaluación ni trámite- relevó a la Comisión a la que se había referido la misma, la llevó a votación y la derrotó de forma unánime. Dos días después, el 1 de noviembre de 2017, la Cámara de Representantes recibe y acepta un informe negativo sometido por la Comisión con jurisdicción sobre la medida ante su consideración y expresa los siguiente: "Entendemos que dicho poder, otorgado mediante el presente proyecto al Gobernador de Puerto Rico resulta ser demasiado amplio, vulnerando el principio de separación de poderes y de pesos y contrapesos ("check and balance") que existe como piedra angular de nuestro sistema democrático de gobierno, ya que es la Asamblea

Legislativa quien tiene la facultad Constitucional de legislar para dejar sin efecto un estatuto mediante la derogación del mismo.

En respuesta a la determinación legislativa rechazando la delegación de poderes reclamada por el Gobernador Rosselló Nevoares, ése decidió adoptar la citada OE-2017-65.

~~La medida nunca se convirtió en ley tras recibir un Informe Negativo de la "Comisión Especial de la Cámara de Representantes para la Reconstrucción y Reorganización de Puerto Rico tras el paso de los huracanes Irma y María" en el cual se concluyó que la otorgación de poderes era demasiado amplia, en ocasiones vulnerando el principio de separación de poderes y de pesos y contrapesos ("check and balance"). A pesar de ello, y ante la clara necesidad de establecer mecanismos de fiscalización y rendición de cuentas en tiempos de emergencia, no hubo acción legislativa a esos fines.~~

Posteriormente, en respuesta a los terremotos que causaron daños significativos en el sur de la Isla, se emitieron decenas de órdenes ejecutivas. Algunas de las medidas adoptadas mediante las órdenes ejecutivas Órdenes Ejecutivas fueron: autorizar a las agencias a activar los procedimientos especiales de compras de emergencia para adquirir materiales y servicios para responder a la emergencia, autorizar a médicos de otras jurisdicciones de Estados Unidos a ejercer la medicina en Puerto Rico, otorgar inmunidad a médicos, asistentes y profesionales de la salud voluntarios de Puerto Rico y de otras jurisdicciones, asignar millones de dólares del Fondo de Emergencia a los municipios afectados por los terremotos, eximir a la Rama Ejecutiva de requisitos de los procesos de contratación gubernamental, autorizar a ingenieros de otras jurisdicciones de Estados Unidos a prestar servicios voluntarios en Puerto Rico, otorgar inmunidad a ingenieros de Puerto Rico y otras jurisdicciones de Estados Unidos que rindieran servicio como voluntarios en la Isla y eximir de requisitos de procesos de contratación gubernamental a aquellos responsables de proveer servicios de emergencia, salud, seguridad pública, mantenimiento de emergencias de autopistas y carreteras y educación pública para asuntos relacionados a la emergencia. Cabe señalar que tanto para el huracán María como para los terremotos se firmaron órdenes ejecutivas con vigencia indefinida.

A pesar del creciente uso de órdenes ejecutivas Órdenes Ejecutivas para atender una emergencia, no había ocurrido un evento que provocara un estado de emergencia que afectara de forma tan dramática la vida cotidiana y cuya vigencia se extendiera por tanto tiempo. Desde el 15 de marzo de 2020, Puerto Rico es gobernado bajo un estado de emergencia por motivo de la pandemia del COVID-19. La amenaza que representó en ese momento el COVID-19 requirió que la Gobernadora de entonces tomara una serie de medidas sin precedentes para limitar el movimiento de personas, la actividad económica y los servicios gubernamentales. Entre marzo y mayo del 2020, Puerto Rico estuvo bajo una de las medidas de aislamiento (*lockdowns*) más severas entre las jurisdicciones de Estados Unidos y del mundo. El Gobierno extendió el estado de emergencia por el resto del 2020 y ~~aún continúa en~~ durante parte del año el 2021.

Entre el 15 de marzo y el 31 de diciembre de 2020 la Gobernadora Wanda Vázquez Garced emitió decenas de órdenes ejecutivas Órdenes Ejecutivas que implementaron y mantuvieron (aunque con modificaciones) un toque de queda para casi toda la población y regularon la actividad económica, educativa, recreativa, cultural y social. Las restricciones incluyeron órdenes de cuarentena para viajeros y personas expuestas al virus, cierres totales de sectores económicos, prohibición a actividades como ir a playas, parques, caminar y correr, entre otras. Una respuesta inmediata de parte del Poder Ejecutivo era necesaria ante la amenaza del coronavirus. Ahora bien, muchas de las medidas tomadas exclusivamente por la Primera Mandataria fueron objeto de críticas y cuestionamientos por parte de la comunidad científica y profesionales de la salud mental. Además, varios expertos levantaron su voz de alerta ante las restricciones sin precedentes a derechos civiles y constitucionales de la población.

~~En atención a la crisis de salud pública, el gobierno de Estados Unidos aprobó el Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES Act). En virtud de este estatuto, Puerto Rico recibió un total de \$2,200,000,000 para cubrir gastos de pruebas, rastreo de contagios y tratamiento, reactivar la economía y proteger el empleo y continuar los servicios gubernamentales. Inicialmente, muchos de los fondos debían utilizarse en o antes del 30 de diciembre del 2020. En el comienzo del 2021, aún quedan cientos de millones de dólares sin utilizar y se espera un nuevo paquete de estímulo económico de parte de la nueva administración.¹~~

La respuesta a la pandemia del COVID-19, ha estado exclusivamente en manos del Poder Ejecutivo, particularmente en la figura del Gobernador o Gobernadora. El uso prolongado nuevamente de órdenes ejecutivas Órdenes Ejecutivas para gobernar bajo un estado de emergencia y tras el recibo de miles de millones de dólares por parte el Gobierno de los Estados Unidos hacen necesario que esta Asamblea Legislativa asuma un rol fiscalizador proactivo, serio y responsable. Ello requiere exigir a la Rama Ejecutiva que rinda cuentas sobre su manejo de esta ésta y cualquier emergencia futura. También es imperativo establecer mecanismos que sostengan el balance de poder que debe haber entre las ramas políticas.

El prolongado estado de emergencia no es exclusivo de Puerto Rico. Jurisdicciones a través de todo Estados Unidos y el mundo han experimentado declaraciones de emergencia similares. Ello ha llevado a los cuerpos legislativos estatales a repensar su rol ante una emergencia y, a esos fines, presentar medidas para fiscalizar la respuesta del Poder Ejecutivo, establecer mecanismos de rendición de cuentas y de comunicación constante entre las ramas políticas y velar por el uso responsable de los fondos asignados para atender la emergencia. Según el *National Conference of State Legislatures* los cuerpos

¹ ~~Strategic Disbursement Plan Funding Report Coronavirus Relief Fund, AAFAF, (January 29, 2021) <https://www.aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/erf-strat-disbmt-plan-fund-rep-1-15-2021.pdf>~~

legislativos en al menos 30 estados y las Islas Vírgenes han presentado proyectos o resoluciones para limitar los poderes de los gobernadores para atender la emergencia del COVID-19 o cualquier otra emergencia. Algunas de las medidas contemplan: establecer o enmendar la vigencia de una ~~declaración de estado de emergencia~~ Declaración de Estado de Emergencia, requerir una notificación a los cuerpos legislativos previo a emitir una orden ejecutiva que decrete un estado de emergencia, requerir al Ejecutivo rendir informes periódicos a los cuerpos legislativos sobre las medidas adoptadas y el uso de fondos para atender la emergencia y requerir al Gobernador o su representante designado comparecer ante la Legislatura para proveer información y contestar preguntas con relación a la emergencia.

Al amparo del poder de razón de estado y la facultad amplia que la Sección 19 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico se reconoce a esta Asamblea Legislativa el poder para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo. Nos resulta meritorio aprobar la "Ley para la Fiscalización y Rendición de Cuentas en Tiempos de Emergencia". Esta Asamblea Legislativa reconoce la importancia de que el Ejecutivo tenga la capacidad de responder a situaciones de emergencia con prontitud y cierta flexibilidad. Sin embargo, también reconoce su deber de evitar la concentración de poder en una sola rama de gobierno. Por tal razón, se dejan inalteradas las disposiciones de la Ley 76-2000 que prohíben que una orden ejecutiva que establece un estado de emergencia se extienda por más de seis (6) meses y que facultan a la Asamblea Legislativa a pasar juicio sobre el contenido de las órdenes ejecutivas que establecen un estado de emergencia y delimitar sus alcances. Además, se aclara que un estado de emergencia no se puede extender indefinidamente mediante ~~órdenes ejecutivas~~ Órdenes Ejecutivas de vigencias más cortas y se establece que pasados los seis (6) meses ambas ramas políticas deben actuar en conjunto para extender la vigencia de un estado de emergencia.

Si algo han demostrado las emergencias provocadas por los huracanes Irma y María, los terremotos en el sur y la pandemia del COVID-19 es la necesidad de adoptar mecanismos para supervisar y fiscalizar los poderes de emergencia, brindar transparencia sobre las medidas adoptadas y sobre el uso de fondos estatales y federales para atender la emergencia y crear canales de comunicación constante entre las ramas políticas y el Pueblo de Puerto Rico. A esos fines, se adopta esta "Ley para la Fiscalización y Rendición de Cuentas en Tiempos de Emergencia".

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO

- 1 Artículo 1.-Esta ley se conocerá como la "Ley para la Fiscalización y Rendición de
- 2 Cuentas en Tiempos de Emergencia".
- 3 Artículo 2.-Definición de "emergencia"

1 "Emergencia" — es cualquier grave anomalía como huracán, maremoto,
2 terremoto, erupción volcánica, sequía, incendio, explosión, o cualquier otra clase de
3 catástrofe o cualquier grave perturbación del orden público o un ataque por fuerzas
4 enemigas a través de sabotaje o mediante el uso de bombas, artillería o explosivos de
5 cualquier género o por medios atómicos, radiológicos, químicos o bacteriológicos o por
6 cualesquiera otros medios que use el enemigo, en cualquier parte del territorio del Estado
7 Libre Asociado de Puerto Rico, que amerite se movilicen y se utilicen recursos humanos
8 y económicos extraordinarios para remediar, evitar, prevenir o disminuir la severidad o
9 magnitud de los daños causados o que puedan causarse. De igual manera, el término
10 emergencia comprende cualquier evento o graves problemas de deterioro en la
11 infraestructura física de prestación de servicios esenciales al pueblo, epidemias,
12 pandemias, o cualquier otro evento que ponga en riesgo la vida, la salud pública o
13 seguridad de la población o de un ecosistema sensitivo.

14 Artículo 3.-Términos de un estado de emergencia

15 Para efectos de esta Ley el término de un estado de emergencia comienza cuando
16 entra en vigor la primera ~~orden ejecutiva~~ Orden Ejecutiva del Gobernador(a) y se extiende
17 mientras esté vigente cualquier ~~orden ejecutiva~~ Orden Ejecutiva que atienda la misma
18 emergencia. El cálculo de la extensión del estado de emergencia no será interrumpido por
19 alguna enmienda o extensión a la orden ejecutiva ni cuando entre en vigor una nueva
20 orden ejecutiva que atienda la misma emergencia.

21 Toda ~~orden ejecutiva~~ Orden Ejecutiva que declare, extienda o modifique un estado
22 de emergencia tendrá una vigencia definida.

1 Artículo 4.-Suspensión de la aplicabilidad de leyes durante un estado de
2 emergencia

3 El Gobernador o la Gobernadora no podrá declarar la suspensión de leyes por
4 motivo de un estado de emergencia mientras la Asamblea Legislativa se encuentre en
5 sesión.

6 Cuando la Asamblea Legislativa no esté en ~~sesión~~ Sesión y el Gobernador o la
7 Gobernadora tenga la intención de suspender la aplicación de una o varias leyes, o de parte
8 de ésta(s), deberá notificar a la Secretaría de ambos cuerpos legislativos con al menos
9 veinticuatro (24) horas de anticipación. Nada de lo dispuesto en este Artículo limitará la
10 facultad del Gobernador o la Gobernadora de proclamar la ley marcial en casos de
11 rebelión, invasión o inminente peligro de éstas, en sujeción a lo dispuesto en el Artículo
12 IV, Sección 4 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

13 Artículo 5.-Deber del Gobernador o Gobernadora de someter informes cada quince
14 (15) días a la Asamblea Legislativa cuando el estado de emergencia se extienda por más
15 de treinta (30) días.

16 Si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días, el Gobernador
17 o Gobernadora deberá enviar un informe cada quince (15) días a la Secretaría de los
18 cuerpos legislativos en el cual informe y explique:

19 a) Las medidas, órdenes o directrices que se han adoptado y que se adoptarán
20 mediante orden ejecutiva para atender el estado de emergencia haciendo
21 referencia a cualquier documento, estudio, informe, datos o estadísticas que
22 justifiquen la extensión,

- 1 b) Los planes o medidas que se han adoptado o se adoptarán para garantizar
2 la continuación de los servicios gubernamentales,
- 3 c) Los planes o medidas para proveer ayudas, alivios o estímulos económicos
4 a individuos, familias o negocios, los fondos que se han identificado para
5 financiarlos, cuándo y cómo se distribuirán los fondos y cuál es o será la
6 agencia encargada,
- 7 d) Disponibilidad de fondos estatales y federales para atender la emergencia,
8 las agencias o departamentos del gobierno que recibirán y administrarán
9 los fondos, el plan para su distribución y si hay alguna fecha límite para su
10 uso,
- 11 e) Si hay partidas de fondos discrecionales y, de no haberlas, cuál es el uso que
12 se debe dar a los fondos,
- 13 f) Contratos que se han otorgado hasta el momento en cualquiera de las
14 agencias, departamentos o instrumentalidades de la Rama Ejecutiva y en
15 las corporaciones públicas para adquirir bienes o servicios para atender la
16 emergencia,
- 17 g) Cualquier enmienda, modificación y/o suspensión, reglamentos u órdenes
18 y la justificación para estas, y
- 19 h) Cualquier procedimiento o medida para expeditar la otorgación de
20 contratos, permisos o concesiones y la justificación para estas.

21 Además, el informe incluirá una lista de todos los contratos para bienes o servicios
22 otorgados por cualquiera de las agencias o departamentos del ~~gobierno~~ Gobierno del

1 Estado Libre Asociado de Puerto Rico que tengan un valor de cincuenta mil dólares
2 (\$50,000) o más. La lista deberá detallar las partes contratantes, la fecha de otorgación del
3 contrato y el propósito del contrato.

4 Artículo 6.-Divulgación de acciones de la Rama Ejecutiva realizadas al amparo de
5 una ~~declaración de estado de emergencia~~ Declaración de Estado de Emergencia

6 Las agencias, departamentos e instrumentalidades de la Rama Ejecutiva, así como
7 las corporaciones públicas, publicarán semanalmente en su página web todas las acciones
8 que tomen al amparo de una ~~declaración de estado de emergencia~~ Declaración de Estado
9 de Emergencia. Esto incluye, sin que se limite a, compras del gobierno que se hagan
10 conforme el Artículo 46 de la Ley Núm. 73-2019, "Ley de la Administración de Servicios
11 Generales para la Centralización de las Compras del Gobierno de Puerto Rico de 2019",
12 según enmendada, cualquier otorgación de contrato sin un proceso de subasta o cuando se
13 haya eximido del cumplimiento con cualquier requisito de licitación o contratación,
14 cualquier exención, modificación o suspensión de requisitos reglamentarios, cualquier
15 suspensión o enmienda a órdenes administrativas o reglamentos, cualquier contratación,
16 traslado u otra acción de personal, entre otras.

17 Artículo 7.-Deber del Gobernador o Gobernadora o su representante de
18 comparecer ante cualquier cuerpo de la Asamblea Legislativa.

19 Si un estado de emergencia se extiende por más de treinta (30) días, el Gobernador
20 o Gobernadora o algún funcionario que designe deberá comparecer al menos una vez al
21 mes ante la Asamblea Legislativa para informar las medidas que está tomando el
22 gobierno para atender la emergencia. La Asamblea Legislativa podrá cursar una

1 comunicación diez (10) días antes de la fecha señalada para la vista pública con temas de
2 discusión y preguntas específicas que deberán ser contestadas en la vista.

3 Artículo 8.-Obligaciones del Gobernador o Gobernadora si un estado de
4 emergencia se extiende por más de sesenta (60) días

5 Cuando el Gobernador o Gobernadora desee extender un estado de emergencia
6 por un término mayor a sesenta (60) días, deberá someter un escrito a la Secretaría de
7 ambos cuerpos legislativos diez (10) días antes de que culmine ese término en el cual
8 informe y explique:

- 9 a) La necesidad de extender el estado de emergencia haciendo referencia a
10 cualquier documento, estudio, informe, datos o estadísticas que justifiquen
11 la extensión,
- 12 b) El periodo de tiempo por el cual se extenderá el estado de emergencia,
- 13 c) Las medidas, órdenes o directrices que se han adoptado y que se adoptarán
14 mediante orden ejecutiva para atender el estado de emergencia haciendo
15 referencia a cualquier documento, estudio, informe, datos o estadísticas que
16 justifiquen la extensión,
- 17 d) Cualquier enmienda, modificación y/o suspensión de leyes, reglamentos u
18 órdenes y la justificación para estas y,
- 19 e) Cualquier procedimiento o medida para expedir la otorgación de
20 contratos, permisos o concesiones y la justificación para estas.

1 Este deber continuará para cada periodo de sesenta (60) días por el cual se extienda
2 una emergencia. El escrito que se exige en este artículo no sustituye el Informe que debe
3 presentar el Gobernador o Gobernadora conforme el Artículo 5 de esta Ley.

4 Artículo 9.-Extensión de un estado de emergencia por un término mayor de seis
5 (6) meses

6 Un estado de emergencia decretado por el Gobernador o Gobernadora mediante
7 ~~orden ejecutiva~~ Orden Ejecutiva podrá tener una duración máxima de seis (6) meses.
8 Transcurrido ese término, la Asamblea Legislativa podrá extender el estado de
9 emergencia mediante Resolución Conjunta que remitirá al Gobernador o Gobernadora
10 luego de su aprobación. La Resolución Conjunta deberá tener el aval de la mayoría del
11 total de miembros de cada cuerpo legislativo. Deberá especificar el tiempo por el cual se
12 extenderá el estado de emergencia y cualquier otra limitación, condición o exigencia
13 respecto a las medidas que se podrán adoptar para atender la emergencia. De igual forma,
14 cada de vez que se considere necesario extender la Declaración de Estado de Emergencia una vez
15 transcurrido dicho término de sesenta (60) días, se deberá aprobar una nueva Resolución Conjunta
16 en la Asamblea Legislativa a esos fines. Si la Asamblea Legislativa no se encontrare en sesión
17 legislativa al momento de solicitarse la referida extensión por un término en exceso de los sesenta
18 (60) días, la legislatura podrá auto convocarse a Sesión o el Gobernador podrá convocar una Sesión
19 Extraordinaria para esos fines.

20 El Gobernador o Gobernadora podrá recomendar la extensión del estado de
21 emergencia mediante comunicación escrita en la cual informará a la Asamblea
22 Legislativa:

- 1 a) La necesidad de extender el estado el estado de emergencia haciendo
2 referencia a cualquier documento, estudio, informe, datos o estadísticas que
3 justifiquen la extensión,
- 4 b) El periodo de tiempo por el cual se extenderá el estado de emergencia,
- 5 c) Las medidas, órdenes o directrices que se han adoptado y que se adoptarán
6 mediante orden ejecutiva para atender el estado de emergencia haciendo
7 referencia a cualquier documento, estudio, informe, datos o estadísticas que
8 justifiquen la extensión,
- 9 d) Cualquier enmienda, modificación y/o suspensión de leyes, reglamentos u
10 órdenes y la justificación para estas y
- 11 e) Cualquier procedimiento o medida para expeditar la otorgación de
12 contratos, permisos y la justificación para estas.

13 Artículo 10.-Deber de publicar escritos e informes rendidos al amparo de esta Ley

14 Los informes o escritos que se remitirán a la Secretaría de ambos cuerpos
15 legislativos, conforme los Artículos 4, 5, 8, 9 y 10 de esta Ley, serán divulgados
16 electrónicamente en los portales del Senado, la Cámara de Representantes y el
17 Departamento de Estado dentro del término de cinco (5) días luego de haberse enviado a
18 los cuerpos legislativos.

19 Artículo 11.- Se enmienda el artículo 5.10 de la Ley 20 -2017, según enmendada, conocida
20 como "Ley del Departamento de Seguridad Pública", para que lea de la siguiente forma:

21 "Artículo 5.10.-Poderes Extraordinarios del Gobernador de Puerto Rico.

1 Sujeto a las disposiciones contenidas en la "Ley para la Fiscalización y Rendición de
 2 Cuentas en Tiempos de Emergencia", En en situaciones de emergencia o de desastre, el
 3 Gobernador de Puerto Rico podrá decretar, mediante proclama, que existe un estado de
 4 emergencia o desastre, según sea el caso, en todo el territorio de Puerto Rico o en parte
 5 del mismo. El Gobernador, mientras dure dicho estado de emergencia o desastre, tendrá,
 6 además de cualesquiera otros poderes conferidos por otras leyes, los siguientes:

7 (a)...

8 (b)...

9 (c)...

10 (d)...

11 (e)...

12 (f)..."

13 Artículo 12.- Se añade un nuevo Artículo 15 a la Ley 76-2000, según enmendada, conocida
 14 como "Ley de Procedimientos para Situaciones o Eventos de Emergencias", para que lea de la
 15 siguiente forma:

16 "Artículo 15.-

17 Todas las disposiciones contenidas en esta Ley deberán sujetarse a los términos y
 18 condiciones contenidas en la "Ley para la Fiscalización y Rendición de Cuentas en Tiempos de
 19 Emergencia".

20 Artículo 13.- Se reenumeran los actuales Artículos 15, 16 y 17 de la Ley 76-2000, según
 21 enmendada, conocida como "Ley de Procedimientos para Situaciones o Eventos de
 22 Emergencias", como Artículos 16, 17 y 18.

1 Artículo ~~11~~ 14.-Separabilidad.

2 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
3 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
4 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen, o sentencia a tal
5 efecto dictada no afectará ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia
6 quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
7 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma
8 que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona
9 o una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra,
10 artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de
11 esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o
12 sentencia a tal efecto no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a
13 aquellas personas o circunstancias en las que pueda aplicar válidamente. Es la voluntad
14 expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las
15 disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin
16 efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o
17 aunque deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona
18 o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la
19 determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

20 Artículo ~~12~~ 15.-Cláusula de Supremacía.

1 Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición
2 general o específica de cualquier otra ley o regulación del Gobierno del Estado Libre
3 Asociado de Puerto Rico que sea incompatible con esta Ley.

4 Artículo ~~13~~ 16.-Vigencia.

5 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

