

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

## SENADO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria



### CALENDARIO DE ÓRDENES ESPECIALES DEL DÍA

#### JUEVES, 2 DE JUNIO DE 2022

MEDIDA	COMISIÓN	TÍTULO
<p><b>P del S. 540</b> <b>(A-031)</b></p> <p><i>(Por los integrantes de la delegación P.N.P.)</i></p>	<p><b>DESARROLLO ECONÓMICO, SERVICIOS ESENCIALES Y ASUNTOS DEL CONSUMIDOR</b></p> <p><i>(Segundo Informe)</i> <i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y en el Título)</i></p>	<p>Para enmendar los Artículos 5 y 18 de la Ley 14-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña", a los fines de <del>atemperarla</del> a <u>atemperar sus disposiciones con</u> la Ley 141-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Ejecución del Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018."</p>
<p><b>P. del S. 576</b></p> <p><i>(Por el señor Dalmau Santiago)</i></p>	<p><b>GOBIERNO</b></p> <p><i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y el Título)</i></p>	<p>Para enmendar el inciso (e) del Artículo 3.2 de la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", a los fines de establecer una excepción adicional para los procedimientos de compra relacionados a la investigación llevada a cabo en la Universidad de Puerto Rico; <u>y para otros fines relacionados.</u></p>

MEDIDA	COMISIÓN	TÍTULO
P. del S. 597  (Por el señor Soto Rivera)	GOBIERNO  (Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y el Título)	Para declarar el mes de octubre de cada año como el “Mes del Profesional del Trabajo Social”; <del>declarar</del> <u>así como</u> el cuarto jueves del mes de octubre <u>correspondiente</u> , como el “Día del Profesional del Trabajo Social”; <u>el disponer que se emita una Proclama por el/la Gobernador(a) a estos efectos</u> ; ordenar al Departamento de Estado a <u>coordinar</u> y desarrollar actividades con el fin de reconocer a esta clase profesional y su contribución social; y para otros fines relacionados.
P. del S. 619  (Por el señor Dalmau Santiago)	HACIENDA, ASUNTOS FEDERALES Y JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL  (Con enmiendas en el Decrétase)	Para enmendar las secciones 1033.15(a)(8)(B) y 1081.05 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011", a los fines de aumentar la deducción máxima permitida a un individuo por concepto de aportaciones en efectivo a una cuenta de aportación educativa; y para otros fines relacionados.
P. del S. 756  (Por el señor Villafañe Ramos – Por Petición)	SALUD  (Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y el Título)	Para enmendar los artículos 1, 2 y 3 de la Ley <del>Núm.</del> 12-2021 a los fines de establecer el mes de octubre <u>de cada año</u> , como el mes de la dislexia en Puerto Rico; designar el día 8 de octubre <u>de cada año</u> , como el día de la concienciación sobre la dislexia en Puerto Rico; y para otros fines relacionados.
P. del S. 872  (Por la señora García Montes – Por Petición))	EDUCACIÓN, TURISMO Y CULTURA  (Sin Enmiendas)	Para declarar el primer domingo del mes de mayo de cada año como el “Día Nacional del Mundillo Puertorriqueño”.

MEDIDA	COMISIÓN	TÍTULO
<b>R. del S. 81</b>  <i>(Por la señora García Montes)</i>	<b>EDUCACIÓN, TURISMO Y CULTURA</b>  <i>(Informe Final)</i>	<p>Para ordenar a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico realizar una investigación sobre los pagos indebidos de nómina realizados desde el 2007 al presente por el Departamento de Educación a personas que ya no figuran trabajando en dicha agencia, las causas que provocaron este malgasto de dinero público, las alternativas que implementará el Departamento de Educación en conjunto con el Departamento de Hacienda para recobrar dichos pagos indebidos, investigar el incumplimiento de dicha agencia con el establecimiento de un sistema efectivo de validación de asistencia y tiempo trabajado para evitar la pérdida de dinero en nómina, así como el funcionamiento del sistema de asistencia institucional, conocido como el Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencias (“Sistema TAL”), tanto durante el periodo que han surgido los pagos indebidos de nómina, como durante el periodo de la pandemia del Covid-19 y sus efectos en la remuneración de los docentes que han realizado trabajo remoto.</p>
<b>R. del S. 200</b>  <i>(Por la señora Santiago Negrón)</i>	<b>EDUCACIÓN, TURISMO Y CULTURA</b>  <i>(Segundo Informe Parcial)</i>	<p>Para ordenar a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre el Programa de Educación Agrícola adscrito a la Secretaría de Educación Ocupacional y Técnica del Departamento de Educación (DE), y de las tierras utilizadas por la agencia para este programa.</p>

MEDIDA	COMISIÓN	TÍTULO
<b>R. del S. 208</b>  (Por la señora Hau)	<b>EDUCACIÓN, TURISMO Y CULTURA</b>  <i>(Segundo Informe Parcial)</i>	Para ordenar a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre el desembolso de los fondos del Título IV de la Ley federal “Cada Estudiante Triunfa” ( <i>Every Student Succeeds Act - ESSA</i> ) al Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), a los fines de conocer cómo la agencia ha administrado los fondos asignados; indagar sobre los estándares educativos utilizados por ESSA y el DEPR para medir el aprovechamiento académico de las escuelas y estudiantes de los municipios del Distrito Senatorial de Guayama (Aibonito, Arroyo, Barranquitas, Cayey, Cidra, Coamo, Comerío, Corozal, Guayama, Juana Díaz, Naranjito, Orocovis, Salinas, Santa Isabel y Villalba); y para evaluar la aplicabilidad de la Ley federal durante la emergencia del COVID-19 en la educación pública puertorriqueña.
<b>P. de la C. 1244</b>  (Por 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)	<b>DERECHOS HUMANOS Y ASUNTOS LABORALES</b>  <i>(Con enmiendas en la Exposición de Motivos; en el Decrétase y el Título)</i>	Para enmendar <del>la Exposición de Motivos, así como</del> los Artículos 2.12, 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 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1 y 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los incisos (a), (k) y (q) del Artículo 4, el inciso (b) del Artículo 3, así como el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1

MEDIDA	COMISIÓN	TÍTULO
<p><i>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>y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los incisos (a) y (b) del Artículo 1, los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2, los Artículos 3, 5, 7 y 8, los incisos (a) y (b) del Artículo 11 y el Artículo 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; y enmendar el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer protecciones contra el 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><b>R. C. de la C. 309</b></p>	<p><b>HACIENDA, ASUNTOS FEDERALES Y JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL</b></p>	<p>Para reasignar al Municipio de Camuy, la cantidad de cincuenta mil (50,000.00) dólares provenientes del Inciso a, Apartado 11 de la Sección 1 de la R. C. Núm. 100-2019, para obras y mejoras permanentes; autorizar la contratación de las obras y el pareo de fondos reasignados; y para otros fines relacionados.</p>
<p><i>(Por el representante Meléndez Ortiz)</i></p>	<p><i>(Sin Enmiendas)</i></p>	



**ORIGINAL**

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa


2<sup>da</sup>. Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 540**

**SEGUNDO INFORME POSITIVO**


30 de septiembre de 2021

  
TRAMITES Y RECORD  
SENADO DE PR  
RECIBIDO 30SEP'21 PM12:1

**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, presenta ante este Alto Cuerpo su **Segundo Informe Positivo** recomendando la aprobación del P. del S. 540, con enmiendas, según incluidas en el Entrillado Electrónico que se acompaña.

**ALCANCE DE LA MEDIDA**

 El Proyecto del Senado 540 tiene como propósito "enmendar los Artículos 5 y 18 de la Ley 14-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña", a los fines de atemperarla a la Ley 141-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Ejecución del Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018."


**ALCANCE DEL INFORME**

La Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor del Senado de Puerto Rico, tras evaluar el alcance de la medida ante nuestra consideración, limitó la solicitud de comentarios al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio ("DDEC"). Contando con su comparecencia, nos encontramos en posición de realizar nuestro análisis en torno al P. del S. 540.

## RESUMEN DE COMENTARIOS

Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

Mediante memorial suscrito por el Lcdo. Carlos J. Ríos Pierluisi, director de la Oficina de Asesoramiento Legal, el DDEC favorece la aprobación del P. del S. 540. En esencia, establece que la Ley 14-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña" tiene como propósito "respaldar el crecimiento, desarrollo y fortalecimiento de la industria puertorriqueña..." Sin embargo, al momento de aprobarse la Ley 14, *supra*, la Junta para la Inversión en la Industria Puertorriqueña fue adscrita a la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico (PRIDCO). Al presente, la realidad jurídica de PRIDCO ha variado, por lo cual, y en consideración al P. del S. 540, nos comenta lo siguiente:



"La medida de referencia propone enmendar la Ley 14-2004, a los fines de atemperarla a lo dispuesto en la Ley 141-2018. Específicamente, propone sustituir toda referencia a PRIDCO por el DDEC y sustituir toda referencia al Director Ejecutivo de PRIDCO por el Secretario de Desarrollo Económico y Comercio. De esta forma, la JIIP dejaría de estar adscrita *de jure* a PRIDCO y pasaría formalmente al DDEC. Todo esto, en armonía con lo dispuesto en la Ley Núm. 141-2018. Cabe destacar que la medida de referencia dispone una vigencia retroactiva al momento de la aprobación de la Ley Núm. 141-2018, lo cual es indispensable para preservar la voluntad de esta Honorable Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 141-2018.

La Ley Núm. 141-2018, sobre la reorganización del DDEC, dispuso que PRIDCO pasaría a ser una **entidad adscrita del DDEC** pero con personalidad jurídica propia. Asimismo, la Sección 2.2 de la Ley Núm. 141-2018 transfirió al DDEC **todas las funciones de promoción e incentivos industriales** que antes ejercía PRIDCO. En vista de lo anterior, y para cumplir con el mandato legislativo contemplado en la Ley Núm. 141-2018, la Junta de Directores de PRIDCO transfirió al DDEC todas las divisiones y oficinas del Área de Desarrollo de Negocios de PRIDCO que llevaban a cabo dichas funciones, incluyendo la JIIP. Como corolario, la JIIP actualmente pertenece al DDEC de facto. No empecé lo anterior, la Ley Núm. 141-2018 no enmendó la Ley Núm. 14-2004, por lo que resulta indispensable reparar este disloque jurídico y preservar la voluntad legislativa en la que se enmarca la Ley Núm. 141-2018."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Memorial Explicativo del Departamento de Desarrollo Económico sobre el P. del S. 540, pp. 2-3.



### IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

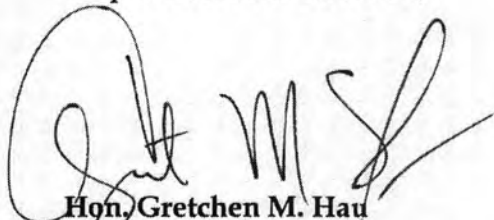
En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", la Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor del Senado de Puerto Rico certifica que el P. del S. 540 no impone una obligación económica en el presupuesto de los gobiernos municipales.

### CONCLUSIÓN

En consideración a las enmiendas propuestas en el P. del S. 540, concluimos que estas se limitan a sustituir cualquier referencia al Director Ejecutivo de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico (PRIDCO) por el Secretario del DDEC. Por tanto, no encontramos impedimento legal alguno para que la medida continúe su trámite legislativo.

**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, presenta ante este Alto Cuerpo su **Segundo Informe Positivo** recomendando la aprobación del P. del S. 540, con enmiendas, según incluidas en su Entirillado Electrónico.

Respetuosamente sometido,



**Hon. Gretchen M. Hau**  
Presidenta  
Comisión de Desarrollo Económico,  
Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor



Entirillado Electrónico  
ESTADO LIBRE ASOCIADO GOBIERNO DE PUERTO  
RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

2<sup>da.</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 540**

18 de agosto 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 la Comisión de Desarrollo Económico, Servicios Esenciales y Asuntos del Consumidor*

LEY

Para enmendar los Artículos 5 y 18 de la Ley 14-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña", a los fines de ~~atemperarla a~~ atemperar sus disposiciones con la Ley 141-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Ejecución del Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018."

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS


El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio ("DDEC") fue creado por virtud del Plan de Reorganización Núm. 4-1994, según enmendado, conocido como "Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 1994", con el propósito de implantar y supervisar la ejecución de la política pública de desarrollo económico en Puerto Rico. Esto incluye todo lo relacionado a los sectores empresariales de la industria, el comercio, el turismo, el cine, los servicios, el cooperativismo, entre otros, a los fines de potenciar el desarrollo económico de Puerto Rico. Para llevar a cabo su gestión, el DDEC está compuesto por varias corporaciones

públicas e instrumentalidades gubernamentales. Además de coordinar los esfuerzos de política pública de todo el componente de desarrollo económico, el DDEC tiene la encomienda de dirigir varias iniciativas y programas dirigidos a reactivar nuestra economía.



Tras la aprobación del Plan de Reorganización Núm. 7-2018 y la Ley 141-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Ejecución del Plan de Reorganización del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018" ("Ley Núm. 141-2018"), el DDEC inició un proceso de reorganización para cumplir con el mandato legislativo de consolidar dentro del DDEC varias agencias cuya función y operación están intrínsecamente relacionadas al desarrollo económico. Así las cosas, y conforme al mandato legislativo expresado en la Ley 141-2018, se consolidaron con el DDEC las siguientes entidades gubernamentales: (1) la Oficina de Gerencia de Permisos ("OGPe"), como una Secretaría Auxiliar del DDEC; (2) la Oficina de Exención Contributiva Industrial, ahora conocida como la Oficina de Incentivos para Negocios en Puerto Rico; (3) la Oficina Estatal de Política Pública Energética, ahora el Programa de Política Pública Energética del DDEC, y (4) la Corporación del Centro Regional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ahora conocida como el Programa del Centro Regional del Gobierno de Puerto Rico. Por otro lado, la Compañía de Comercio y Exportación ("CCE") y la Compañía de Turismo de Puerto Rico ("CTPR") quedaron designadas como Entidades Operacionales, lo que conforme a la Ley 141-2018 significa que estas habrán de consolidarse con el DDEC tan pronto el Secretario de Desarrollo Económico y Comercio certifique que están listas para ello. Finalmente, tras la aprobación de la Ley 141-2018 quedaron designadas como Entidades Adscritas al DDEC la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico ("PRIDCO", por sus siglas en inglés), la Junta de Planificación, y la Autoridad para el Redesarrollo de los Terrenos y Facilidades de la Estación Naval Roosevelt Roads. Asimismo, el Programa de Desarrollo de la Industria Cinematográfica (en adelante, "PDIC"), el Programa de Desarrollo de la Juventud (en adelante, "PDJ") y el Programa de Desarrollo Laboral (en adelante, "PDL"), se consolidaron en el DDEC mediante la Ley 171-2014. Como se

puede apreciar, el componente de desarrollo económico del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, liderado por el DDEC, está compuesto por una gama de agencias y corporaciones públicas que representan los sectores económicos principales de nuestro país ~~nuestra Isla~~. La reorganización ordenada por la Ley 141-2018 tiene como propósito primordial facilitar la forma de hacer negocios en Puerto Rico.



La centralización y consolidación del componente de desarrollo económico también es parte del Plan Fiscal del Gobierno de Puerto Rico certificado por la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico ("FOMB", por sus siglas en inglés) al amparo de la Ley Federal PROMESA, así como del recién propuesto Plan Fiscal revisado, que busca lograr eficiencias y ahorros. Más importante aún, la reorganización contemplada y ordenada en la Ley 141-2018 pone de manifiesto que la misión del DDEC es indispensable para Puerto Rico; máxime en estos tiempo en los que enfrentamos una crisis fiscal y económica sin precedentes que se ha agudizado por el huracán más fuerte de la historia moderna de Puerto Rico; por terremotos de magnitudes que no sentíamos hace casi un siglo; y, por una pandemia provocada por el coronavirus, conocido como COVID-19, que promete cambiar la forma en la que el mundo entero se desenvuelve. En fin, el DDEC es una agencia ejecutiva de rango constitucional cuya relevancia e importancia es cardinal en estos tiempos por los que atraviesa Puerto Rico.

Con este trasfondo en mente, y en cuanto a PRIDCO se refiere, destacamos que, aunque PRIDCO se mantiene como entidad jurídica para algunos propósitos, todas las funciones de promociones e incentivos fueron consolidadas con el DDEC. Durante el año 2018, y como parte de los esfuerzos para cumplir con el mandato de la Ley 141-2018, la Junta de Directores de PRIDCO aprobó la transferencia del Área de Desarrollo de Negocios de PRIDCO al DDEC. Esta transferencia ~~incluye~~ incluyó todas las divisiones y oficinas del Área de Desarrollo de Negocios que tenían funciones de promociones e incentivos como, por ejemplo, la Junta de la Inversión para la Industria Puertorriqueña ("JIIP").

La Ley 141-2018 no enmendó la Ley 14-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña” (“La Ley 14-2004”). Por lo tanto, actualmente la Ley 14-2004 dispone que la JIIP está adscrita a PRIDCO. Sin embargo, la intención de la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley 141-2018 fue que todas las funciones de promociones e incentivos de PRIDCO se transfirieran al DDEC. Véase, Exposición de Motivos de la Ley 141-2018, página 3. De hecho, la Sección 2.2 de la Ley 141-2018 ordena la transferencia de las funciones de promoción e incentivos de PRIDCO al DDEC. En vista de lo anterior, resulta necesario y conveniente atemperar la Ley 14-2004 al mandato legislativo ordenado por la Ley 141-2018. Particularmente, debemos enmendar la Ley 14-2004 para aclarar que la JIIP estará adscrita al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. Asimismo, para proteger la intención legislativa enmarcada en la Ley 141-2018 y garantizar la certeza de todos los procedimientos que la JIIP ha llevado a cabo desde la aprobación de la Ley 141-2018, la vigencia de esta Ley debe ser retroactiva al 11 de julio de 2018, fecha en la que se aprobó la Ley 141-2018.

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

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley 14-2004, según enmendada,  
 2 conocida como “Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña” para que se lea como  
 3 sigue:

4 “Artículo 5. - Junta para la Inversión en la Industria Puertorriqueña - Creación

5 Para facilitar la realización de la política pública antes mencionada, se crea la  
 6 Junta de Inversión en la Industria Puertorriqueña, adscrita [a la **Compañía de Fomento**  
 7 **Industrial**] al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico. Estará  
 8 compuesta por el [Director Ejecutivo de la **Compañía de Fomento Industrial**] Secretario  
 9 de Desarrollo Económico y Comercio, quien será su presidente, el Administrador de  
 10 Servicios Generales, el Secretario de Agricultura, el Comisionado de Desarrollo

1 Cooperativo, el asesor económico principal del Gobernador, o los representantes que  
2 ~~éstos~~ estos designen, y un (1) miembro designado por el Gobernador(a) de Puerto Rico,  
3 y un (1) miembro adicional designado en acuerdo por los Presidentes de ambos  
4 Cuerpos de la Asamblea Legislativa, que ostenten experiencia en la industria local.  
5 Estos últimos servirán un término escalonado de dos (2), tres (3) y cuatro (4) años. De  
6 surgir una vacante, el miembro que nombre el Gobernador para sustituirlo servirá el  
7 remanente del término del miembro que cesó en funciones y de la misma manera será  
8 aplicado para el sustituto en caso de vacante del miembro designado por la Asamblea  
9 Legislativa (Legislatura), será esta la responsable de nombrar al sustituto por el término  
10 del miembro designado por la Asamblea Legislativa que produjo la vacante. La Junta se  
11 reunirá por lo menos una (1) vez al mes. Cuatro (4) miembros de la Junta constituirán  
12 quórum, y las decisiones se tomarán mediante la concurrencia de la mayoría de los  
13 presentes. En aquellas instancias en que los miembros del sector público que forman  
14 parte de la Junta designen representantes para participar en las reuniones de la Junta,  
15 dicha delegación deberá recaer sobre una misma persona, éstos deberán tener autoridad  
16 oficial para tomar decisiones, y deberán actuar con premura como miembros de dicho  
17 cuerpo directivo. A su vez, se dispone que la Junta será el organismo público revestido  
18 de todas las facultades legales y administrativas necesarias para asegurar el  
19 cumplimiento cabal de las disposiciones de esta Ley por parte de todas las agencias y  
20 demás organismos públicos sujetos a la misma. En ese sentido, se entenderá que es  
21 dicha Junta el ente gubernativo con la autoridad para fiscalizar a las entidades públicas

1 en el cumplimiento pleno de los estándares de acción, criterios y demás disposiciones  
2 de esta Ley.”

3 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 18 de la Ley 14-2004, según enmendada,  
4 conocida como “Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña” para que se lea como  
5 sigue:

6 “Artículo 18. - Asignación de Fondos.

7 [A fin de permitirle a la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico llevar  
8 a cabo las nuevas funciones, facultades y poderes que le encomienda esta Ley, la  
9 Asamblea Legislativa asignará doscientos treinta mil (230,000) dólares de fondos no  
10 comprometidos del Fondo General para que la Compañía organice un nueva unidad  
11 administrativa con el personal y equipo necesario.

12 Para los años fiscales subsiguientes, el Director Ejecutivo de la Compañía  
13 solicitará como parte de la Petición Presupuestaria, ante la Legislatura, lo fondos  
14 necesarios para el funcionamiento de esta Junta.]

15 *El Secretario de Desarrollo Económico y Comercio solicitará a la Asamblea Legislativa los*  
16 *fondos necesarios para el funcionamiento de la Junta como parte de la Petición Presupuestaria*  
17 *para los años fiscales subsiguientes.”*

18 Sección 3. - Separabilidad.

19 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,  
20 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite, o parte de esta  
21 Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal  
22 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto



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

16 Sección 4.- Vigencia.

17 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y será  
18 retroactiva al 11 de julio de 2018, fecha en la que se aprobó la Ley 141-2018, según  
19 enmendada, conocida como "Ley de Ejecución del Plan de Reorganización del  
20 Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de 2018", ~~según enmendada~~.



**ORIGINAL**

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO MAY 27 22PM 2:33

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 576**

Informe Positivo  
27 de mayo de 2022

**AL SENADO DE PUERTO RICO:**

La Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del **Proyecto del Senado 576**, con las enmiendas incluidas en el entrillado electrónico.

**ALCANCE DE LA MEDIDA**

El Proyecto del Senado 576, según radicado, propone enmendar el inciso (e) del Artículo 3.2 de la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", a los fines de establecer una excepción adicional para los procedimientos de compra relacionados a la investigación llevada a cabo en la Universidad de Puerto Rico.

**INTRODUCCIÓN**

En primera instancia, es necesario reconocer que la Universidad de Puerto Rico (UPR), constituye el vehículo educativo y de capacitación académica del Estado sobre el cual se edifican las generaciones del país para su contribución a la sociedad puertorriqueña. En este sentido, el Sistema Universitario de la UPR, constituye nuestra principal institución de educación superior en funcionamiento por más de un siglo.

Específicamente, en el año 1966 se aprobó la Ley de la Universidad, Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, que proveyó la estructura organizacional de la misma, como herramienta para cimentar los principios su autonomía administrativa y académica, que también se garantizaban a través de la fórmula presupuestaria de provisión de recursos necesarios a su funcionamiento. Lamentablemente, y como es de conocimiento público, de manera consecuente las asignaciones presupuestarias a la UPR se han recortado dramáticamente, afectando dicha autonomía y la excelencia de las facilidades y recursos propios al primer centro docente del país. Realidad, que se ha agravado bajo los Planes Fiscales Certificados de la Junta de Supervisión Fiscal para Puerto Rico, creada bajo el Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act de 2016 (PROMESA).

Sin embargo, y a pesar de estos recortes en presupuesto, la Universidad de Puerto Rico (UPR) se distingue por llevar a cabo proyectos e investigaciones sobre productos y servicios en diversas actividades de desarrollo económico, generando patentes para el beneficio económico de la propia universidad, así como para toda la sociedad puertorriqueña. Además, opera varios Centros de Investigación para el desarrollo de tratamientos y medicamentos efectivos, sus programas agrícolas y de investigación sobre dicha actividad, proyectos de innovación, y de manera especial, el Centro de Investigación de Ciencias Moleculares (CICM) del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico (UPR).

En torno a los fundamentos que se esbozan para la aprobación de este Proyecto, que eximiría a los contratistas y proveedores de servicios de la UPR en materia de investigación de la certificación que se exige por el Artículo 3.2 del “Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico”, Ley 2-2018, ante, en las facturas presentadas para pago, se señala, que el contenido de dicha certificación exige como condición que los productos han sido entregados, y los servicios prestados para proceder a su pago por la entidad gubernamental contratante. Y, precisamente, en el caso de la UPR los procesos de pago en estudios e investigaciones en curso, responden a circunstancias particulares que obligan al pre-pago de los mismos. En este sentido, la Exposición de Motivos de la medida, en su parte pertinente expone:

*“No obstante, lo anterior ha sido una limitación para aquellos docentes y estudiantes de la Universidad de Puerto Rico que llevan a cabo investigación, pues la mayoría de los licitadores y proveedores no aceptan incluir esta certificación en su factura por diversas razones. Entre ellas, las compañías alegan que no deben establecer en su factura que han rendido un servicio, pues están trabajando como un pago por adelantado y el servicio será rendido posteriormente, una vez reciban el pago. De igual forma, debido al crédito limitado que tiene el primer centro docente del país, así como experiencias negativas previas con el cobro de materiales o prestación de servicios, muchos licitadores y proveedores sólo aceptan órdenes de compra por pago por adelantado (o prepago) y, por consiguiente, no pueden certificar que han entregado los materiales y los servicios prestados.*

*Por otra parte, debido a la naturaleza del estudio y los trabajos que se llevan a cabo, muchos investigadores tienen que adquirir equipos de investigación sofisticados que son distribuidos única y exclusivamente por una compañía en particular. Sin embargo, estos distribuidores no aceptan incluir dicha certificación en sus cotizaciones y/o facturas. Desafortunadamente, esta situación limita a los profesores y estudiantes que se encuentran realizando investigación, pues restringe el tipo y la calidad de material que pueden adquirir...”*

Establecidos estos argumentos, y la naturaleza cambiante de la investigación, entienden necesario atender con premura estas enmiendas como un asunto que afecta las aportaciones científicas, sociales y culturales de la UPR al país. Además, porque dichas investigaciones constituyen una fuente de ingresos esenciales, que se torna muy necesaria en el escenario actual del sistema universitario.

## ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; conforme a los poderes y facultades delegados por el Reglamento de Senado vigente, y como parte de la evaluación del Proyecto del Senado 576, ante nos, solicitó memoriales a la Presidenta Interina de la UPR, Dra. Mayra Olavarría Cruz; a la Contralora de Puerto Rico, CPA Yesmín Valdivieso, al Secretario del Departamento de Justicia, Hon. Domingo Emanuelli, así como recibimos comunicación de la Rectora Interina del Recinto Ciencias Médicas, UPR, Wanda T. Maldonado, BS. PHARM, PHARMM.D. A la fecha del presente Informe, no se ha recibido el Memorial solicitado al Departamento de Justicia.

El Memorial Explicativo sobre este Proyecto, suscrito por la Directora Interina de la UPR, Dra. Mayra Olavarría Cruz, inicia señalando el alcance del mismo, en particular sobre las disposiciones del Código Anticorrupción antes citado, para que toda persona que interese hacer negocios con las agencias gubernamentales, corporaciones públicas e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; *"deberá comprometerse a realizar los trabajos dentro del término pautado, garantizar la calidad de sus servicios y los bienes que suministra, así como cobrar por sus servicios. Esto mediante la presentación de una factura que deberá incluir la siguiente certificación..."*

Abundan, que según planteado en el Proyecto esto representa una limitación para aquellos docentes y estudiantes de la UPR que llevan a cabo investigación, pues la mayoría de los licitadores y proveedores no aceptan incluir esta certificación en su factura por diversas razones. Así expresan, que, aunque la Ley 2-2018, *supra*, tiene un fin loable para salvaguardar el uso de fondos públicos y mantener una sana administración, el efecto en la práctica ha sido un impedimento para mantener los procesos de adquisiciones de bienes y servicios, muy en particular en los proyectos subvencionados con fondos externos o federales. Sobre este aspecto, detallan:

*"Destacamos que mucho de los proyectos que se encuentran en vigor en la UPR, tienen limitaciones de tiempo por los periodos de ejecución de éstos, además de la necesidad de agilidad que impone la ciencia y los experimentos que se realizan. Por lo tanto, aunque la UPR ha cumplido cabalmente con los requerimientos del Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico, no es menos cierto que dicho proceder ha presentado retos adicionales para poder cumplir con los requisitos impuestos por los donantes de fondos y colaboradores de nuestros investigadores.*

*Para poner nuestra posición en contexto, consideramos necesario mencionar que la Universidad cuenta con tres (3) recintos y ocho (8) unidades institucionales a través de la isla, una (1) unidad administrativa, siete (7) estaciones experimentales y cuatro (4) centros dedicados únicamente a investigación de vanguardia (Punta Santiago, Neurobiología, CICim y Magueyes).*

*Actualmente, la UPR es la institución de educación superior más importante de Puerto Rico y es la líder en el campo de la investigación. Al ser un importante centro de actividad científica para estudiantes graduados, se distingue por ser el principal promotor*

*de personal altamente capacitado que cada vez es más solicitado por el gobierno, corporaciones, industrias estatales y del extranjero.*

*La UPR tiene un compromiso inquebrantable con el desarrollo económico, social y la competitividad de Puerto Rico. Cabe destacar que, somos la única institución universitaria con calificaciones de Space Grant, Land Grant y Sea Grant en todo Puerto Rico, lo que le permite acceder a gran cantidad de fondos de investigación. Esto, sumado a la calidad y reconocimiento internacional de nuestra facultad, han permitido que la UPR genere el 66% de toda la labor académica de patentes, investigación y de publicación de Puerto Rico...” (Énfasis nuestro)*

Adicional, indican las aportaciones características que distinguen y convierten a la UPR en un activo incalculable para el país, con la capacidad de generar sobre \$250 millones de dólares en fondos a través de investigaciones, proyectos, colaboraciones y pagos de matrícula, así como que sus egresados representan los porcentajes más altos de colocaciones en puestos de mayor jerarquía y retribución de todas las instituciones universitarias en Puerto Rico. Asimismo, entienden deben flexibilizarse ciertos requisitos impuestos por leyes y reglamentos, los cuales, hasta cierto punto atentan contra la autonomía universitaria reconocida por la Ley de la Universidad de Puerto Rico, *supra*.

En cuanto a la comunicación remitida a nuestra Comisión por el Recinto de Ciencias Médicas de la UPR, por conducto su Rectora Interina, Wanda T. Maldonado, nos incluye copia de la Certificación 013,2021-2022, aprobada por el Senado Académico del Recinto de Ciencias Médicas, con fecha del 9 de septiembre de 2021, en apoyo a este Proyecto. Una certificación, que, en síntesis, valida los argumentos planteados para la aprobación de esta medida y que expone la misión del recinto para generar, a través de la investigación, el conocimiento científico e innovación que redunde en mejorar la salud en Puerto Rico. Particularizan, que para dichas actividades investigativas se requiere la compra de materiales y equipos sofisticados que en la mayoría de los casos se pagan por adelantado, por tanto, la cláusula dispuesta en el Código Anticorrupción, *ante*, atrasa e impide los procesos de compra necesarios para la investigación.

Concluyen, que el P. del S. 576 subsana dicha limitación al establecer una excepción en los procedimientos de compra de materiales y equipos para la investigación en la universidad. En consecuencia, redundaría en mejorar y agilizar los procesos de compra, y la efectividad de los procesos investigativos.

Por su parte, la ponencia de la Oficina del Contralor, suscrita por la Contralora, CPA Yesmín Valdivieso, inicia señalado los fines de la medida y las razones que se expresan para su aprobación. Especifican que, con la aprobación de esta medida se pretende enmendar el Artículo 3.2 del Código Anticorrupción citado, para disponer que los contratistas y proveedores de bienes y servicios dirigidos a investigaciones académicas y proyectos subvencionados por la UPR, estarán exentos de la certificación que dispone dicho inciso. Expresan, asimismo:

*“El Artículo 1.1 del Código estableció que la corrupción es un mal que afecta todos los niveles de nuestra sociedad. La corrupción en el ejercicio de la función pública es uno de*

*los mayores impedimentos que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico para asegurar mejores y más eficientes servicios a la ciudadanía. Por tanto, se declara política pública la cero tolerancia a la corrupción. A los fines de erradicar la corrupción, se deben aunar los esfuerzos de todos los componentes del Gobierno para prevenir, investigar y procesar los actos de corrupción...”*

Más adelante, se refieren al deber ministerial delegado a la Oficina del Contralor, creada por la Ley Núm. 9 del 24 de julio de 1952, según enmendada, para fiscalizar las transacciones relacionadas con la propiedad y los fondos públicos en las tres ramas de Gobierno. Esto, para determinar si las mismas fueron realizadas conforme a las leyes, normas y reglamentos aplicables. Además, expresan que la oficina no define, ni promulga política pública. No obstante, indican, que han respaldado toda medida que contribuya a la transparencia e integridad en los procesos gubernamentales.

Sobre el Proyecto del Senado 576, señalan que, luego de evaluar la medida, desde un punto de vista administrativo y funcional, en principio concurren con los propósitos que persigue la misma. En términos concretos, no tienen objeción a que se exima de incluir la certificación en los pagos adelantados a contratistas y proveedores de bienes y servicios a investigaciones académicas y proyectos subvencionados de la Universidad de Puerto Rico. Esto, tomando en consideración que en ese momento aún no se han brindado los servicios o entregado los bienes.

Sin embargo, recomiendan no se exima de dicha certificación en aquellas facturas donde ya se ha realizado de manera parcial o total los servicios o se han entregado los bienes pactados. Enmienda, que entendemos procedente y que incluimos en el entrillado electrónico que se acompaña.

Es importante apuntar, que la Oficina del Contralor menciona que el Artículo 9 de la Ley 230 del 24 de julio de 1974, Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico, según enmendada, dispone que el Secretario de Hacienda podrá efectuar o autorizar pagos por adelantados de aquellos servicios o suministros; *“que según uso y costumbre o práctica comercial se pagaren por anticipado, cuando la necesidad del servicio así lo requiera. Sin embargo, las disposiciones de la misma, no le aplican a la UPR.”* Es decir, que al examinar dicho Artículo 9 de la Ley 230, *supra*, se evidencia ya existen disposiciones en el marco legal que reconocen la legalidad de estos pagos por adelantado a proveedores en determinadas circunstancias.

### **IMPACTO FISCAL MUNICIPAL**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, el P. del S. 576 no impone obligaciones adicionales en exceso a los ingresos disponibles de los gobiernos municipales, por lo cual no se requiere solicitar memoriales o comentarios de las organizaciones que agrupan a los municipios, ni de las entidades gubernamentales relacionadas con los municipios.

## CONCLUSIÓN

Resulta necesario reiterar, como hemos señalado en otras medidas ante la consideración de esta Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, que reconocemos la primacía de las leyes y medidas dirigidas a erradicar la nefasta corrupción gubernamental, como es el "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", creado por la Ley 2-2018, según enmendada, *supra*. No obstante, entendemos es nuestra responsabilidad un examen continuo de este marco legal para considerar los ajustes necesarios que garanticen que su implantación no afecte actividades legítimas de instituciones que aportan a los aspectos fundamentales de nuestra sociedad, como la Universidad de Puerto Rico. No sólo un centro docente de excelencia, sino instrumento de investigación, innovación y estudios que producen beneficios trascendentales para nuestra población, y a nivel internacional. Además, de significar una inyección económica millonaria producto del esfuerzo y calidad de su componente académico, que nos llenan de orgullo y nos proyectan ante el mundo con prestigio y compromiso.

Precisamente, estas consideraciones hacen meritoria las enmiendas propuestas en el Proyecto del Senado 576 que eximiría a los contratistas y proveedores de la UPR en materia de investigación, de la certificación de entrega de bienes o servicios en las facturas presentadas para pago que se exige por el Artículo 3.2 del "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", Ley 2-2018, *ante*. Esto, de acuerdo a las condiciones particulares de las actividades, proyectos e investigaciones que realiza la UPR dentro del marco de su autonomía, que incluyen métodos de pagos por adelantados de bienes y servicios para investigaciones académicas y de proyectos subvencionados. Más aún, como señaló la Oficina del Contralor, cuando la Ley 230 del 24 de julio de 1974, *ante*, Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico, dispone que el Secretario de Hacienda podrá efectuar o autorizar pagos por adelantado de aquellos servicios o suministros, que según uso o práctica comercial se pagaren por anticipado, cuando la necesidad de servicio lo requiera. Adicional, porque el mismo Artículo 3.2 del Código Anticorrupción, *ante*, ya exceptúa de esta certificación a los contratistas y proveedores del Fondo para Servicios contra Enfermedades Catastróficas Remediabiles, adscrito al Departamento de Salud.

**POR LO ANTES EXPUESTO**, la Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, **recomienda** a este Alto Cuerpo la aprobación del *Proyecto del Senado 576*, con las enmiendas incluidas en el entirillado electrónico.

*Respetuosamente sometido,*



Ramón Ruiz Nieves

Presidente

Comisión de Gobierno



(ENTIRILLADO ELECTRONICO)  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

2<sup>da.</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 576**

1 de septiembre de 2021

Presentado por el señor *Dalmau Santiago*

*Coautora la señora Hau*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

LEY

Para enmendar el inciso (e) del Artículo 3.2 de la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", a los fines de establecer una excepción adicional para los procedimientos de compra relacionados a la investigación llevada a cabo en la Universidad de Puerto Rico; y para otros fines relacionados.


EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El inciso (e) del Artículo 3.2 de la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como "Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico", requiere que toda persona que interese hacer negocios con las agencias gubernamentales, corporaciones públicas e instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberá comprometerse a realizar los trabajos dentro del término pautado, garantizar la calidad de sus servicios y los bienes que suministra, así como cobrar por sus servicios. Esto, mediante la presentación de una factura que deberá incluir la siguiente certificación:

"Bajo pena de nulidad certifico que ningún servidor público de la entidad gubernamental es parte o tiene algún interés en las ganancias o beneficios productos del contrato ha mediado una dispensa previa. La única consideración para suministrar los bienes o servicios objeto del contrato

ha sido el pago acordado con el representante autorizado de la entidad gubernamental. El importe de esta factura es justo y correcto. Los trabajos han sido realizados, los productos han sido entregados y los servicios han sido prestados, y no se ha recibido pago por ellos”.

No obstante, lo anterior ha sido una limitación para aquellos docentes y estudiantes de la Universidad de Puerto Rico que llevan a cabo investigación, pues la mayoría de los licitadores y proveedores no aceptan incluir esta certificación en su factura por diversas razones. Entre ellas, las compañías alegan que no deben establecer en su factura que han rendido un servicio, pues están trabajando como un pago por adelantado y el servicio será rendido posteriormente, una vez reciban el pago. De igual forma, debido al crédito limitado que tiene el primer centro docente del país, así como experiencias negativas previas con el cobro de materiales o prestación de servicios, muchos licitadores y proveedores sólo aceptan órdenes de compra por pago por adelantado (o prepago) y, por consiguiente, no pueden certificar que han entregado los materiales y los servicios prestados.



Por otra parte, debido a la naturaleza del estudio y los trabajos que se llevan a cabo en los recintos, unidades institucionales, unidades administrativas, estaciones experimentales y centros dedicados a investigación de la UPR, muchos investigadores tienen que adquirir equipos de investigación sofisticados que son distribuidos única y exclusivamente por una compañía en particular. Sin embargo, estos distribuidores no aceptan incluir dicha certificación en sus cotizaciones y/o facturas. Desafortunadamente, esta situación limita a los profesores y estudiantes que se encuentran realizando investigación, pues restringe el tipo y la calidad de material que pueden adquirir.

Sin duda, la Universidad de Puerto Rico es depositaria de las más altas aspiraciones del pueblo de Puerto Rico y, por tanto, le corresponde participar activamente en la búsqueda y difusión de la verdad. Es por esto que, la más amplia libertad de cátedra y de investigación científica es inherente para que la institución universitaria logre su misión especial y alcance sus objetivos, de acuerdo al principio rector de la autonomía universitaria.

Reconociendo la situación económica y fiscal que enfrenta el país, la Universidad de Puerto Rico – la institución con la mayor cantidad de proyectos subvencionados en el país – necesita fortalecer su componente de investigación y facilitar la ejecución de estos proyectos. Para lograr esto, es necesario adoptar mecanismos ágiles y flexibilizar la burocracia para la adquisición de materiales, servicios y contratación de personal, así como la ejecución de los proyectos y la búsqueda de fondos nuevos de investigación, los cuales requieren acción inmediata.

Debido a la naturaleza cambiante de la investigación, es necesario atender con premura este asunto que afecta las aportaciones científicas, sociales, culturales y académicas que hace la Universidad de Puerto Rico al país y que, a su vez, contribuyen tanto al presupuesto de la institución. En virtud de lo anterior, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo enmendar el inciso (e) del Artículo 3.2 de la Ley 2-2018, según enmendada, conocida como “Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico”, a los fines de establecer una excepción adicional para los procedimientos de compra relacionados a la investigación llevada a cabo en la Universidad de Puerto Rico.

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

1           Sección 1.- Se enmienda el inciso (e) del Artículo 3.2 de la Ley 2-2018, según  
2           enmendada, conocida como “Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico”, para  
3           que lea como sigue:

4           “Artículo 3.2. – Obligaciones y Responsabilidades Éticas.

5           (a) ...

6           **(b) ...**

7           **(c) ...**

8           **(d) ...**

1 (e) Toda persona que interese hacer negocios con el Gobierno se comprometerá a  
2 realizar sus trabajos dentro del término pautado, a garantizar la calidad de sus servicios  
3 y los bienes que suministra, y a cobrar por sus servicios mediante la presentación de  
4 una factura en la que se certifique su corrección, que los servicios fueron prestados en  
5 su totalidad o los bienes entregados dentro del tiempo límite establecido, y que no se ha  
6 recibido compensación por los mismos. A esos efectos, toda factura para el cobro de  
7 bienes o servicios que se presente ante las agencias ejecutivas deberá contener la  
8 siguiente certificación:

9 "Bajo pena de nulidad absoluta certifico que ningún servidor público de la  
10 entidad gubernamental es parte o tiene algún interés en las ganancias o  
11 beneficios productos del contrato ha mediado una dispensa previa. La única  
12 consideración para suministrar los bienes o servicios objeto del contrato ha sido  
13 el pago acordado con el representante autorizado de la entidad gubernamental.  
14 El importe de esta factura es justo y correcto. Los trabajos han sido realizados, los  
15 productos han sido entregados y los servicios han sido prestados, y no se ha  
16 recibido pago por ellos".

17 Disponiéndose que los contratistas y proveedores de bienes y servicios del Fondo  
18 para Servicios contra Enfermedades Catastróficas Remediabiles, adscrito al  
19 Departamento de Salud, *así como los contratistas y proveedores de bienes y servicios dirigidos*  
20 *a investigaciones académicas y proyectos subvencionados de la Universidad de Puerto Rico,*  
21 *estarán exentos de cumplir con la certificación que dispone este inciso. Esta exención de*  
22 *la certificación dispuesta para los contratistas y proveedores de bienes y servicios dirigidos a*

1 investigaciones académicas y proyectos subvencionados de la Universidad de Puerto Rico, no  
2 será aplicable en las facturas para pagos de servicios o entrega de bienes que se hayan realizado de  
3 manera parcial o total, especificando el contratista el bien entregado o servicio rendido."

4 (f) ...

5 (g) ...

6 (h) ...

7 (i) ...

8 (j) ...

9 (k) ...

10 (l) ...

11 (m) ...

12 (n) ...

13 (o) ...

14 (p) ..."

15 Sección 2.- La Universidad de Puerto Rico tendrá un término de noventa (90)  
16 días a partir de la aprobación de esta Ley para atemperar sus reglamentos,  
17 certificaciones, procesos o formularios de conformidad a las disposiciones aquí  
18 contenidas.

19 Sección 3.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.



# ORIGINAL

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO MAY 27 22am 11:05

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

## P. del S. 597

Informe Positivo

27 de mayo de 2022

### AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del **Proyecto del Senado 597**, con las enmiendas incluidas en el entirillado electrónico.

### ALCANCE DE LA MEDIDA

El **Proyecto del Senado 597** (PS 597), según radicado, pretende declarar el mes de octubre de cada año como el "Mes del Profesional del Trabajo Social"; declarar el cuarto jueves del mes de octubre como el "Día del Profesional del Trabajo Social"; ordenar al Departamento de Estado a desarrollar actividades con el fin de reconocer a esta clase profesional y su contribución social; y para otros fines relacionados.

### INTRODUCCIÓN

#### DEFINICIÓN GLOBAL DEL TRABAJO SOCIAL

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos culturales, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

Para todo país, los trabajadores sociales son mediadores ante los conflictos que se presenten en la sociedad, elaboran y ejecutan proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de la aplicación de los derechos humanos.

En definitiva, los Trabajadores Sociales cuentan con características y valores puntuales, pues son ellos los responsables y encargados de lograr justicia social. Son profesionales y humanistas que reconocen y respetan la dignidad y el valor de todos los seres humanos en actitud, palabra y acción.

Es normal para los puertorriqueños encontrarse a un trabajador social en hospitales o centros médicos brindando servicio o en una escuela atendiendo los problemas psicosociales que afectan el aprovechamiento académico de los estudiantes o en una comunidad luchando contra la pobreza y las desigualdades o empoderando a los ciudadanos para que exijan sus derechos o humanizando el sistema de justicia. Podemos concluir que estos profesionales son una parte integral de cualquier esfuerzo, gestión o política pública para alcanzar el bienestar social común.

### ANÁLISIS DE LA MEDIDA

En Puerto Rico, los Profesionales del Trabajo Social, han evidenciado su vocación de servicio, valía, capacidad, excelencia y compromiso en este difícil campo de nuestra sociedad en diferentes circunstancias. A pesar de la importancia que revisten sus funciones, según señalado, la Exposición de Motivos de esta medida, enfatiza en su parte pertinente, que no existe una fecha oficial para destacar y homenajear justamente a los mismos. Además, de ofrecer estimados de la cantidad de estos profesionales en el país, veamos:

*“Por tradición y mediante petición, el mes de octubre de cada año, históricamente se ha designado como el mes del Profesional del Trabajo Social. Algunos patronos establecen el cuarto jueves del mes de octubre como el día específico para reconocer a estos profesionales de la conducta. Esta celebración se hace por tradición y petición, no así por mandato de ley...”*

*Se estima que, en Puerto Rico, se han otorgado aproximadamente 20,000 licencias para ejercer la profesión y que son más de 7,000 los profesionales del trabajo social colegiados. En una entrevista radial<sup>1</sup>, la presidenta del Colegio de Trabajadores Sociales de Puerto Rico, Mabel López Ortiz, estimó en 4,000, la cantidad de profesionales licenciados y colegiados en Puerto Rico...”*

Por tanto, este Proyecto del Senado 597, pretende instituir por mandato de Ley, la fecha que por tradición se conmemora esta distinción para constituir la en una oficial, al declarar el mes de octubre de cada año como el “Mes del Profesional del Trabajo Social”, así como el cuarto jueves del mes de octubre como el “Día del Profesional del Trabajo Social”. Además, ordenar al Departamento de Estado, a coordinar con el Colegio de Profesional del Trabajo Social, la Junta Examinadora de Profesionales del Trabajo Social, Departamento de la Familia y otras agencias o colectivos que agrupan, emplean o se vinculan con esta clase profesional, la celebración de dicho día y a organizar actividades a tenor con el propósito de esta ley.

<sup>1</sup> <https://radioisla.tv/revelan-que-sueldo-de-trabajadores-sociales-en-puerto-rico-es-casi-de-pobreza/>



Nuestra Comisión de Gobierno, conforme a las facultades y poderes delegados por el Reglamento del Senado vigente, solicitó comentarios al Departamento de Estado. El 30 de noviembre de 2021, se recibió el Memorial Explicativo, firmado por el subsecretario Félix E. Rivera Torres. En el mismo, se favorece la aprobación del PS 597 y se reconoce que tiene un objetivo loable. Se cita del documento remitido.

*“A pesar de que esta celebración se hace por tradición y petición, favorecemos se reconozca la importante labor de estos profesionales de la conducta y el cambio social y oficialmente se celebre el día del Trabajador Social por mandato de Ley.*

*El PS 597 es uno loable y favorecemos que se declare el mes de octubre de cada año como el “Mes del Profesional de Trabajo Social”, siendo una fecha hábil en el calendario de proclamas y así declarar el cuarto jueves del mes de octubre como el “Día del Profesional de Trabajo Social”; ordenar al Departamento de Estado desarrollar actividades con el fin de reconocer a esta clase profesional y su contribución social”.*

Adicional, nuestra Comisión de Gobierno, como parte del análisis del PS 597, se comunicó con el Departamento de Estado, Área de Proclamas, donde se nos confirmó que al presente la declaración de “Mes del Profesional del Trabajo Social” se hace por petición y tradición, no por mandato de Ley. Información, que había señalado el Subsecretario del Departamento de Estado, Félix E. Rivera Torres, como parte de su ponencia en cuanto a la Proclama que se emite a estos fines.

#### IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

De conformidad con lo establecido en el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, el P. del S. 597 no impone obligaciones adicionales en exceso a los ingresos disponibles de los gobiernos municipales, por lo cual no se requiere solicitar memoriales o comentarios de las organizaciones que agrupan a los municipios, ni de las entidades gubernamentales relacionadas con los municipios.

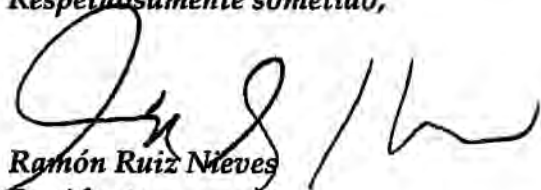
#### CONCLUSIÓN

Desde hace casi 90 años, Puerto Rico cuenta con trabajadores sociales para defender los derechos humanos, la protección de los individuos en peligro, apoyo a las comunidades marginadas, establecer planes de bienestar y liderar los proyectos para combatir la pobreza y la desigualdad social. Nuestro país, fue el primero en Latinoamérica en regular la profesión.

La Comisión de Gobierno, ha revisado los objetivos de la propuesta legislativa y coincide con el fin de designar mediante Ley un mes en el año para rendir tributo, al que tributo merece, ya que estos profesionales son unos aliados esenciales para que las comunidades obtengan su bienestar y exijan sus derechos humanos y civiles. Además, el Departamento de Estado, encargado de coordinar las actividades relacionadas a esta declaración oficial ha expresado su apoyo a la medida.

4  
**POR TODO LO ANTES EXPUESTO**, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, **recomienda** a este Alto Cuerpo la aprobación del *Proyecto del Senado 597*, con las enmiendas incluidas en el entirillado electrónico.

*Respetuosamente sometido,*



*Ramón Ruiz Nieves*  
Presidente  
Comisión de Gobierno

(ENTIRILLADO ELECTRONICO)  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

2<sup>da.</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 597**

20 de septiembre de 2021

Presentado por el señor *Soto Rivera*

*Coautora la Señora Hau*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

**LEY**

Para declarar el mes de octubre de cada año como el "Mes del Profesional del Trabajo Social"; ~~declarar~~ así como el cuarto jueves del mes de octubre correspondiente, como el "Día del Profesional del Trabajo Social"; el disponer que se emita una Proclama por el/la Gobernador(a) a estos efectos; ordenar al Departamento de Estado a coordinar y desarrollar actividades con el fin de reconocer a esta clase profesional y su contribución social; y para otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Por tradición y mediante petición, el mes de octubre de cada año, históricamente se ha designado como el mes del Profesional del Trabajo Social. Algunos patronos, establecen el cuarto jueves del mes de octubre como el día específico para reconocer a estos profesionales de la conducta. Esta celebración se hace por tradición y petición, no así por mandato de ley.

El trabajo social es definido por el Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico<sup>1</sup>, como una profesión comprometida con la democracia participativa, la justicia social y el enfrentamiento de la desigualdad e inequidad social. Fundamenta

<sup>1</sup> <http://nuestroproyectedeley.org/que-es-el-trabajo-social/>

su acción ético-política en la defensa y ampliación de los derechos humanos. Enmarca su ejercicio profesional en conocimientos y destrezas teórico-metodológicas y técnico-operativas, producto de la investigación y la acción profesional en contextos histórico-culturales específicos.

Según la referida fuente, los profesionales del trabajo social se insertan en la investigación social; el análisis y formulación de política social; la gestión y administración de programas sociales; y acciones profesionales de asistencia social, socioeducativas, terapéuticas, docentes y forenses, entre otras, que incidan en el fortalecimiento de la autonomía, el ejercicio de la ciudadanía y el bienestar integral del ser humano en todos sus contextos.

Podemos generalizar que toda persona en Puerto Rico de una forma u otra ha sido impactada~~o~~ por los servicios de un trabajador social, pues estos profesionales ejercen su profesión en escenarios tan diversos como escuelas, hospitales, agencias de gobierno, clínicas privadas, entre otros. Se estima que, en Puerto Rico, se han otorgado aproximadamente 20,000 licencias para ejercer la profesión y que son más de 7,000 los profesionales del trabajo social colegiados.

En una entrevista radial<sup>2</sup>, la presidenta del Colegio de Trabajadores Sociales de Puerto Rico, Mabel López Ortiz, estimó en 4,000, la cantidad de profesionales licenciados y colegiados en Puerto Rico.

Por lo antes expresado, esta Asamblea Legislativa entiende que es importante designar mediante ley, el mes de octubre de cada año como el, "Mes del Profesional del Trabajo Social" y el cuarto jueves del mes de octubre de cada año como el "Día del Profesional del Trabajo Social". De tal forma, que se reconoce la importante labor de este profesional de la conducta y el cambio social.

Por estas razones, esta Asamblea Legislativa entiende necesario que el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sea parte fundamental de los esfuerzos

---

<sup>2</sup> <https://radioisla.tv/revelan-que-sueldo-de-trabajadores-sociales-en-puerto-rico-es-casi-de-pobreza/>

multisectoriales para celebrar y reconocer a esta clase profesional. A estos fines, con no menos de diez (10) días laborables antes del 1 de octubre de cada año, el/la Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico emitirá una proclama a estos efectos. Asimismo, el Departamento de Estado, coordinará con el Colegio de Profesional del Trabajo Social, la Junta Examinadora de Profesionales del Trabajo Social, Departamento de la Familia y otras agencias o colectivos que agrupan, emplean o se vinculan con esta clase profesional, la celebración de dicho día y a organizar actividades a tenor con el propósito de esta ley.

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

1 Artículo 1.- Se declara el mes de octubre de cada año, como el "Mes del Profesional  
2 del Trabajo Social", con el propósito de reconocer las aportaciones de este profesional  
3 en los procesos de adaptación, restauración y reintegración de las personas, familias,  
4 grupos y comunidades que se afectan por los cambios, desigualdades e inequidades  
5 sociales; y para otros fines relacionados.

6 Artículo 2.- Se declara ~~que específicamente~~ el cuarto jueves del mes de octubre de  
7 cada año, ~~sea reconozca~~ como el "Día del Profesional del Trabajo Social", con el  
8 propósito de ~~establecer un día específico para~~ reconocer las aportaciones de esta clase  
9 profesional.

10 Artículo 3.- Con no menos de diez (10) días laborables antes del 1 de octubre de  
11 cada año, el/la Gobernador(a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico emitirá una  
12 proclama a estos efectos.

13 Artículo ~~3~~ 4.- Se ordena al Departamento de Estado, a coordinar con el Colegio de  
14 Profesional del Trabajo Social, la Junta Examinadora de Profesionales del Trabajo Social,  
15 Departamento de la Familia y otras agencias o colectivos que agrupan, emplean o se

- 1 vinculan con esta clase profesional, la celebración de dicho día y a organizar actividades
- 2 a tenor con el propósito de esta ley.

3 Artículo 4 5.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'M' or 'N', written in black ink on the left side of the page.

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 619

INFORME POSITIVO

25 de mayo de 2022

COPIES Y RECORD  
SENADO DE PR  
RECIBIDO 25 MAY 22 PM 2:03

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. 619.

ALCANCE DE LA MEDIDA

*ju* El Proyecto del Senado 619 (en adelante, "P. del S. 619") dispone para enmendar las secciones 1033.15(a)(8)(B) y 1081.05 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011", a los fines de aumentar la deducción máxima permitida a un individuo por concepto de aportaciones en efectivo a una cuenta de aportación educativa; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

Según la exposición de motivos del P. del S. 619, el crecimiento económico de Puerto Rico depende de la permanencia de los jóvenes y las jóvenes profesionales en la isla. Para lograrlo se deben proveer alternativas a las familias, de modo que estas puedan ayudar a sus dependientes, a cursar sus grados universitarios.

Actualmente, el costo de vida en la isla es alto y, además, el costo de la preparación académica a nivel universitario también va en aumento. La medida reitera que "las ayudas federales y locales brindadas no son suficientes para costear los altos costos educativos". Por consiguiente, esta pieza legislativa busca incentivar el ahorro en las familias, para que de manera organizada y planificada puedan sufragar los gastos académicos a nivel universitario de sus dependientes, mediante "una ampliación a la deducción permitida por el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, en una cuenta de

aportación educativa para beneficio de hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad”.

Con esta iniciativa se mitiga la deuda por concepto de préstamo estudiantil en Puerto Rico, cantidad que oscila entre \$213 millones. Finalmente, “esta legislación permitirá a nuestra fuerza laboral costear la educación de sus hijos, con un alivio contributivo y una planificación financiera responsable, reduciendo así los gastos que se destinan a estos fines”.

La propuesta, incluida la enmienda recomendada por la Comisión específicamente, propone que la Sección 1033.15(a)(8)(B) de la Ley Núm. 1-2011 lea como sigue:

(8) Ahorros para Educación. -

(A) ...

*dr*  
(B) Cantidad máxima permitida como deducción. - *Para años contributivos comenzados antes del 1 de enero de 2022 [La] la cantidad máxima permitida como deducción bajo el inciso (A) [para cualquier año contributivo] no excederá quinientos (500) dólares por cada beneficiario, y para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2021 la cantidad máxima permitida como deducción bajo el inciso (A) no excederá mil (1,000) dólares por cada beneficiario.* En los casos en que más de un pariente aporte a la cuenta creada para un beneficiario, el monto de la deducción será de acuerdo a la cantidad aportada por el pariente que lo deposite. La institución que reciba las aportaciones emitirá las certificaciones correspondientes a las aportaciones realizadas en el orden en que dichas aportaciones se registren en la cuenta, hasta que dicha cuenta reciba el máximo permitido de quinientos (500) dólares para **[ese año contributivo]** años contributivos comenzados antes del 1 de enero de 2022, y el máximo permitido de mil (1,000) dólares para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2021.

También, se propone la enmienda de la Sección 1081.05 (Cuenta de Aportación Educativa) de la Ley Núm. 1-2011 para que lea como sigue:

(5) El instrumento constitutivo del fideicomiso deberá hacer constar que los participantes serán aquellos individuos que mediante contratación o solicitud al efecto se acojan a las disposiciones de dicho fideicomiso, siempre y cuando el instrumento mediante el cual se constituya el fideicomiso cumpla con los siguientes requisitos:

(A) Que, excepto en el caso de una aportación por transferencia (“rollover”) descrita en el inciso (G) de este párrafo, en el párrafo (4) del apartado (b), y en el párrafo (3) del apartado (c), toda aportación al fondo sea en efectivo y no sea en exceso de quinientos (500) dólares **[por año contributivo]** para años contributivos comenzados antes del 1 de enero de 2022,



y mil (1,000) dólares para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2021 por cada beneficiario. En ningún caso se permitirá que el total de aportaciones recibidas en la cuenta de aportación educativa establecida para cada beneficiario sea en exceso de quinientos (500) dólares [por año contributivo] para años contributivos comenzados antes del 1 de enero de 2022, y de mil (1,000) dólares para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2021.

(B) ...

...

(K) ...

(b) A los fines de esta sección, el término "cuenta de aportación educativa" también significará una "anualidad de aportación educativa". Para estos fines se entenderá por "anualidad de aportación educativa" un contrato de anualidad o un contrato dotal según sea descrito por reglamento promulgado por el Secretario, emitido por una compañía de seguros de vida o cooperativa de seguros de vida debidamente autorizada por el Comisionado de Seguros del Gobierno de Puerto Rico para hacer negocios en Puerto Rico, y que reúna los siguientes requisitos:

(1) ...

(2) Que bajo el contrato:

(A) ...

(B) la prima anual referente a cualquier individuo no exceda de quinientos (500) dólares para años contributivos comenzados antes del 1 de enero de 2022, y no exceda mil (1,000) dólares para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2021 por cada beneficiario; y

(C) ...

(3) ...

...

(7) ...

(8) El término "Anualidad de Aportación Educativa" no incluye un contrato de anualidad para cualquier año contributivo del contribuyente durante el cual el mismo no cualifique por razón de la aplicación del apartado (d) o para cualquier año contributivo subsiguiente. Para propósitos de este apartado sólo será considerado como un contrato dotal aquél que venza en no más tarde del año contributivo en el cual el individuo, a cuyo nombre se adquirió dicho contrato, alcance la edad de treinta años (30) años y sólo aquél que sea para el beneficio exclusivo del individuo a cuyo nombre se adquiere, y sólo si la suma total de las primas

anuales correspondiente a tal contrato no excede de quinientos (500) dólares [por año contributivo y] por beneficiario para años contributivos comenzados antes del 1 de enero de 2022, y no excede mil (1,000) dólares por beneficiario para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2021.

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal (en adelante, "Comisión de Hacienda") del Senado de Puerto Rico, como parte del estudio y evaluación del P. del S. 619, solicitó memoriales explicativos a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, "OGP"), la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (en adelante, "AAFAP") y al Departamento de Hacienda (en adelante, "DH"), la Junta de Supervisión Fiscal (en adelante, "JSF"), al Comisionado de Instituciones Financieras (en adelante, "OCIF") y a la Asociación de Bancos. Al momento de la redacción de este informe no se habían recibido las ponencias.

**LCDA. NATALIA I. ZEQUEIRA DÍAZ**  
**OFICINA DEL COMISIONADO DE INSTITUCIONES FINANCIERAS**

*JW* La Lcda. Zequeira, Comisionada de la OCIF, comentó mediante memorial explicativo dirigido a esta Comisión que la *Ley de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras* le impone a la OCIF la responsabilidad de reglamentar, fiscalizar y supervisar las instituciones financieras que operen o hagan negocios en Puerto Rico para asegurar su solvencia, solidez y competitividad mundial, propiciar el desarrollo socioeconómico del país y salvaguardar el interés público. Declaró que la OCIF coincide con la promoción de legislación para proveer alternativas de ahorro educativo a nuestros jóvenes, mientras se les da un alivio contributivo a los padres, madres y aportadores de las cuentas, para fines educativos a nivel universitario. Al final, puntualizó que la OCIF otorga deferencia a los comentarios que pueda emitir el DH y la Oficina del Comisionado de Seguros.

**JUAN C. BLANCO URRUTIA**  
**OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO**

Por su parte, el Lcdo. Blanco, Director Ejecutivo de la OGP, indicó mediante memorial explicativo dirigido a esta Comisión que la medida concierne principalmente al recaudo de contribuciones y puede tener impacto presupuestario, o fiscal, toda vez que duplica la cantidad máxima permitida a un individuo como deducción por concepto de aportaciones en efectivo a una cuenta de ahorro para la educación de sus hijos, o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad. Aumentar el tope de la deducción de quinientos dólares (\$500.00) a mil dólares (\$1,000.00), según propone esta medida, reducirá los recaudos de impuestos. Por esta razón, el Lcdo. Blanco propuso auscultar la opinión del secretario del Departamento de Hacienda. Además, recomendó solicitar comentarios a la Autoridad de Asesoría y

Agencia Fiscal porque el impacto de los recaudos pudiera estar en conflicto con el plan fiscal, desarrollado por la JSF.

**ZOIMÉ ÁLVAREZ RUBIO**  
**ASOCIACIÓN DE BANCOS DE PUERTO RICO**

La Lcda. Álvarez, Vicepresidenta Ejecutiva de la Asociación de Bancos, expresó mediante memorial explicativo dirigido a esta Comisión que, la iniciativa legislativa es "cónsona con la política pública establecida que busca, de una parte, fomentar el ahorro individual y, de otra parte, fomentar la educación universitaria de nuestros jóvenes a fin de prepararles adecuadamente hacia la fuerza laboral". Indicó, además, que el desarrollo económico del país requiere de una población con un alto nivel de escolarización y el desarrollo de destrezas. Finalmente, aseguró, que desde que la deducción de quinientos dólares (\$500.00) se aprobó, han provisto "productos de ahorro en cuentas de aportación educativa que han resultado ser exitosos para aquellos que han elegido acogerse a los mismos". Concluyó que el aumentar el monto de la deducción máxima permitida a mil dólares (\$1,000.00) será un atractivo mayor para aquellas familias que deseen crear un fondo mediante ahorros para asegurar la educación futura de sus hijos e hijas.

**FERNANDO L. SÁNCHEZ**  
**AUTORIDAD DE ASESORÍA FINANCIERA Y AGENCIA FISCAL**

El señor Sánchez, Director de Asuntos Gubernamentales de la AAFAF, se expresó sobre la referida medida mediante memorial explicativo dirigido a esta Comisión. Este llamó "la atención al hecho de que el Plan Fiscal para el Gobierno de Puerto Rico, certificado el 27 de enero de 2022, exige que toda medida que potencialmente aumente los recaudos contributivos deberá cumplir con el denominado Principio de Neutralidad Fiscal, establecido en la Sección 17.3.3". Destacó el éxito de la JSF deteniendo la implementación de legislación válidamente aprobada por la Asamblea Legislativa, debido a que las mismas no cumplen con el principio de neutralidad fiscal; así ocurrió con la Ley Núm. 47-2020. Por estos fundamentos, recomendó auscultar los comentarios del DH y de la OGP y otorgó deferencia a la Asamblea Legislativa para que actúe conforme a sus prerrogativas y en beneficio de los mejores intereses del pueblo de Puerto Rico.

**ÁNGEL L. PANTOJA RODRÍGUEZ**  
**DEPARTAMENTO DE HACIENDA**

El licenciado Pantoja, subsecretario de DH estableció mediante memorial explicativo dirigido a esta Comisión que la aprobación de la medida implicará un

impacto fiscal no previsto por la cantidad de seiscientos mil dólares (\$600,000) anuales, aproximadamente. Destacó que cónsono con el plan fiscal, el gobierno de Puerto Rico debe cumplir con el principio de la neutralidad fiscal. "Es decir, todas las reducciones de impuestos, o aumentos en deducciones contributivas, deben ir acompañadas de medidas específicas dirigidas a compensar la pérdida de ingresos". Además, recomendó que se identifique el periodo contributivo particular en el que entrará en vigor. Recomendó a su vez que, cualquier cambio en la legislación no afecte el ciclo contributivo para el año contributivo 2021, pues esto requeriría reprogramación adicional que pudiera aplazar la implementación del ciclo contributivo.

Por último, destacó que el pasado 18 de enero de 2022, la Jueza Laura Taylor Swain confirmó el Plan de Ajuste de la Deuda, por lo que el DH tiene la responsabilidad de realizar los desembolsos y pagos correspondientes. Indicó que, "Lo anterior tiene grandes implicaciones de índole operacional que requieren gran disciplina fiscal". Finalmente, sugirió auscultar los comentarios de la AAFAP y de la JSF.

### IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 del Código Municipal de Puerto Rico, Ley Núm. 107-2020, según enmendada, luego de evaluar la medida, esta Comisión estima que, el P. del S. 619 no tendrá impacto fiscal sobre los presupuestos de los municipios, pues no genera obligaciones adicionales en exceso a los ingresos disponibles de los gobiernos municipales.

### CONCLUSIÓN

Para la Comisión de Hacienda, es importante fomentar el ahorro individual y la educación universitaria de nuestros jóvenes con el fin de que podamos contar con individuos capacitados que nos aporten al desarrollo económico y social que el país necesita.

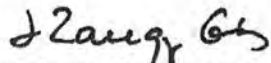
En el mejor balance de los intereses, apostar a la creación de cuentas de ahorro para fines educativos a nivel universitario, además de representar una alternativa para evitar el endeudamiento con préstamos estudiantiles, equivale a apostar a un mejor país. Además, crear las condiciones para posibilitar que más personas puedan educarse, a nivel universitario, de manera organizada y mediante planificación, es en definitiva una alternativa para apostar a la capacitación de nuestra población y al fortalecimiento de la economía de Puerto Rico, a largo plazo.

Luego de evaluar las ponencias recibidas, esta Comisión coincide con el estimado previsto por el Departamento de Hacienda. La aprobación del aumento en esta deducción pudiera representar aproximadamente \$600,000 anual. Este estimado es un monto inmaterial en consideración a los recaudos positivos recibidos por el gobierno y que están por encima de los estimados que estos han informado. Esto último es

cónsono a posturas tomadas por la AAFAF en medidas que pudieran representar un posible impacto, pero que, debido a las varianzas positivas en los recaudos del Departamento de Hacienda pueden ser absorbidas por el fisco.

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, recomienda la aprobación del P. del S. 619, con las enmiendas incluidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

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<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

2<sup>da</sup>. Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 619**

30 de septiembre de 2021

Presentado por el señor *Dalmau Santiago*

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

**LEY**

Para enmendar las secciones 1033.15(a)(8)(B) y 1081.05 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011", a los fines de aumentar la deducción máxima permitida a un individuo por concepto de aportaciones en efectivo a una cuenta de aportación educativa; y para otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

*SW* Puerto Rico necesita de nuestros jóvenes estudiantes y de los futuros profesionales para continuar su crecimiento económico. Las cuentas de aportaciones educativas tienen la función principal de crear una alternativa de ahorros educativos para nuestros jóvenes. De otra parte, permiten un alivio contributivo para los padres y aportadores de estas cuentas, que permitirán en el futuro sufragar los costos de los estudios universitarios de nuestra juventud puertorriqueña. Estas cuentas estimulan la inversión, ahorro y planificación financiera de nuestras familias, para el bienestar de nuestros niños y niñas.

Nuestro país enfrenta un aumento en los costos de adquirir cualquier bien o servicio debido a la crisis económica. Los costos para poder obtener una educación universitaria de calidad han aumentado y se perfilan aumentos adicionales en el futuro.

La educación de nuestros niños y niñas tiene que ser una prioridad para el Gobierno, por lo que esta Asamblea Legislativa está comprometida en legislar herramientas necesarias para costear la educación universitaria. Las ayudas federales y locales brindadas no son suficientes para costear los altos costos educativos. Esta pieza legislativa busca incentivar el ahorro de nuestras familias, para el beneficio de nuestros jóvenes, con una ampliación a la deducción permitida por el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, en una cuenta de aportación educativa para beneficio de hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad.

Nuestros jóvenes se encuentran inmersos en una gran deuda por concepto de préstamos subsidiados y no subsidiados por los gobiernos locales y federales para poder costear sus estudios. La deuda por concepto de préstamos estudiantiles en Puerto Rico alcanza alrededor de \$213 millones de dólares, provocando así un gran impacto financiero en nuestros jóvenes, incluso antes de culminar sus grados. La carga económica que representan los préstamos estudiantiles provoca que nuestros jóvenes con grandes sueños y aspiraciones profesionales no se interesen en nuestras universidades, al no contar con los recursos necesarios para obtener la misma.

*dw* La deducción permitida por el Código de Rentas Internas no se modifica hace diez (10) años, a pesar del aumento en los costos de la educación universitaria en Puerto Rico. Por tanto, esta Asamblea Legislativa entiende necesario acrecentar las oportunidades de nuestros jóvenes en adquirir una educación universitaria. La educación tiene que ser una prioridad, y esta legislación es una herramienta de justicia social para lograr un crecimiento económico sostenible, con una sociedad educada, a la vez que ayudamos a fomentar el ahorro en los puertorriqueños y puertorriqueñas. Esta legislación permitirá a nuestra fuerza laboral costear la educación de sus hijos, con un alivio contributivo y una planificación financiera responsable, reduciendo así los gastos que se destinan a estos fines.



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

1 Artículo 1.- Se enmienda la Sección 1033.15(a)(8)(B) de la Ley 1-2011, según  
 2 enmendada, conocida como el "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de  
 3 2011", para que lea como sigue:

4 "Sección 1033.15.- Deducciones Aplicables a Contribuyentes que sean  
 5 Individuos.

6 (a) Para fines de esta sección, el contribuyente podrá reclamar como  
 7 deducciones las siguientes partidas:

8 (1) ...

9 ...

10 (8) Ahorros para Educación. -

11 (A) ...

12 (B) Cantidad máxima permitida como deducción.- *Para años*  
 13 *contributivos comenzados antes del 1 de enero de ~~2021~~2022 [La] la*

14 *cantidad máxima permitida como deducción bajo el inciso*

15 *(A) [para cualquier año contributivo] no excederá*

16 *quinientos (500) dólares por cada beneficiario, y para años*

17 *contributivos comenzados después del 31 de diciembre de*

18 *~~2020~~2021 la cantidad máxima permitida como deducción bajo el*

19 *inciso (A) no excederá mil (1,000) dólares por cada beneficiario. En*

20 *los casos en que más de un pariente aporte a la cuenta*

1 creada para un beneficiario, el monto de la deducción será  
2 de acuerdo a la cantidad aportada por el pariente que lo  
3 deposite. La institución que reciba las aportaciones emitirá  
4 las certificaciones correspondientes a las aportaciones  
5 realizadas en el orden en que dichas aportaciones se  
6 registren en la cuenta, hasta que dicha cuenta reciba el  
7 máximo permitido de quinientos (500) dólares para [ese año  
8 **contributivo**] años contributivos comenzados antes del 1 de enero  
9 de ~~2021~~2022, y el máximo permitido de mil (1,000) dólares para  
10 años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de  
11 ~~2020~~2021. No existe limitación en cuanto al número de  
12 cuentas de aportación educativa al que cada individuo  
13 pueda aportar, siempre y cuando, cada beneficiario de  
14 dichas cuentas esté descrito en el inciso (A) de este párrafo.

15 (C) ..."

16 Artículo 2.- Se enmienda la Sección 1081.05 de la Ley 1-2011, según enmendada,  
17 conocida como el "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011", para que  
18 lea como sigue:

19 "Sección 1081.05.- Cuenta de Aportación Educativa

20 (a) Cuenta de Aportación Educativa:

21 (1) ...

22 ...

1 (4) ...

2 (5) El instrumento constitutivo del fideicomiso deberá hacer  
3 constar que los participantes serán aquellos individuos que  
4 mediante contratación o solicitud al efecto se acojan a las  
5 disposiciones de dicho fideicomiso, siempre y cuando el  
6 instrumento mediante el cual se constituya el fideicomiso  
7 cumpla con los siguientes requisitos:

8 (A) Que, excepto en el caso de una aportación por  
9 transferencia ("*rollover*") descrita en el inciso (G) de  
10 este párrafo, en el párrafo (4) del apartado (b), y en el  
11 párrafo (3) del apartado (c), toda aportación al fondo  
12 sea en efectivo y no sea en exceso de quinientos (500)  
13 *dn* dólares [**por año contributivo**] *para años contributivos*  
14 *comenzados antes del 1 de enero de ~~2021~~2022*, y *mil*  
15 *(1,000) dólares para años contributivos comenzados*  
16 *después del 31 de diciembre de ~~2020~~2021* por cada  
17 beneficiario. En ningún caso se permitirá que el total  
18 de aportaciones recibidas en la cuenta de aportación  
19 educativa establecida para cada beneficiario sea en  
20 exceso de quinientos (500) dólares [**por año**  
21 **contributivo**] *para años contributivos comenzados antes*  
22 *del 1 de enero de ~~2021~~2022*, y *de mil (1,000) dólares para*



1 (C) ...

2 (3) ...

3 ...

4 (7) ...

5 (8) El término "Anualidad de Aportación Educativa" no  
6 incluye un contrato de anualidad para cualquier año  
7 contributivo del contribuyente durante el cual el mismo no  
8 cualifique por razón de la aplicación del apartado (d) o para  
9 cualquier año contributivo subsiguiente. Para propósitos de  
10 este apartado sólo será considerado como un contrato dotal  
11 aquél que venza en no más tarde del año contributivo en el  
12 cual el individuo, a cuyo nombre se adquirió dicho contrato,  
13 *du* alcance la edad de treinta años (30) años y sólo aquél que sea  
14 para el beneficio exclusivo del individuo a cuyo nombre se  
15 adquiere, y sólo si la suma total de las primas anuales  
16 correspondiente a tal contrato no excede de quinientos (500)  
17 dólares [**por año contributivo y**] por beneficiario *para años*  
18 *contributivos comenzados antes del 1 de enero de ~~2021~~2022, y no*  
19 *excede mil (1,000) dólares por beneficiario para años contributivos*  
20 *comenzados después del 31 de diciembre de ~~2020~~2021.*

21 ..."

22 Artículo 3. - Vigencia

- 1 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

82

82

ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa


3<sup>da</sup>. Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 756

INFORME POSITIVO

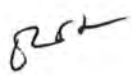
25 de mayo de 2022

  
TRAMITES Y RECORD  
SENADO DE PR  
RECIBIDO 25MAY'22 AM 11:08

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda a este Alto Cuerpo la aprobación del Proyecto del Senado 756 con las enmiendas en el entirillado que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

 El Proyecto de Senado 756 propone enmendar los artículos 1, 2 y 3 de la Ley Núm. 12-2021 a los fines de establecer el mes de octubre como el mes de la dislexia en Puerto Rico; designar el día 8 de octubre como el día de la concienciación sobre la dislexia en Puerto Rico; y para otros fines relacionados.

INTRODUCCIÓN

La declaración de propósitos de la medida comienza informando que el 8 de octubre se celebra el Día Internacional de la Dislexia con el objetivo de visibilizar las dificultades de las personas que tienen estas dificultades específicas de aprendizaje y dar a conocer su realidad al resto de la sociedad.

Se expone además que, en países de Latinoamérica, España, Italia, Croacia, Singapur y Estados Unidos, entre otros, celebran en octubre el mes de la dislexia y han declarado el día 8 de octubre como el día internacional de la dislexia, esto, con el objetivo de viabilizar a este diez por ciento (10%) de la población mundial que afecta la dislexia.

La pieza legislativa que nos ocupa expresa que, mediante la derogada Ley 176-2015 se decretó el mes de noviembre como el mes de la dislexia en Puerto Rico, igual mes se mantuvo en la recién aprobada Ley 12-2021. Sin embargo, en respuesta a las peticiones realizadas por organizaciones con conocimiento en el tema de la dislexia, para garantizar una educación y un futuro en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto de la población mundial, y de manera que se puedan seguir realizando esfuerzos y creando alianzas con otros países del mundo, Puerto Rico debe establecer el mes de octubre como el mes de la dislexia y el día 8 de octubre como el día de la concienciación de la dislexia en Puerto Rico.

Por todo lo antes mencionado, la Asamblea Legislativa entiende necesario crear política pública de concienciación sobre este síndrome, a los fines de que haya más información disponible sobre el mismo. Plantean que un diagnóstico certero a tiempo puede hacer que el tratamiento sea efectivo para el paciente y que pueda vivir una vida plena, manejando correctamente sus síntomas.

### ALCANCE DEL INFORME

La Comisión de Salud del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según dispone la regla 13 del Reglamento del Senado, tiene la función y facultad de investigar, estudiar, evaluar, informar, hacer recomendaciones, enmendar o sustituir aquellas medidas o asuntos que estén comprendidos, relacionados con su jurisdicción o aquellos que le sean referidos.

Para cumplir con esta responsabilidad para con esta medida legislativa, la Comisión de Salud del Senado llevó a cabo una revisión de diferentes actividades y organizaciones internacionales que realizan efemérides este mes y día.

### ANÁLISIS DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 756 tiene como finalidad enmendar los artículos 1, 2 y 3 de la Ley Núm. 12-2021 a los fines de establecer el mes de octubre como el mes de la dislexia en Puerto Rico; designar el día 8 de octubre como el día de la concienciación sobre la dislexia en Puerto Rico.

Según pronunciamientos públicos de la organización *International Dyslexia Association*, en los Estados Unidos, publicados en la página web<sup>1</sup> el mes de la concienciación sobre la dislexia es octubre.

Según pronunciamientos públicos de la organización *Disfam*, la cual pertenece a la Asociación Europea de Dislexia (EDA), a la Federación de Dislexia Española (FEDIS) y

---

<sup>1</sup> <https://dyslexiaida.org/october-is-dyslexia-awareness-month/>



a la Organización Iberoamericana de Dificultades Específicas de Aprendizaje (OIDEA), publicados en la página web<sup>2</sup> y comunicación escrita de su presidente, el Sr. Iñaki Muñoz, el mes de la concienciación sobre esta condición es octubre.

El Ministerio de Educación y Ciencias de Paraguay, Juan Manuel Brunnet, expresó mediante comunicación escrita firmada, dirigida a la Organización de Naciones Unidas (ONU), su entendimiento de que el mes de la concienciación sobre la dislexia es octubre.

El Ministerio de Educación y Ciencias de Uruguay, Dr. Pablo Da Silveira, también ha expresado mediante comunicación escrita a la Organización de Naciones Unidas (ONU), su entendimiento de que el mes de la concienciación sobre la dislexia es octubre.

El Dr. Pablo Da Silveira, Ministro del Ministerio de Educación y Ciencias de Uruguay, también ha expresado mediante comunicación escrita a la Organización de Naciones Unidas (ONU), su entendimiento de que el mes de la concienciación sobre la dislexia es octubre.

Charles Hernández Viale, Director General de Política Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica, expresó en comunicación escrita a la ONU, su reconocimiento a que octubre sea reconocido como el mes de la dislexia.

El Ministro de Educación del Estado Plurinacional de Bolivia, Adrián Rubén Quelca, expresó en comunicación escrita a la ONU, su apoyo a que octubre sea reconocido como el mes de la dislexia.

Božidar Longin, del Zadar County en Croacia, expresó su apoyo a observar a octubre como el mes para la concientización sobre la dislexia.

El Alcalde de la *Provincia di Bergamo*, Alessandro Pelligrini, expresó en comunicación escrita a la ONU, su apoyo a que octubre sea reconocido como el mes de la dislexia.

En Puerto Rico, la Dra. Yadira Sánchez, Directora Ejecutiva de Multisensory Reading Centers of Puerto Rico, expresó que, como país de habla hispana, hace unos años hemos comenzado a crear lazos entre otros países comprometidos con educación y capacitación en el área de dislexia. Tanto en Estados Unidos como en los países de Latinoamérica el mes de concienciación de Dislexia es en octubre.

---

<sup>2</sup> <https://www.disfam.org/>

## IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 del Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107-2020, según enmendada, luego de evaluar la medida esta Comisión estima que la aprobación de esta medida, no tendrá impacto fiscal sobre los presupuestos de los municipios, pues no genera obligaciones adicionales en exceso a los ingresos disponibles de los gobiernos municipales.

## CONCLUSIÓN

La Comisión de Salud del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico analizó y tomó nota de las comunicaciones recibidas que van dirigidas a que se establezca un día mundial para concienciar sobre la dislexia.

RSR  
Según analizado, en Puerto Rico se estableció en 2015, la Ley 176, con el propósito de declarar el día 8 de noviembre de cada año como el "Día Nacional de Concienciación Sobre la Dislexia". Esta Ley fue sustituida por Ley 12-2021, la cual buscaba declarar el mes de noviembre de cada año como el "Mes de la Dislexia en Puerto Rico" y designar el día 8 de noviembre como el "Día de la Concienciación sobre la Dislexia".


En pos de que Puerto Rico se inserte en el reconocimiento mundial de esta efeméride de concienciación, se propone cambiar el mes de noviembre a octubre.

La Comisión confluente en la apreciación de este proyecto de Ley, ya que entiende la importancia y el valor de reconocimiento que implica participar de esta significancia a nivel mundial vis a vis con una participación estatal.

Conforme a lo antes expresado, la Comisión de Salud del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, rinde el Informe Positivo sobre el Proyecto del Senado 756, considerando el propósito meritorio fomentado por esta Medida.

A tenor con lo anterior, la Comisión de Salud del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda a este Alto Cuerpo la aprobación del P. del S. 756 con las enmiendas en el entirillado que se acompaña.

Respetuosamente sometido.

  
**Rubén Soto Rivera**  
Presidente  
Comisión de Salud

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 756

9 de febrero de 2022

Presentada por el señor Villafañe Ramos (Por Petición)

Coautora la señora Riquelme Cabrera y coautor el señor Ruiz Nieves

Referida a la Comisión de Salud

LEY

*RJ*  
Para enmendar los artículos 1, 2 y 3 de la Ley Núm. 12-2021 a los fines de establecer el mes de octubre de cada año, como el mes de la dislexia en Puerto Rico; designar el día 8 de octubre de cada año, como el día de la concienciación sobre la dislexia en Puerto Rico; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 8 de octubre se celebra conmemora internacionalmente el Día ~~Internacional~~ de la Dislexia con el objetivo de concienciar sobre esta condición, y visibilizar las dificultades de las personas que tienen estas dificultades específicas de aprendizaje y dar a conocer su realidad al resto de la sociedad. Por todo ello, es de vital importancia el ~~trabajo en forma conjunta~~ y el poder proveer respuestas equitativas para visibilizar los muchos potenciales que este colectivo presenta y derribar los falsos mitos o creencias que tanto daño ~~están~~ ~~causando~~. Transformar las dificultades en posibilidades depende de todos y todas. Debemos apostar por una educación de calidad, por una formación permanente, por una sanidad que se implique desde edades tempranas y proporcionar ayudas a las familias que pueden sentirse en algunos casos abandonadas.

En ~~países de Latinoamérica~~, España, Italia, Croacia, Singapur, y Estados Unidos, y varios países de Latinoamérica, entre otros, ~~celebran~~ conmemoran en octubre el mes de la dislexia y han declarado el día 8 de octubre como el ~~día internacional de la dislexia~~, Día Internacional de la Dislexia esto, con el objetivo de viabilizar a este diez por ciento (10%) de la población mundial ~~que afecta~~ afectada por la dislexia.

Mediante la derogada Ley 176-2015 se decretó el mes de noviembre como el mes de la dislexia en Puerto Rico, igual mes se mantuvo en la recién aprobada Ley Núm. 12-2021. Sin embargo, en respuesta a las peticiones realizadas por organizaciones con conocimiento en el tema de la dislexia, para garantizar una educación y un futuro en igualdad de condiciones y oportunidades que el resto de la población mundial, y de manera que se puedan seguir realizando esfuerzos y creando alianzas con otros países ~~del mundo~~, Puerto Rico debe establecer el mes de octubre como el mes de la dislexia y el día 8 de octubre como el día de la concienciación ~~de~~ sobre la dislexia en Puerto Rico.

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

1 Sección 1.— Se enmienda el Artículo 1 de la Ley ~~Núm.~~ 12-2021 para que lea como  
2 sigue:

3 “Artículo 1.— Se declara el mes de *octubre* [**noviembre**] de cada año como el “Mes  
4 de la Dislexia en Puerto Rico.”

5 Sección 2.— Se enmienda el Artículo 2 de la Ley ~~Núm.~~ 12-2021 para que lea como  
6 sigue:

7 “Artículo 2.—Se designa el día 8 de *octubre* [**noviembre**] de cada año como el “Día  
8 de la Concienciación sobre la Dislexia en Puerto Rico.”

9 Sección 3.— Se enmienda el Artículo 3 de la Ley ~~Núm.~~ 12-2021 para que lea como  
10 sigue:

1 "Artículo 3.—El Gobernador, mediante proclama publicada a través de los medios  
2 noticiosos, exhortará a toda la comunidad puertorriqueña a llevar a cabo actividades  
3 que redunden en beneficio de la población con dislexia, conforme a la declaración del  
4 mes de *octubre* [**noviembre**] de cada año, como el "Mes de la Dislexia en Puerto Rico" y la  
5 designación del día 8 de *octubre* [**noviembre**] de cada año, como el "Día de la  
6 Concienciación sobre la Dislexia *en Puerto Rico*"."

7 Sección 4.- Vigencia.

8 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

RSR



**ORIGINAL**

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO MAY 27 2022 PM 2:44

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 872**


**INFORME POSITIVO**

27 de mayo de 2022

**AL SENADO DE PUERTO RICO:**

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, tiene a bien someter a este Alto Cuerpo un informe recomendando la aprobación del P. del S. 872, **sin enmiendas**.

**ALCANCE DE LA MEDIDA**

 El Proyecto del Senado 872 (P. del S. 872), persigue declarar el primer domingo del mes de mayo de cada año como el "Día Nacional del Mundillo Puertorriqueño."

**INTRODUCCIÓN**

Según se desprende de la Exposición de Motivos de la presente pieza legislativa, Puerto Rico es considerado uno de los mayores exponentes del arte del tejido de bolillos o mundillo, como popularmente se conoce, en las Américas. Este renglón artesanal data del siglo XIX y se inició en la isla con la llegada de las familias hacendadas, militares de alto rango y las monjas españolas que se situaron en el Oeste de la Isla, entre los pueblos de Moca, Isabela y Aguadilla. Su técnica comenzó a desarrollarse en Puerto Rico en el pueblo de Moca donde se concentra la mayor producción de estos encajes. La calidad del trabajo de las artesanas se difundió por todo el país, dando a conocer al pueblo de Moca como la Capital del Mundillo.

A través de los años el encaje de bolillos o mundillo, se ha mantenido vivo y latente sin ser reconocido. El arte del mundillo es muy delicado, es elaborado utilizando un telar o cojín montado sobre una pieza que lo sostiene. Hilos amarrados a unos palillos llamados bolillos que sirven de bobina, se entrecruzan de diferentes formas para crear los diseños, que se sostienen, por medio de alfileres al patrón. Su labor requiere de gran concentración y tiempo, pues una pulgada de puntilla pudiera tomarse, dependiendo de su complejidad y ancho, entre media hora a una hora aproximadamente el realizarlo.

Por otra parte, según se desprende de la medida, dicha técnica artesanal se utiliza para confeccionar prendas de alta costura, como ropa para infantes, vestidos, guayaberas, pañuelos, entre otros. Además, se ha incorporado en detalles de decoración del hogar, como en cortinas, manteles, cojines, ropa de cama, cuadros y otros acentos. Este arte se propago por medio de las esposas de los hacendados quienes les enseñaban a las mujeres que las ayudaban con los quehaceres del hogar a elaborar el mundillo. De ese modo dicha práctica se convirtió en una ayuda más para el sustento del hogar, ya que las mujeres tejían encajes mientras los hombres trabajaban en la caña. Años más tarde, con la llegada de las fábricas de textiles, se confeccionaban vestidos a los que les aplicaban puntillas y encajes que luego eran vendidos mayormente en los Estados Unidos, siendo muy apreciados.

Durante los pasados dos siglos se ha practicado ininterrumpidamente esta labor, creciendo y adquiriendo adeptos a través de toda la isla. Sin embargo, es con la llegada de la globalización, que los medios sociales han permitido que nuestros(as) artesanos(as), los(as) mundilleros(as), reciban nuevas influencias, mayormente españolas e italianas, permitiéndoles aprender y/o adquirir nuevas técnicas y destrezas, expandiendo más aún los conocimientos en este noble arte.

A través de los años el encaje de bolillos o mundillo se ha mantenido vivo y latente sin ser reconocido, por lo que el Instituto de Cultura Puertorriqueña (ICP) entidad gubernamental encargada de establecer la política pública cultural, reconoce y valora el desarrollo de las artesanías en su máxima expresión y se reafirma en su misión de conservar, promover, enriquecer y divulgar los valores culturales del pueblo puertorriqueño. A tales efectos, el ICP ha propulsado actividades con el fin de ayudar a conservar la tradición del mundillo, compartiendo la información y promoviendo el aprendizaje de este a nuevas generaciones.

### **ANÁLISIS DE LA MEDIDA**

Cumpliendo con la responsabilidad legislativa que nos incumbe y obtener el insumo de las organizaciones concernidas en esta medida, nuestra comisión le solicitó



sus comentarios al Instituto de Cultura Puertorriqueña (ICP), al Departamento de Estado y a la organización Líderes del Mundillo Puertorriqueño, Inc. Sin embargo, al momento de la redacción de este informe, el Departamento de Estado no ha respondido ni emitido sus comentarios.

Debemos señalar, que el Gobernador de Puerto Rico, Pedro Pierluisi, en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, firmó la Proclama P-2021-135, que proclama el *Día del Encaje del Mundillo*, la cual establece como día conmemorativo el primer domingo de mayo de cada año. Y este año (2022) el Departamento de Estado la incluyó nuevamente en su calendario de proclamas por petición, bajo el Boletín Administrativo Núm: P-2022-156.

A continuación, se presenta un resumen de los comentarios ofrecidos por las organizaciones antes mencionadas, según fueron recibidos, como parte de la evaluación de la medida ante nuestra consideración.



## COMENTARIOS

### **INSTITUTO DE CULTURA PUERTORRIQUEÑA**

En su ponencia escrita, el Instituto de Cultura Puertorriqueña (*en adelante ICP*) representado por su director ejecutivo interino, Freddy E. Vélez García, indica que respaldan el Proyecto del Senado 872, apostando a que el *Día Nacional del Mundillo Puertorriqueño* sirva de plataforma para el continuo desarrollo y promoción del noble arte del mundillo en todo Puerto Rico.

En su escrito se expresan que, como organismo gubernamental encargado de ejecutar la política pública cultural en la isla, hacen énfasis en reconocer y valorar el desarrollo de las artesanías, reafirmando la misión de conservar, promover, enriquecer y divulgar las riquezas del acervo cultural puertorriqueño, como lo es el arte del encaje de bolillo. El arte del bolillo o mundillo no solo forma parte del patrimonio cultural puertorriqueño, sino que funge como una ventana a la memoria histórica de nuestro pueblo.

A su vez, el ICP reconoce la apremiante labor de las organizaciones del tercer sector como lo son los Líderes de Mundillo Puertorriqueño, Inc., organización sin fines de lucro, peticionaria del P. del S. 872, que desde 2017 ha llevado a cabo actividades educativas y sociales dirigidas a educar sobre el mundillo, ampliar su perfil de personas que lo realizan y consumen, promocionar este arte, proveer un espacio de encuentro y

servicios a la comunidad que practica esta artesanía y crear vínculos con la comunidad de mundillo internacional. Además, que consideran prueba del respaldo de la ciudadanía al establecimiento del *Día Nacional del Encaje de Bolillos*, las 400 firmas que sustentan una petición al respecto en la plataforma *Change.org*.

### **LIDERES DEL MUNDILLO PUERTORRIQUEÑO, INC.**

En su memorial escrito, la organización *Líderes del Mundillo Puertorriqueño, Inc.*, (en adelante LMP) presenta los objetivos, la misión y el historial por el cual fue creada dicha organización. Su propósito primordial: unificar diferentes artesanos maestros y estudiantes del arte del mundillo en Puerto Rico, para enaltecer y fomentar el valor cultural de esta técnica artesanal. Para estos fines activaron las redes sociales, logrando realizar un censo, crear un banco de talento, fomentar la participación en actividades educativas y culturales, organizar un banco de información y realizar un censo.

Por otra parte, recalcaron en su ponencia, que debido a que el arte del encaje del mundillo llevaba sobre 200 años sin reconocer en la isla, la organización se lanzó a la calle a recoger firmas y preparar un documento donde le solicitara al Gobierno emitir una Proclama reconociendo el arte del mundillo como patrimonio de nuestro país. Luego de varios intentos el Departamento de Estado reconoció la válida petición y por medio del ICP entregó la añorada proclama, firmada y sellada por el Gobernador, Pedro Pierluisi, la cual declaraba el primer domingo de mayo de 2021 como el Día Nacional del Mundillo.

Esta celebración impacto grandemente, no solo la comunidad mundillera del país y la diáspora, sino también a la comunidad internacional que sigue fielmente su valor artesanal. Tanto así que la Revista *Bolilleras y Bolilleras LIVE* de España los invitara a participar como corresponsal en su plataforma digital latinoamericana.

En conclusión, la LMP luego de dos años de trabajo incansable, y respaldados por el ICP, ven sus esfuerzos dando frutos, logrando presentar el P. del S. 872 y se inicie el proceso legislativo para que por virtud de ley consecutivamente se conmemore el *Día del Encaje del Mundillo Puertorriqueño* en nuestro país.


### **DEPARTAMENTO DE ESTADO**

Como indicamos anteriormente, a pesar de las solicitudes que le hiciera esta Comisión, al momento de la redacción del informe, no hemos recibido los comentarios del Departamento de Estado. Sin embargo, esta en récord que, durante los pasados dos años (2021-2022), el departamento ha promulgado conmemorar el "*Día del Encaje del*

*Mundillo*" e incluirla en el Calendario de Proclamas emitidas por el señor Gobernador, por medio de petición ciudadana. Esto en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado y en afirmación con la política pública de promover las tradiciones culturales y las creaciones de los artesanos puertorriqueños que aportan al desarrollo socioeconómico y cultural de Puerto Rico.

Es por tal razón, que, al hacerlo con su firma y el estampar el sello del Gobierno de Puerto Rico, exhortan al pueblo, a las entidades públicas y privadas e igualmente a los medios de comunicación, a participar del reconocimiento que amerita esta conmemoración de interés público, cónsona con el propósito del P. del S. 872 y en respuesta a la petición de la organización Líderes de Mundillo Puertorriqueño, Inc.

### **BOLILLERAS DE SAN JUAN, INC.**

 El grupo de Bolilleras de San Juan, representado por la Sra. Carmen Arteaga de Jesús, Maestra certificada a Fomento Industrial y afiliada al ICP, apoyan toda gestión realizada por los Líderes de Mundillo Puertorriqueño, Inc., en el Senado de Puerto Rico con el fin de lograr declarar el Día Nacional del Mundillo Puertorriqueño. A su vez, indican que esta gestión llena de orgullo e ilusión a todo artesano, maestro y estudiante del arte del mundillo y significa el reconocimiento de estas piezas artesanales como parte importante de nuestra cultura.

### **OTROS GRUPOS Y ARTESANOS**

Del mismo modo, hacemos constar el endoso y apoyo de las siguientes organizaciones y/o artesanos del mundillo en Puerto Rico durante el trámite legislativo, por medio de cartas y correos electrónicos. Entre ellos: Encajeras del Corazón de Puerto Rico, Mundilleras de Palacios, Artesanos de las labores de la Aguja y la Legión Americana Puesto 42 de Utuado. Mientras que se recibieron cartas de los siguientes ciudadanos: Ana A. Martínez Olivo (artesana), Evangeline González Afanador, Milagros Borrero Fraticelli (artesana), Eliza Vincenty Lugo (Maestra Artesana), Mayra Lorenzo Velázquez (Maestra), Josefina Rivera Rosario (Bolilleras del Centro), Myrna Cruz Rodriguez, Delia Torres, Betzaida Vélez, Dra. Eillen Fernández Saco, Wilfrido Bermúdez (presidente CSCAU) y Eri E. M. Torres Platet.

### **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 Educación, Turismo

y Cultura certifica que la pieza legislativa bajo análisis no impone una obligación económica en el presupuesto de los gobiernos municipales.

### CONCLUSIÓN

Luego de evaluar todos los elementos concernientes a la presente medida, esta honorable Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, entiende que es meritorio destacar la dedicada labor de los maestros y artesanos del arte del mundillo y preservar la técnica del encaje de bolillos como patrimonio de nuestro acervo cultural.

Dicha pieza legislativa busca enaltecer y conservar nuestro patrimonio cultural, la cuál es cónsona con la promoción de nuestra identidad puertorriqueña. A su vez, esta práctica conmemora, resalta y promueve las artes y la cultura, y repasa la memoria histórica de nuestro pueblo.

Por todo lo antes expuesto, la **Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico**, previo estudio y consideración, recomienda a este Honorable Cuerpo Legislativo la **aprobación del Proyecto del Senado 872, sin enmiendas.**

Respetuosamente sometido,



HON. ADA I. GARCÍA MONTES  
Presidenta

Comisión de Educación, Turismo y Cultura

(ENTIRILLADO ELECTRONICO)  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 872**

29 de abril de 2021


Presentado por la señora *García Montes*  
(*Por petición Líderes del Mundillo Puertorriqueño, Inc.*)  
Coautor el señor *Torres Berríos*

*Referido a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura*

**LEY**

Para declarar el primer domingo del mes de mayo de cada año como el "Día Nacional del Mundillo Puertorriqueño".

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**



Data la historia, que el arte del tejido de bolillos o mundillo, como popularmente se conoce, se inició en Puerto Rico, con la llegada de las familias hacendadas, militares de alto rango y las monjas españolas que se situaron en el Oeste de la Isla, entre los pueblos de Moca, Isabela y Aguadilla. Una vez, esta técnica comenzó a desarrollarse en Puerto Rico, es en el pueblo de Moca donde se concentra la mayor producción de estos encajes. La calidad del trabajo de las artesanas se difundió por todo el país, dando a conocer al pueblo de Moca como la Capital del Mundillo.

Este arte se propago por medio de las esposas de los hacendados quienes les enseñaban a las mujeres que las ayudaban con los quehaceres del hogar a elaborar el mundillo. De ese modo dicha práctica se convirtió en una ayuda más para el sustento del hogar, ya que las mujeres tejían encajes mientras los hombres trabajaban en la caña.

Años más tarde, con la llegada de las fábricas de textiles, se confeccionaban vestidos a los que les aplicaban puntillas y encajes que luego eran vendidos mayormente en los Estados Unidos, siendo muy apreciados. El arte del mundillo data del siglo XIX y se utiliza para confeccionar prendas de alta costura, como ropa para infantes, vestidos, guayaberas, pañuelos, entre otros. Además, se ha incorporado en detalles de decoración del hogar, como en cortinas, manteles, cojines, ropa de cama, cuadros y otros acentos.

A través de los años el encaje de bolillos o mundillo, se ha mantenido vivo y latente sin ser reconocido. El arte del mundillo es muy delicado, es elaborado utilizando un telar o cojín montado sobre una pieza que lo sostiene. Hilos amarrados a unos palillos llamados bolillos que sirven de bobina, se entrecruzan de diferentes formas para crear los diseños, que se sostienen, por medio de alfileres al patrón. Su labor requiere de gran concentración y tiempo, pues una pulgada de puntilla pudiera tomarse, dependiendo de su complejidad y ancho, entre media hora a una hora aproximadamente el realizarlo.

Durante los pasados dos siglos se han practicado ininterrumpidamente esta labor, creciendo y adquiriendo adeptos a través de toda la isla. Sin embargo, es con la llegada de la globalización, que los medios sociales han permitido que nuestros(as) artesanos(as), los(as) mundilleros(as), reciban nuevas influencias, mayormente españolas e italianas, permitiéndoles aprender y/o adquirir nuevas técnicas y destrezas, expandiendo más aún los conocimientos en este noble arte.

Durante el verano del 2017, se crea la organización Líderes del Mundillo Puertorriqueño, entidad sin fines de lucro creada con el propósito de fortalecer la comunidad mundillera de Puerto Rico, pero no fue hasta el 2019 que se organiza, creando varios proyectos para beneficio de este grupo de artesanos, siendo incorporada en marzo de 2020. Además de esta organización, existen otros grupos alrededor de toda la Isla dedicados a promover tan valiosa tradición.

El Instituto de Cultura Puertorriqueña entidad gubernamental encargada de establecer la política pública cultural, reconoce y valora el desarrollo de las artesanías en

su máxima expresión y se reafirma en su misión de conservar, promover, enriquecer y divulgar los valores culturales del pueblo puertorriqueño. A tales efectos, el ICP ha propulsado actividades con el fin de ayudar a conservar la tradición del mundillo, compartiendo la información y promoviendo el aprendizaje del mismo a nuevas generaciones. Puerto Rico es considerado uno de los mayores exponentes de este renglón artesanal en las Américas.

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

1           Artículo 1.- Se declara el primer domingo del mes de mayo de cada año como el  
2 "Día Nacional del Mundillo Puertorriqueño".

3           Artículo 2.- El Gobernador o Gobernadora de Puerto Rico, emitirá una proclama  
4 para exhortar a la comunidad puertorriqueña a llevar a cabo actividades conforme a la  
5 declaración del primer domingo del mes de mayo de cada año, como el "Día Nacional  
6 del Mundillo Puertorriqueño".

7           Artículo 3.-El Departamento de Estado de Puerto Rico en coordinación con el  
8 Instituto de Cultura Puertorriqueña, adoptará las medidas necesarias para dar  
9 cumplimiento a los propósitos de esta Ley, mediante la organización y celebración de  
10 actividades oficiales donde se reconozca y se destaque el valor del arte del encaje del  
11 mundillo, creando conciencia en las presentes y futuras generaciones, en el aprecio y  
12 perduración de esta tradición artesanal.

13           Artículo 4.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.





# ORIGINAL

## ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3ra Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### R. del S. 81


#### INFORME FINAL

27 de mayo de 2022

#### AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, presenta el **Informe Final** bajo el mandato de la **Resolución del Senado 81**.

#### ALCANCE DE LA MEDIDA



La **Resolución del Senado 81** ordena a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico realizar una investigación sobre los pagos indebidos de nómina realizados desde el 2007 al presente por el Departamento de Educación a personas que ya no figuran trabajando en dicha agencia, las causas que provocaron este malgasto de dinero público, las alternativas que implementará el Departamento de Educación en conjunto con el Departamento de Hacienda para recobrar dichos pagos indebidos, investigar el incumplimiento de dicha agencia con el establecimiento de un sistema efectivo de validación de asistencia y tiempo trabajado para evitar la pérdida de dinero en nómina, así como el funcionamiento del sistema de asistencia institucional, conocido como el Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencias ("Sistema TAL"), tanto durante el periodo que han surgido los pagos indebidos de nómina, como durante el periodo de la pandemia del Covid-19 y sus efectos en la remuneración de los docentes que han realizado trabajo remoto.

#### INTRODUCCIÓN

Según se desprende de la Exposición de Motivos de la medida, desde septiembre de 2020 se ha reseñado en múltiples medios del país que el Departamento de Educación (en adelante "el Departamento") había gastado cerca de ochenta millones de dólares

(\$80,000,000.00) en exceso de nómina, desde el año 2007 al presente. Hasta donde dicho departamento ha explicado, se debe a la falta de conexión entre su sistema de asistencia, conocido como Sistema de Tiempo, Asistencia y Licencias (en adelante, "TAL"), y el sistema de nómina que posee el Departamento. Como consecuencia, se estima que fluctúan entre quince mil (15,000) y diecisiete mil (17,000) la cantidad de personas que han cobrado cheques en exceso provenientes del Departamento durante más de una década.

Durante el año 2020, donde se brindaron clases de forma remota como consecuencia de la pandemia del Covid-19, los y las docentes del Departamento confrontaron problemas con el Sistema TAL, al realizar sus registros de asistencia a distancia. El sistema confrontó distintas situaciones, provocando que los docentes recibieran descuentos injustificados en sus salarios ante el pobre registro de asistencia.

Luego de conocer estas lamentables situaciones, la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (en adelante, "la Junta") autorizó al Departamento para implementar un nuevo sistema de validación de asistencia y horas trabajadas para enero del 2021. Este nuevo sistema debía evitar los pagos de nómina en exceso, identificando de manera efectiva a los empleados inactivos del Departamento y mejorando el funcionamiento de registro de asistencia ante la nueva realidad de trabajo a distancia. Sin embargo, para fines de enero de 2021, la agencia no cumplió con la implementación de este nuevo sistema, lo cual continuó provocando la pérdida de fondos públicos en nómina pagada a empleados inactivos. A esos fines, la Junta determinó retenerle treinta millones de dólares (\$30,000,000.00) de presupuesto al Departamento hasta tanto cumpliera con la implementación de un nuevo sistema que evite la pérdida de fondos públicos, acción que aumentó el impacto negativo en nuestro sistema de educación pública.

Ante este escenario, resulta urgente conocer las causas de la pérdida de tal cantidad de fondos públicos del Departamento de Educación desde el año 2007 hasta el presente. A su vez, conocer cuál es el plan que ha establecido el Departamento para implementar un nuevo sistema de asistencia, detener la pérdida de dinero en empleados inactivos y lograr recuperar el presupuesto retenido por la Junta a consecuencia del incumplimiento en implementar dicho nuevo sistema. También es meritorio conocer las alternativas que implementará el Departamento de Educación en conjunto con el Departamento de Hacienda para recuperar el dinero pagado en exceso desde el 2007, y, por último, conocer los efectos del mal funcionamiento del Sistema TAL durante el trabajo remoto provocado por la pandemia del Covid-19, y sus efectos en los salarios del magisterio.

Es por lo antes expresado que la autora de esta Resolución, a través del poder investigativo conferido al Senado de Puerto Rico, ha llamado a esta Honorable Asamblea Legislativa a investigar estos hechos, en aras de detener los efectos negativos que ello acarrea en el sistema de educación pública de Puerto Rico.

## ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Resolución del Senado 81 fue radicada el 3 de febrero de 2021, aprobada en votación final por el Senado el 11 de marzo de 2021, y fue referida en única instancia a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura (Comisión) el 15 de marzo de 2021. Esta Comisión sometió al Senado de Puerto Rico un Primer Informe Parcial el 29 de enero de 2022, el cual fue recibido por el Cuerpo el 1 de marzo de 2022. En dicho informe, se dio cuenta de la información recopilada durante el proceso investigativo de esta Comisión, contando con memoriales explicativos sometidos por la Asociación de Maestros de Puerto Rico, el Departamento de Educación y el Departamento de Hacienda, así como con la información recopilada en la Vista Pública que se celebró el miércoles, 14 de julio de 2021, a las 11:00am, en el Salón María Martínez del Senado de Puerto Rico, a la cual se citó a comparecer al Departamento de Educación y al Departamento de Hacienda.

Como producto de dicho informe, esta Comisión recomendó solicitar información adicional al Departamento de Educación, para que este sometiese toda la información solicitada durante la vista pública, y que no había provisto, e incluso para que se contesten interrogantes no aclaradas en el proceso de investigación. Así las cosas, esta Comisión le cursó una solicitud de un segundo memorial explicativo a dicho departamento, el 24 de enero de 2022, en la cual se le solicitaba que contestara varias preguntas.

A continuación, la Comisión de Educación, Turismo y Cultura somete un resumen de la información presentada en el segundo memorial explicativo sometido por el Departamento de Educación como parte de la investigación ordenada. Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones que resultan de todo el proceso investigativo bajo el mandato de la Resolución del Senado 81.

### DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El Departamento de Educación (en adelante "el Departamento"), sometió un escueto memorial explicativo de 5 páginas para brindar la información solicitada, al cual anejaron una Hoja de Excel titulada "Informe cuentas por cobrar del 1ro de julio de 2007 al 31 de diciembre de 2021 - R. del S. 81" (en adelante "Anejo 1"), provista por su Oficina de Finanzas. En el memorial, el Departamento proveyó la siguiente información, conforme a cada pregunta en negrillas:

**Especifique a qué cantidad ascienden los pagos de nómina en exceso identificados por el Departamento de Educación desde el 2007 al presente, realizados a empleados inactivos o personas que ya no figuran trabajando en dicha agencia.**

El Departamento refirió a esta Comisión a examinar la información provista en el Anejo 1 para contestar dicha pregunta. Dicha Hoja de Excel posee una tabla extensa con miles de celdas, cuyo contenido no fue explicado, ni especificado por el Departamento en su narrativo. Esta tabla, está compuesta de columnas con nombres de empleados o pasados empleados del Departamento e información de estos tales como fechas, cantidades, comentarios, regiones educativas, estado de empleo y clasificación de empleo. Al final de la tabla, se deduce que el Departamento sumó los pagos adeudados por los empleados aludidos, cuya cantidad total asciende a \$87,571,160.03. Por lo tanto, esta Comisión entra en conocimiento de que esta fue la cantidad total de pagos indebidos realizados por el Departamento desde el 2007 al 2021.

**Indique categóricamente cuáles políticas y prácticas de su agencia provocaron que ocurriese la realización de dichos pagos de nómina en exceso desde 2007 al 2021.**

Para contestar esta pregunta, el Departamento brindó varias razones que se mencionan a continuación:

- a. El no haber integrado el Sistema de Asistencia con la nómina.
- b. El proceso de terminación de los empleados no estaba mecanizado y se manejaba por medio de las regiones de manera manual.
- c. El conocer que un empleado no estaba asistiendo al área laboral tardaba mucho tiempo en reflejarse.
- d. El proceso de pago adelantado de la nómina a los empleados se paga con un mes adelantado.
- e. Licencias que no se tramitaban a tiempo o empleados que se ausentaban del área laboral una vez enviaban la licencia sin ser aprobada.

Estas prácticas señaladas por el Departamento, llevan a esta Comisión a entender que existió por más de una década, políticas y prácticas administrativas negligentes, lejos de una sana administración, esto en las áreas de recursos humanos, nómina y finanzas, así como falta de supervisión adecuada por parte de los niveles gerenciales de esta agencia. Dichas prácticas redundaron en un mal gasto público sin precedentes que obligan al Departamento a subsanar el mismo, recobrando los fondos públicos perdidos a la mayor brevedad posible.

Al Departamento se le requirió que contestara: **Indique categóricamente cuáles funcionarios y oficinas fueron los responsables de haber identificado a tiempo dichos pagos de nómina en exceso. Detalle los puestos de dichos funcionarios y cuánto tiempo han permanecido en dicho puesto.** Ante esta pregunta, el Departamento se limitó a contestar que "Los empleados adscritos a dichas dependencias estuvieron colaborando con el proceso de integración desde los años 2014

hasta el presente.” (Esta Comisión entiende que “el proceso de integración” se refiere a la integración del Sistema de Asistencia con la nómina, como se indicó en la pregunta anterior.)

Acto seguido, se le requirió: **Indique en qué momento dichos empleados identificaron los pagos de nómina en exceso, y qué acciones correctivas realizaron para detener tal práctica.** Sobre esto, el Departamento indicó que el proceso (de recobro) a los empleados activos se realiza en la División de Nómina, con planes de pago, y a los empleados desvinculados del trabajo, con facturas al cobro. Actualmente, la identificación de tales pagos y las acciones correctivas la está trabajando “Time and Attendance”. (Esto se refiere al “Proyecto de Horas y Asistencia” (Time and Attendance Project), como bien indicó esta Comisión en el primer informe parcial de esta investigación. El mismo es un proyecto creado por la Junta de Supervisión Fiscal, el cual cuenta con la participación del Departamento de Hacienda, el Departamento de Educación y la AAFAF. Su fin es auditar el cómputo y desembolso de fondos destinados a la nómina del Departamento de Educación, y fiscalizar y acreditar los descuentos por concepto de licencias y tiempo no trabajado de sus empleados.)

A pesar de que el Departamento no indicó categóricamente cuáles funcionarios y oficinas fueron los responsables de haber identificado a tiempo dichos pagos de nómina en exceso, validó en su contestación la información provista previamente por el Departamento de Hacienda, en cuanto a que se tomaron acciones correctivas para recobrar los fondos públicos perdidos en pagos de nómina en exceso a través del “Proyecto de Horas y Asistencia”.

**Redacte un narrativo que explique en detalle el resultado, luego de transcurridos estos seis meses desde la última información sometida por su departamento, de las medidas que el Departamento de Educación ha implementado para detener los pagos de nómina a empleados inactivos o que ya no figuran trabajando en dicho departamento.**

El Departamento indicó que, como parte de la ejecución de la Política de Asistencia y Puntualidad, desde julio de 2020, se ha trabajado de manera concurrente la importancia de la validación de presencia de todos los empleados del Departamento. La integración del Sistema TAL y RHUM (Hacienda) genera el pago a todo empleado regular y transitorio que valide presencia en el Sistema Kronos. Si el empleado, en cada periodo quincenal, no valida su presencia por medio de los relojes biométricos adscritos a cada dependencia o por medio de la DE-14 electrónica, solo recibirá el pago conforme a los días que asistió al área laboral.

El Departamento indicó que los empleados que, por alguna razón, se le adjudique códigos descontables, recibirán descuentos por dichos periodos. Los códigos descontables son:

- a. TNR – Tiempo no registrado
- b. ASA – Ausencia sin autorización
- c. ADS – Ausencia descontable de sueldo
- d. ADS-E – Ausencia descontable de sueldo (exclusivo a los docentes)
- e. AP – Asunto personal

El sistema de asistencia que actualmente tiene el Departamento, valida presencia de cada empleado y de no tener ponches o códigos de paga, no genera pago alguno al sistema. Es importante resaltar que los empleados tienen un mes transcurrido el cierre quincenal para realizar los ajustes de su asistencia y recibir el reembolso de la cantidad descontada, si aplica.

Luego de dicha explicación, el Departamento brindó un dato revelador. Con la puesta en producción de la integración (de los sistemas antes indicados) para la segunda quincena del mes de febrero de 2021 y hasta el mes de enero 2022, el Departamento no ha desembolsado la cantidad de \$22,828,931.78 ya que los empleados no validaron presencia o están en alguna licencia sin paga.

**Redacte un narrativo que explique en detalle los resultados sobre cómo se ha desarrollado el recobro, si alguno, de dichos pagos en exceso, y el establecimiento del nuevo sistema de validación de asistencia.**

El Departamento contrató, en marzo de 2022, a un bufete de abogados para que proceda con el análisis legal sobre el restante de las cantidades correspondientes a los pagos indebidos que aún están pendientes por recobrar. (El Departamento no ilustró a esta Comisión sobre la identidad del bufete a que se refiere.) El Departamento indicó que le solicitó a dicho bufete que proveyera un plan de trabajo recomendado para atender el recobro de los pagos indebidos, incluyendo la depuración adicional de la lista de empleados inactivos y la eliminación de cuentas que resulten incobrables de conformidad con la reglamentación vigente, así como la recomendación de la vía legal correcta para atender este asunto.

Hasta el momento, el Departamento ha recobrado la cantidad de \$4,339,455.98, mediante el proceso anteriormente mencionado. Los pasos a continuación describen el procedimiento a seguir por la Oficinista / Oficinista II de la División de Recaudaciones para la preparación de facturas de cobro a empleados:

- a. Verifica y recalcula la cantidad a facturar utilizando la evidencia adjunta con la Factura entre Cuentas.
- b. Envía la factura por correo certificado regular.
- c. Guarda la copia ponchada por el correo como evidencia de que la factura fue recibida.
- d. Se envían tres notificaciones por correo.

Si el plan de pago es mayor de 12 meses:

- a. Se le entrega al empleado el formulario de Estado de Ingresos y Gastos para que sea completado y certificado por el empleado.
- b. Se recibe del empleado el formulario de Estado de Ingresos y Gastos junto con la evidencia de respaldo.
- c. Pasa a la directora de la División de Recaudaciones para que se prepare un plan de pago.
- d. La directora prepara carta solicitando la aprobación de un plan de pago con la información del empleado, la cantidad de la deuda y la cantidad de plazos.
- e. La directora envía la carta junto a la Solicitud y Aprobación de Plan de Pago (Modelo SC 920), formulario completado de Estado de Ingresos y Gastos y evidencia de respaldo del Estado de Ingresos y Gastos al director interino del Negociado de Intervenciones en el Departamento de Hacienda.
- f. Recibe Solicitud y Aprobación de Plan de Pago (Modelo SC 920) aprobada por director interino del Negociado de Intervenciones del Departamento de Hacienda, formulario completado de Estado de Ingresos y Gastos y evidencia de respaldo del Estado de Ingresos y Gastos.
- g. Archiva todo por orden de número de factura.
- h. Prepara tarjeta del empleado utilizando Excel: Nombre del empleado, Número de Factura, Número de Plan de Pago, Archiva por orden alfabético.

**Indique la cantidad de dinero recobrado por los pagos indebidos hasta la fecha.**

Hasta el momento, el Departamento ha recobrado la cantidad de **\$4,339,455.98**, mediante el proceso anteriormente mencionado.

Esta Comisión comparó dicha cantidad con la cantidad a que ascienden los pagos de nómina en exceso identificados por el Departamento de Educación desde el 2007 al presente (\$87,571,160), y concluyó que solo se ha podido recobrar cerca del 5% de estos fondos públicos hasta la fecha.

**Someta el perfil de los empleados que cobraron en exceso, clasificados por región educativa, y por el estado de los empleados (activos, inactivos, retirados, fallecidos, etc.).**

El Departamento refirió a esta Comisión a examinar la información provista en el Anejo 1 para contestar dicha pregunta. Dicha Hoja de Excel posee una tabla extensa con miles de celdas, cuyo contenido no fue explicado ni especificado por el Departamento en su narrativo. Esta tabla, está compuesta de columnas con nombres de empleados o pasados empleados del Departamento e información de estos tales como fechas, cantidades, comentarios, regiones educativas, estado de empleo y clasificación de empleo. Por lo tanto, de la manera en que se nos proveyó la información, esta Comisión no puede deducir el perfil solicitado, a pesar de que dicha solicitud se le hizo al Departamento en la Vista Pública sobre esta medida, celebrada el miércoles, 14 de julio de 2021, y el propio Departamento de Educación se ofreció a brindar el mismo.

Una vez finalizó la información brindada por el Departamento como producto de la solicitud de un segundo memorial explicativo, este reiteró su disponibilidad en cumplimiento con los deberes y responsabilidades que le impone su Ley Habilitadora, de colaborar en la investigación de la presente medida.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura previo análisis de la medida y la información recibida por parte de las agencias pertinentes, hace constar sus conclusiones.

1. Esta Comisión concluye que la cantidad total de pagos indebidos realizados por el Departamento de Educación, desde el 2007 al 2021, asciende a \$87, 571, 160.03.
2. Hasta el momento, el Departamento ha recobrado la cantidad de \$4,339,455.98, de los pagos de nómina en exceso entre los años 2007 a 2021, lo que representa cerca del 5% de estos fondos públicos hasta la fecha.
3. Entre las conclusiones de esta investigación, encontramos que el Departamento de Educación admitió que implementó su "Política de Asistencia y Puntualidad" el pasado 15 de diciembre de 2020. De igual manera, actualizaron la normativa sobre los procesos relacionados con la justificación de ausencias y los descuentos por ausencias no justificadas. Educación explicó que no contaron con una política oficial de asistencia y puntualidad hasta el 2019. La implementación de la política de asistencia y puntualidad requirió múltiples reuniones con los grupos sindicales y magisteriales para llegar a un acuerdo en el protocolo que sería utilizado para el proceso de descuento.



4. Por otra parte, el Departamento implementó la integración entre el Sistema TAL con la Oficina de Nómina, con la finalidad de realizar los descuentos correspondientes de ausencias no justificadas. El "Proyecto Integración de Sistema TAL-Nómina (RHUM)" tuvo como objetivo cumplir con la integración oficial entre el Sistema TAL y la nómina como parte del Plan Fiscal 2020-2021. Se logró la integración del Sistema TAL y la Oficina de Nómina para la segunda quincena de febrero de 2021. El sistema le genera una alerta al empleado que, de no someter la justificación de ausencia o tiempo no registrado (TNR) antes del cierre de la quincena, se realiza entonces el descuento correspondiente. El proyecto integró varias dependencias gubernamentales en sus esfuerzos:

- ✓ Departamento de Educación
- ✓ Departamento de Hacienda
- ✓ Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAP)
- ✓ Puerto Rico Innovation and Technology Service (PRITS)
- ✓ MS Consulting (Consultores de la Junta de Supervisión Fiscal)
- ✓ Miembros de la Junta de Supervisión Fiscal.


5. A su vez, el Departamento de Hacienda, en conjunto con el Departamento de Educación, participa de un proyecto denominado "Proyecto de Horas y Asistencia" (Time and Attendance Project) creado por la Junta de Supervisión Fiscal. Su fin es auditar el cómputo y desembolso de fondos destinados a la nómina del Departamento de Educación, y fiscalizar y acreditar los descuentos por concepto de licencias y tiempo no trabajado de sus empleados. Bajo dicho proyecto se implementaron medidas para asegurar el control y la fiscalización del pago de nómina mediante el uso de herramientas digitales.
6. Respecto a las medidas que el Departamento de Hacienda implementará en conjunto con el Departamento de Educación para recobrar los pagos en exceso, aclararon que, acorde con las funciones establecidas en la Ley 205-2004, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento de Justicia", el Secretario de Justicia es el representante legal del Gobierno de Puerto Rico y sus agencias. Por lo tanto, es la instrumentalidad con la capacidad de instar a solicitud de un jefe de agencia los procedimientos y acciones que proceden. Hacienda manifestó no poseer responsabilidad alguna sobre los desembolsos indebidos de nómina, ocurridos en el Departamento de Educación. Manifestó que en Hacienda no se controla el pago de nómina de ciertas agencias, sino que la agencia es responsable de enviar el archivo correspondiente, indicando quiénes cobran y cuánta cantidad. Por lo tanto, el Departamento de Educación posee entera responsabilidad sobre los desembolsos indebidos de nómina.

7. En cuanto al proceso de recuperación del dinero malgastado, Hacienda manifestó que la intención de esta situación no es afectar al maestro, sino que el Departamento de Justicia tiene que tomar cartas en este asunto una vez el Departamento de Educación le provea toda la información de los pagos emitidos indebidamente. A su vez, Hacienda aclaró que, ante una deuda, tiene la facultad de negociación y de analizar caso a caso para establecer planes de pago.
8. El Departamento de Educación aclaró la importancia de tomar en cuenta que, como el recobro de dichos pagos indebidos toca un interés propietario de los empleados, entiéndase su sueldo, su agencia está tomando las medidas de cuidado necesarias para tratar el tema. Expresó que, en el proceso de recobro, la Junta quiere comenzar un proyecto en conjunto con Hacienda, AAFAP y el Departamento de Justicia, con miras a supervisar directamente el recobro. Sin embargo, aclaró que no se trata de un proyecto punitivo para los empleados. Su Departamento de Finanzas es el responsable de tener el listado de las personas para recobrar el dinero y así gestionarlo. En este proceso, el Departamento de Educación garantiza el debido proceso de ley para recobrar el dinero. Para ello, se llevará a cabo la publicación de edictos y otras alternativas.
9. En cuanto al hecho de que el Departamento de Educación sabía de la realización de los pagos indebidos, sus representantes ante la Vista Pública afirmaron que la agencia siempre lo supo. Se tramitaba la información a la Oficina de Nómina y allí se hacían los ajustes en la liquidación correspondiente. Sin embargo, admitieron que en la Oficina de Recursos Humanos no existe un perfil sobre quiénes cobraron los pagos en exceso. (La evidencia recibida por esta Comisión a tales efectos, no incluyó un narrativo o informe en donde se explique la tabla provista y se elaborara un perfil completo de los empleados que cobraron pagos en exceso como producto de la negligencia administrativa del Departamento de Educación.)
10. Esta Comisión entiende que las oficinas, divisiones o dependencias del Departamento de Educación relacionadas por años con la problemática de los pagos en exceso de nómina, son: la Oficina de Tiempo, Asistencia y Licencias, la Oficina de Nóminas, el Departamento de Finanzas, y la Oficina de Recursos Humanos.
11. Las prácticas administrativas señaladas por el Departamento de Educación, llevan a esta Comisión a entender que existió por más de una década, políticas y prácticas administrativas negligentes, lejos de una sana administración, esto en

las áreas de recursos humanos y finanzas, así como falta de supervisión adecuada por parte de los niveles gerenciales de esta agencia. Dichas prácticas redundaron en un gasto público sin precedentes que obligan al Departamento a subsanar el mismo, recobrando los fondos públicos perdidos a la mayor brevedad posible.

12. A pesar de que el Departamento no indicó categóricamente cuáles funcionarios y oficinas fueron los responsables de haber identificado a tiempo dichos pagos de nómina en exceso, validó en su contestación la información provista previamente por el Departamento de Hacienda, en cuanto a que se tomaron acciones correctivas para recobrar los fondos públicos perdidos en pagos de nómina en exceso a través del "Proyecto de Horas y Asistencia" (Time and Attendance Project).

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura previo análisis de las conclusiones antes esbozadas, hace constar sus recomendaciones.

 Esta Comisión entiende imperante que el Departamento de Educación actúe con premura, siguiendo los procesos pertinentes, en el recobro del dinero pagado en exceso durante más de una década. El recobro del 5% del dinero es bajo, tomando en consideración el tiempo en que se lleva corrigiendo esta falta de fondos públicos. Con ello, es importante que dicho departamento realice esfuerzos adicionales para dar a conocer, tanto a sus empleados activos como a los inactivos, que se encuentran en un proceso de recobro, no punitivo, como consecuencia de las prácticas administrativas fallidas de los pasados años. Incluso, el Departamento de Educación debe publicar en qué se invertirá el dinero recobrado como parte de estos esfuerzos, para cubrir necesidades que sean pertinentes dentro del propio departamento.

Cónsono con ello, y siguiendo las recomendaciones del Departamento de Hacienda, esta Comisión referirá el expediente de esta investigación al Departamento de Justicia, con el fin de complementar los esfuerzos, si alguno, que llevan realizando desde que se dio a conocer la problemática de los pagos indebidos de nómina. Esto también con el fin de que se evalúe si, en efecto, existieron prácticas ilegales y/o negligentes por parte de los funcionarios y oficinas pertinentes a la obtención, manejo y procesamiento de las asistencias y nóminas de los empleados del Departamento de Educación.

Por último, es importante que, periódicamente, el Departamento de Educación evalúe si el nuevo sistema de asistencia, y los pagos de nómina desembolsados a tales efectos, se están realizando correctamente. Esto con el fin de evitar que se repita tan lamentable situación.

Ⓢ

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene a bien someter a este Honorable Cuerpo Legislativo el Informe Final bajo el mandato de la R. del S. 81.

Respetuosamente sometido,



**ADA I. GARCÍA MONTES**

Presidenta

Comisión de Educación, Turismo y Cultura

**ORIGINAL**

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO MAY 27 2022 PM 2:59

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**R. del S. 200**


**SEGUNDO INFORME PARCIAL**

27 de mayo de 2022

**AL SENADO DE PUERTO RICO:**

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, presenta un **Segundo Informe Parcial** bajo el mandato de la R. del S. 200.

**ALCANCE DE LA MEDIDA**

 La **Resolución del Senado 200** ordena a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura realizar una investigación exhaustiva sobre el Programa de Educación Agrícola adscrito a la Secretaría de Educación Ocupacional y Técnica del Departamento de Educación (DE), y de las tierras utilizadas por la agencia para este programa.

**INTRODUCCIÓN**

Según se desprende de la Exposición de Motivos de la medida, el Programa de Educación Agrícola (Programa), adscrito a la Secretaria de Educación Ocupacional y Técnica del Departamento de Educación (DE), busca desarrollar el valor del papel primordial de la agricultura y los sistemas de producción de textiles, alimentos, de recursos naturales y ambientales en el desarrollo personal y el bienestar global.

En esa dirección, la finalidad de Programa de Educación es capacitar al estudiantado para que se integre productivamente en la sociedad, asumiendo posiciones

de liderazgo e iniciando carreras exitosas relacionadas a los sistemas de recursos naturales y ambientales, la producción de alimentos y la adopción de nuevas técnicas en la agricultura global. De igual forma, busca que se puedan desarrollar las destrezas de vida y empleabilidad que le permitan tomar decisiones informadas a lo largo de su vida, y que promueva el respeto por la naturaleza, la vida, y su identidad cultural en un ambiente de paz.

Añade la exposición de motivos que el Programa tiene tres componentes básicos: la enseñanza en la sala de clases, el aprendizaje en el laboratorio ocupacional o finca escolar, conocido como Programa de Experiencias Agrícolas Supervisadas (en el cual el estudiante pone en práctica lo aprendido en la sala de clases), y la participación en la Organización Nacional de Futuros Agricultores de América. Estos componentes se laboran utilizando las siguientes tres estrategias: el mejoramiento profesional del magisterio, el mercadeo del Programa y el desarrollo de las alianzas con los sectores gubernamentales y la empresa privada. Las experiencias del laboratorio se realizan en las facilidades de la finca escolar, umbráculos, laboratorio de investigación clásico, entre otros. De igual forma, expresan que, para el 2016, existían en Puerto Rico sobre 131 escuelas que impartían cursos ocupacionales de educación agrícola y manejaban diversos proyectos de siembras y crianzas de distintos animales, entre otros. Además, más de 800 adultos tomaban, en las Escuelas Vocacionales Agrícolas de Adjuntas, Camuy y Toa Alta, cursos de Maquinaria Agrícola, Hidropónicos, Agricultura Orgánica, Horticultura y Acuaponía. Finaliza señalando que, tras el cierre de planteles escolares, existe una alta preocupación por el funcionamiento del Programa de Educación Agrícola, en especial sobre el destino final de las tierras utilizadas por el Gobierno en este programa.

En ese sentido, la Resolución del Senado 200 de la Decimonovena Asamblea Legislativa establece la jurisdicción de la Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico. Esta resolución establece que nuestra Comisión será responsable de investigar sobre el Programa de Educación Agrícola adscrito a la Secretaría de

Educación Ocupacional y Técnica del Departamento de Educación (DE), y de las tierras utilizadas por la agencia para este programa.

### ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Resolución del Senado 200 fue radicada el 5 de mayo de 2021, aprobada en votación final por el Senado el 10 de noviembre de 2021, y fue referida en única instancia a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura (en adelante "Comisión") el 10 de noviembre de 2021. Bajo el mandato de la resolución, esta Comisión realizó una solicitud de información al Departamento de Educación con el propósito de conocer con mayor detalle la administración del Programa de Educación Agrícola y el uso de los terrenos utilizados por el Programa. El 11 de marzo de 2022 esta Comisión radicó un Primer Informe Parcial, en cumplimiento con la Sección 4 de la R. del S. 200, la cual establece que "La Comisión rendirá un informe con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones, en un término no mayor de sesenta (60) días después de la aprobación de esta Resolución." Mediante el antes referido Informe Parcial se le notificó a la Honorable Asamblea Legislativa que, a pesar de múltiples esfuerzos por diferentes medios, para recibir la información requerida al Departamento de Educación, a la fecha del 11 de marzo de 2022, no se había recibido la información requerida. Esta Comisión solicitó una ponencia al Departamento de Educación en el cual debía proveer la siguiente información:

1. el personal administrativo encargado de manejar el Programa de Educación Agrícola;
2. inventario de las tierras utilizadas por el Programa de Educación Agrícola, señalando:
  - a. si estos terrenos se encuentran en escuelas abiertas o cerradas, y
  - b. cuál es el uso actual y planes futuros para estos.

El 18 de marzo de 2022, la Comisión recibió una ponencia escrita del Departamento de Educación, suscrita por el Secretario, Lcdo. Eliezer Ramos Parés, mediante la cual

expone que la información contenida en dicha ponencia escrita cumple con el requerimiento de proveer la información solicitada mediante la R. del S. 200.

A continuación, un resumen de la información provista por el Departamento de Educación en su escrito.

### DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El Departamento de Educación (en adelante "DE"), por conducto de su Secretario, el Lcdo. Eliezer Ramos Parés, comienza su ponencia escrita indicando y reconociendo que mediante la Resolución del Senado 200 se les requiere, al personal administrativo a cargo del Programa de Educación Agrícola, entregar a la Comisión un inventario de las tierras utilizadas por el Programa de Educación Agrícola, señalando si estos terrenos se encuentran en escuelas abiertas o cerradas, y cuál es el uso actual o planificado para estos.

Acto seguido, el DE detalla el trasfondo legal que autoriza al Departamento a llevar a cabo sus funciones. Señalan que, el DE es la entidad gubernamental responsable de impartir educación primaria y secundaria de carácter público en Puerto Rico. El artículo II, sección 5 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico garantiza que:

"toda persona tiene el derecho a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales. Habrá un sistema de instrucción pública el cual será libre y enteramente no sectario. La enseñanza será gratuita en la escuela primaria y secundaria y, hasta donde las facilidades del Estado lo permitan, se hará obligatorio para la escuela primaria. No se utilizará propiedad ni fondos públicos para el sostenimiento de escuelas o instituciones educativas que no sean las del Estado. Nada de lo contenido en esta disposición impedirá que el Estado pueda prestar a cualquier niño servicios no educativos establecidos por la ley para protección o bienestar de la niñez. La asistencia obligatoria a las escuelas públicas primarias, hasta donde las facilidades del Estado lo permitan, según se dispone en la presente, no se



interpretará como aplicable a aquellos que reciban instrucción primaria en escuelas establecidas bajo auspicios no gubernamentales.”

Añaden, en lo que respecta a la Ley 85-2018, que el DE, como ente del Estado, tiene el deber y la obligación de promulgar la excelencia en la calidad de enseñanza que se imparte en cada una de las escuelas del Sistema de Educación Pública de Puerto Rico. Es deber de la agencia y sus diversos componentes, proveer las herramientas necesarias para dotar a los estudiantes con los conocimientos, disciplinas y experiencias educativas que les motiven a culminar sus estudios secundarios encaminados a continuar estudios postsecundarios y que les permitan insertarse productivamente en la fuerza laboral. Esta motivación se fortalece creando comunidades educativas que promulguen el aprendizaje de forma innovadora, atendiendo la necesidad de que el individuo que egrese del sistema educativo pueda prospectivamente insertarse en la fuerza laboral y sea productivo.

El DE continúa su ponencia explicando en que consiste el Programa de Educación Agrícola, (en adelante “PEA”). Explican que el PEA se fundamenta en el conocimiento de los recursos naturales, el ambiente, la agricultura y sus procesos, así como la comprensión de la cultura y la sociedad tecnológica en la que vivimos. Por ello, el PEA ofrece al estudiante la oportunidad de un aprendizaje relacionado con la industria agrícola, los sistemas ambientales y la tecnología. Añaden que el PEA está disponible para estudiantes deseosos de aprender sobre ciencias, negocios y tecnología de producción agropecuaria y sobre los sistemas ambientales y de recursos naturales.

En cuanto al modelo curricular, el DE explica que el PEA ofrece un modelo basado en competencias con actividades que permiten al estudiante “aprender-haciendo”, mediante el uso de herramientas, materiales, equipo y procesos relacionados con la agricultura en la Isla. Añadiendo que, el PEA ofrece oportunidades para aquellos estudiantes con impedimentos físicos y mentales. Sobre los estándares que establece el Programa, indica la agencia que los mismos son adaptados de estándares nacionales preparados por el Concilio de Educación Agrícola.

En cuanto al proceso educativo, el DE indica que el PEA incorpora la educación formal y no formal. Además, mencionan la utilización del aprendizaje experimental, con práctica real de tareas manipulativas, desarrollo de destrezas de liderazgo, comunicación, interacción social y personal, pensamiento crítico, procesos de planificación, solución de problemas mediante las experiencias en las finca-laboratorios.

Continúan explicando que el PEA tiene tres componentes básicos para lograr que los estudiantes alcancen las metas: a) Enseñanza en el salón y en el laboratorio-finca escolar; b) el Programa de Experiencias Agrícolas Supervisadas (PEAS) y, c) la Organización Nacional FFA Asociación de Puerto Rico. Añaden que dichos componentes se trabajan utilizando tres (3) estrategias que son: el mejoramiento profesional de los maestros, el mercadeo del programa por conducto de alianzas con los sectores gubernamentales, no gubernamentales y la empresa privada. El DE continúa su ponencia detallando los diferentes cursos ofrecidos por el PEA en las diferentes etapas de aprendizaje.

Por otra parte, esbozan detalladamente en qué consisten las experiencias que se ofrecen a los estudiantes que se ubican, en lo que el DE define como, "fincas agrícolas escolares". Según el DE, actualmente poseen 48 fincas agrícolas escolares (Véase la Imagen 1: *Escuelas que ofrecen el Programa de Educación Agrícola*). Dichas fincas, según indica el DE, son un espacio de trabajo establecido en una escuela con el propósito de enseñar y aprender de manera práctica la educación agrícola y sus materias y cursos relacionados. Las mismas se establecen para la adquisición de habilidades y el desarrollo agroempresarial, o como un negocio administrado por el PEA existente en cada escuela. Indican que las fincas agrícolas escolares permiten realizar prácticas agrícolas reales y eficaces que desarrollan en los estudiantes las habilidades y destrezas para emprender una agro empresa y ayudar a la sustentabilidad del agro puertorriqueño. El DE indica que actualmente trabajan varias iniciativas para proveer a los estudiantes de experiencias enriquecedoras al participar de las fincas escolares. Mencionan el proyecto llamado

“Creciendo sembrando desde mi finca escolar”, el cual aspira a cultivar en las fincas escolares café, cítricos, aguacates, entre otros cultivos. Además, indican que el antes mencionado proyecto aspira a:

- 1) Desarrollar un espacio para crear un salón natural dentro del bosque de modo que los maestros puedan expandir las paredes del salón al espacio natural.
- 2) Desarrollar actividades para promover el establecimiento del “ciudadano científico” entre los estudiantes.
- 3) Que el cosecho que sea recolectado forme parte de las estadísticas del Departamento de Agricultura.
- 4) La venta del producto será regulada por el Reglamento de Empresas Escolares, (ley 85-2018) y nutrirá al fondo para el acceso a préstamos y premios para el Desarrollo Empresarial de Estudiantes Ocupacionales.
- 5) Cultivo de árboles en coordinación con el DRNA.
- 6) Instalación de viveros en coordinación con el DRNA y el Departamento de Agricultura.
- 7) Capacitar a los estudiantes, mediante subvención federal, en cursos de café y barista.
- 8) Capacitar para crear el concepto de cooperativa en la empresa escolar.

Imagen 1: Escuelas que ofrecen el Programa de Educación Agrícola

Región	Municipio	Ubicación	Finca escolar
ARECIBO	ARECIBO	CAMPAMENTO CORRECCIONAL SABANA HOYOS	
ARECIBO	HATILLO	LORENZO COBALLES GANDÍA	
ARECIBO	ARECIBO	MARÍA CADILLA DE HERNÁNDEZ	
ARECIBO	HATILLO	PADRE ANÍBAL REYES BELÉN	
ARECIBO	ARECIBO	S. U. DR. CAYETANO COLL Y TOSTE (SIGLO 21)	
ARECIBO	ARECIBO	S. U. EUGENIO MARÍA DE HOSTOS	SÍ
ARECIBO	ARECIBO	S. U. MANUEL RUIZ GANDÍA	SÍ
ARECIBO	ARECIBO	SUPERIOR VOC. NUEVA (ANTONIO LUCHETTI)	
ARECIBO	HATILLO	TIMOTEO ( TITO ) DELGADO (SIGLO 21)	SÍ
ARECIBO	LARES	DOMINGO APONTE COLLAZO (SIGLO 21)	
ARECIBO	LARES	GABRIELA MISTRAL	SÍ
ARECIBO	LARES	JOSEFINA LINARES	SÍ
ARECIBO	CAMUY	LUIS FELIPE RODRÍGUEZ	
ARECIBO	LARES	S. U. ANGÉLICA DELGADO (S.U. AMÉRICA)	SÍ
ARECIBO	CAMUY	S. U. ANTONIO REYES	
ARECIBO	CAMUY	S. U. JOAQUÍN VÁZQUEZ CRUZ	
ARECIBO	CAMUY	VOCACIONAL AGRÍCOLA SOLLER	SÍ
ARECIBO	BARCELONETA	FERNANDO SURIA CHAVES (SIGLO 21)	
ARECIBO	CIALES	JAIME COIRA ORTIZ (S.U. BO. POZAS)	SÍ
ARECIBO	MANATÍ	JESÚS T. PIÑERO	
ARECIBO	FLORIDA	JUAN PONCE DE LEÓN II (SIGLO 21)	
ARECIBO	BARCELONETA	NUEVA INTERMEDIA	
ARECIBO	MANATÍ	NUEVA JUAN S. MARCHAND	
ARECIBO	MANATÍ	PETRA CORRETJER DE O'NEILL	
ARECIBO	CIALES	S. U. TORIBIO RIVERA	SÍ
ARECIBO	BARCELONETA	VICENTE ACEVEDO BALLESTER	
ARECIBO	VEGA BAJA	MANUEL MARTÍNEZ DÁVILA	SÍ
BAYAMÓN	BAYAMÓN	MIGUEL DE CERVANTES SAAVEDRA	
BAYAMÓN	BAYAMÓN	TOMÁS C. ONGAY	

Región	Municipio	Ubicación	Finca escolar
BAYAMÓN	NARANJITO	SILVESTRE MARTÍNEZ (ESPECIALIZADA BILINGÜE)	
BAYAMÓN	COROZAL	VOCACIONAL NUEVA DE COROZAL	Sí
BAYAMÓN	MOROVIS	ÁNGEL G. QUINTERO ALFARO	Sí
BAYAMÓN	OROCOVIS	ÁNGEL RAFAEL DÍAZ COLÓN (SALTOS CABRAS)	Sí
BAYAMÓN	MOROVIS	RAMÓN TORRES RIVERA	Sí
BAYAMÓN	OROCOVIS	S. U. BOTIJAS #1 (ESPECIALIZADA TALENTO)	
BAYAMÓN	TOA ALTA	VOCACIONAL AGRÍCOLA DE BUCARABONES	Sí
CAGUAS	BARRANQUITAS	FEDERICO DEGETAU (S.U. PALO HINCADO)	Sí
CAGUAS	BARRANQUITAS	PABLO COLÓN BERDECÍA SUP. VOC.	
CAGUAS	AIBONITO	S. U. CARMEN ZENaida VEGA (LA PLATA)	Sí
CAGUAS	COMERÍO	S. U. MARÍA C. SANTIAGO	
CAGUAS	AIBONITO	S. U. PASTO (MONTESSORI)	
CAGUAS	COMERÍO	S. U. RAMÓN ALEJANDRO AYALA (SIGLO 21)	Sí
CAGUAS	CAYEY	BENJAMÍN HARRISON	
CAGUAS	AGUAS BUENAS	SUPERIOR URBANA DE AGUAS BUENAS	
CAGUAS	GUAYAMA	DRA. MARÍA SOCORRO LACOT	
CAGUAS	CAGUAS	S. U. SANDALIO MARCANO	
HUMACAO	CANÓVANAS	WILLIAM RIVERA BETANCOURT (VOC. NUEVA)	
HUMACAO	CEIBA	SANTIAGO IGLESIAS PANTÍN (SIGLO 21)	
HUMACAO	JUNCOS	S. U. CLARA M. ARAMBURU	
HUMACAO	HUMACAO	SUPERIOR VOC. DE ÁREA MANUEL MEDIAVILLA	
HUMACAO	MAUNABO	S. U. MANUEL ORTIZ SUYA	Sí
MAYAGÜEZ	AGUADILLA	ANTONIO BADILLO HERNÁNDEZ	
MAYAGÜEZ	AGUADA	AQUILINO CABÁN	Sí
MAYAGÜEZ	AGUADA	CENTRO VOC. ESPECIAL	
MAYAGÜEZ	AGUADILLA	INTERMEDIA JOSÉ DE DIEGO	
MAYAGÜEZ	AGUADA	S. U. JUAN B. SOTO	
MAYAGÜEZ	AGUADA	S.U EPIFANIO ESTRADA (ESPECIALIZADA IDIOMAS)	Sí

Región	Municipio	Ubicación	Finca escolar
MAYAGÜEZ	AGUADILLA	S.U. CONCHITA IGARTÚA DE SUÁREZ	Sí
MAYAGÜEZ	AGUADA	SUPERIOR DR. CARLOS GONZÁLEZ (SIGLO 21)	
MAYAGÜEZ	CABO ROJO	INÉS MARÍA MENDOZA DE MUÑOZ MARÍN	
MAYAGÜEZ	SAN GERMÁN	JULIO VÍCTOR GUZMÁN	
MAYAGÜEZ	SAN GERMÁN	LAURA MERCADO	Sí
MAYAGÜEZ	LAJAS	LEONIDES MORALES RODRÍGUEZ	Sí
MAYAGÜEZ	LAJAS	LUIS MUÑOZ RIVERA	
MAYAGÜEZ	CABO ROJO	MONSERRATE LEÓN DE IRIZARRY	
MAYAGÜEZ	CABO ROJO	S. U. ANTONIO ACARÓN CORREA (SIGLO 21)	
MAYAGÜEZ	CABO ROJO	S. U. CARMEN VIGNALS ROSARIO	Sí
MAYAGÜEZ	CABO ROJO	S. U. FEDERICO DEGETAU	
MAYAGÜEZ	LAJAS	S. U. JUAN CANCIO ORTIZ DE LA RENTA (SIGLO 21)	Sí
MAYAGÜEZ	MAYAGÜEZ	CENTRO DETENCIÓN DEL OESTE	
MAYAGÜEZ	MAYAGÜEZ	CENTRO RES. OPORT EDUC. (ESPECIALIZADA) (SIGLO 21)	
MAYAGÜEZ	MAYAGÜEZ	ESTEBAN ROSADO BÁEZ	Sí
MAYAGÜEZ	HORMIGUEROS	RAMÓN E. RODRÍGUEZ	Sí
MAYAGÜEZ	LAS MARÍAS	S. U. LAURO GONZÁLEZ	Sí
MAYAGÜEZ	ISABELA	DR. HERIBERTO DOMENECH	Sí
MAYAGÜEZ	MOCA	EFRAÍN SÁNCHEZ HIDALGO INTERMEDIA (SIGLO 21)	
MAYAGÜEZ	ISABELA	JOSÉ C. ROSARIO	Sí
MAYAGÜEZ	MOCA	MARCELINO RODRÍGUEZ ROMÁN	
MAYAGÜEZ	SAN SEBASTIÁN	S. U. BERNALDO MÉNDEZ JIMÉNEZ	Sí
MAYAGÜEZ	SAN SEBASTIÁN	S. U. CARMELO SERRANO CUBANO	Sí
MAYAGÜEZ	SAN SEBASTIÁN	S. U. MAXIMINO A. SALAS	Sí
MAYAGÜEZ	SAN SEBASTIÁN	SUPERIOR VOC. MANUEL M. LICIAGA	
PONCE	PONCE	BERNARDINO CORDERO BERNARD (SIGLO 21)	
PONCE	PONCE	RAMÓN MARÍN	
PONCE	VILLALBA	CENTRO TRATAMIENTO SOCIAL VILLALBA	
PONCE	VILLALBA	CRISTINA (AMADA) MARTÍNEZ MARTÍNEZ SUPERIOR NUEVA	
PONCE	SANTA ISABEL	ELVIRA M. COLÓN NEGRÓN	

Región	Municipio	Ubicación	Finca escolar
PONCE	JUANA DÍAZ	FELIPE COLÓN DÍAZ	
PONCE	VILLALBA	FRANCISCO ZAYAS SANTANA (SIGLO 21)	
PONCE	JUANA DÍAZ	PEDRO COLÓN SANTIAGO	
PONCE	UTUADO	ANTONIO TULLA TORRES	SÍ
PONCE	UTUADO	INOCENCIO A. MONTERO	SÍ
PONCE	ADJUNTAS	JOSÉ B. BARCELÓ OLIVER	SÍ
PONCE	ADJUNTAS	JOSÉ EMILIO LUGO	
PONCE	UTUADO	JOSÉ VIZCARRONDO (S.U. ANGELES)	SÍ
PONCE	JAYUYA	JOSEFINA LEÓN ZAYAS (S 21) (ESPECIALIZ MAT. Y DEPOR	
PONCE	UTUADO	NUEVA SUPERIOR VOCACIONAL	
PONCE	JAYUYA	S. U. ANTONIA SERRANO GONZÁLEZ	SÍ
PONCE	JAYUYA	S. U. ANTONIO ROMERO MUÑIZ	SÍ
PONCE	UTUADO	S. U. FRANCISCO JORDÁN	SÍ
PONCE	ADJUNTAS	S. U. HÉCTOR I. RIVERA	SÍ
PONCE	GUÁNICA	AUREA E. QUILES CLAUDIO	
PONCE	YAUCO	JOSÉ O. TORRES FERMOSE	
PONCE	PEÑUELAS	JOSEFA VÉLEZ BAUZA	SÍ
PONCE	YAUCO	LENA M. FRANCESCH (RUBIAS KM. 25)	
PONCE	PEÑUELAS	RAMÓN PÉREZ PURCELL	SÍ
PONCE	GUAYANILLA	S. U. BO. MACANA	SÍ
PONCE	YAUCO	S. U. JAIME CASTANER	SÍ
PONCE	YAUCO	SUPERIOR OCUP. Y TÉCNICA DE YAUCO (SIGLO 21)	SÍ
SAN JUAN	CAROLINA	CARLOS F. DANIELS	
SAN JUAN	CAROLINA	S. U. JESÚS T. PIÑERO	
SAN JUAN	CAROLINA	SALVADOR BRAU	
SAN JUAN	GUAYNABO	JUAN PONCE DE LEÓN (MONTESSORI)	
SAN JUAN	SAN JUAN	LA ESPERANZA (LUIS PALES MATOS) (SIGLO 21)	

El DE concluye su ponencia mencionando el personal administrativo y docente que actualmente se encuentra a cargo del PEA. Indican que la directora actual del PEA es la Agrónoma Noemi Ramírez Ramírez y el programa se ofrece en 114 escuelas y cuenta con 138 maestros agrónomos atendiendo a 8,400 estudiantes de los niveles primarios, intermedio y secundario. Indican que estos maestros están nombrados bajo las siguientes categorías de puestos:

Categoría Puesto	Cantidad
M. Educ. Agrícola Ocup. (Adm. y pers. de prod. Agr.)	3
M. Educ. Agrícola Ocup. (horticultura ornamental)	22
M. Educ. Agrícola Ocup. (industrias pecuarias)	10
M. Educ. Agrícola Ocup. (técnico mecánica agric)	5
M. Educ. Agrícola no Ocupacional	98

A continuación, la Comisión de Educación, Turismo y Cultura somete sus observaciones y recomendaciones producto de la ponencia suscrita por el Departamento de Educación.

### RECOMENDACIONES

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura, de conformidad con lo antes dispuesto, rinde un Segundo Informe Parcial haciendo constar las siguientes observaciones y recomendaciones:

1. La R del S. 200 requiere al DE lo siguiente:
  - a) desarrollar y entregar a la Comisión un inventario de las tierras utilizadas por el Programa de Educación Agrícola,
  - b) señalar si estos terrenos se encuentran en escuelas abiertas o cerradas, y;

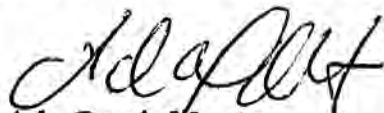


c) ¿cuál es el uso actual o planificado para estos? (refiriéndose a las tierras utilizadas por el Programa de Educación Agrícola)

2. De la información suministrada por el DE, la agencia presenta un desglose de las escuelas que ofrecen el Programa de Educación Agrícola. De las 48 escuelas que ofrecen el Programa, solo 34 cuentan con fincas escolares. La pregunta que nos surge es, ¿en que espacio o finca ofrecen el programa las otras 14 escuelas que no cuentan con una finca escolar? En ese sentido, la Comisión entiende que la información solicitada no ha sido respondida en su totalidad, ya que hasta el momento no se ha entregado un inventario actualizado de las tierras utilizadas por el Programa, si los mismos se encuentran ubicados en escuelas abiertas o cerradas y cuál es su uso actual o planificado para dichas tierras.
3. En la información provista por el DE, se incluye la información relacionada al personal administrativo encargado de manejar el Programa de Educación Agrícola.
4. Desafortunadamente, la información suministrada por el DE, en la ponencia del 18 de marzo de 2022, no cumple con la totalidad de lo requerido en la R. del S. 200.
5. La Comisión de Educación, Turismo y Cultura recomienda continuar con la investigación abierta, así como con los procedimientos de seguimiento al DE, hasta completar los múltiples objetivos perseguidos por la R. del S. 200, esto debido a que la misma requiere de información específica y detallada que brindará la oportunidad de que la Comisión lleve a cabo un análisis integral sobre la planificación, administración y organización del Programa de Educación Agrícola.

*CSH*  
La Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene a bien someter a este Honorable Cuerpo Legislativo el **Segundo Informe Parcial, bajo el mandato de la R. del S. 200.**

Respetuosamente sometido,



**Ada García Montes**

**Presidenta**

**Comisión de Educación, Turismo y Cultura**

**ORIGINAL**

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO MAY27'22PM3:07

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3ra Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**R. del S. 208**


**SEGUNDO INFORME PARCIAL**

27 de mayo de 2022

**AL SENADO DE PUERTO RICO:**

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, previo estudio, investigación y consideración, somete al Honorable Cuerpo Legislativo el **Segundo Informe Parcial bajo el mandato de la Resolución del Senado 208** con sus hallazgos y recomendaciones.

**ALCANCE DE LA MEDIDA**

 La **Resolución del Senado 208** ordena a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura del Senado de Puerto Rico, llevar a cabo una investigación sobre el desembolso de los fondos del Título IV de la Ley federal "Cada Estudiante Triunfa" (Every Student Succeeds Act - ESSA) al Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR), a los fines de conocer cómo la agencia ha administrado los fondos asignados; indagar sobre los estándares educativos utilizados por ESSA y el DEPR para medir el aprovechamiento académico de las escuelas y estudiantes de los municipios del Distrito Senatorial de Guayama (Aibonito, Arroyo, Barranquitas, Cayey, Cidra, Coamo, Comerío, Corozal, Guayama, Juana Díaz, Naranjito, Orocovi, Salinas, Santa Isabel y Villalba); y para evaluar la aplicabilidad de la Ley federal durante la emergencia del COVID-19 en la educación pública puertorriqueña.

## ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Resolución del Senado 208 fue radicada el 5 de mayo de 2021, aprobada en votación final por el Senado el 7 de septiembre de 2021, y fue referida en única instancia a la Comisión de Educación, Turismo y Cultura (Comisión) el 8 de noviembre de 2021. Bajo el mandato de la resolución, esta Comisión realizó una solicitud de información al Departamento de Educación con el propósito de conocer la cantidad de desembolsos y administración de los fondos del Título IV de la Ley Federal "Cada Estudiante Triunfa" (*Every Student Succeeds Act* – ESSA) que ha recibido y manejado la agencia.

El pasado 3 de marzo de 2022 la Comisión de Educación, Turismo y Cultura llevo a cabo una Reunión Ejecutiva para atender el Primer Informe Parcial bajo el mandato de la Resolución del Senado 208; siendo el mismo radicado exitosamente el 11 de marzo de 2022.

## HALLAZGOS

A continuación, esta Comisión expone los trámites y avances realizados como parte de la investigación ordenada. Finalmente, se exponen las recomendaciones que resulten de ello, con miras a recopilar más información y brindar conclusiones en un informe posterior.

## DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

El 21 de enero de 2022, esta Comisión solicitó una ponencia al Departamento de Educación (en adelante "el Departamento"), el cual debía proveer la siguiente información:

1. la cantidad de fondos del Título IV de la Ley federal "Cada Estudiante Triunfa" (*Every Student Succeeds Act* – ESSA), otorgados al Departamento de Educación desde el año 2016 hasta el presente;
2. la cantidad y clasificación de fondos del Título IV de la Ley Federal "Cada Estudiante Triunfa" (*Every Student Succeeds Act* – ESSA), desembolsados

(especificando por año y uso que se le dieron a esos fondos) desde el año 2016 hasta el presente. De igual forma, responda de manera desglosada por años:

- a. ¿Qué utilidad se le ha dado a estos fondos desembolsados?;
3. la cantidad de fondos del Título IV de la Ley Federal "Cada Estudiante Triunfa" (Every Student Succeeds Act – ESSA), que no han sido desembolsados hasta el momento y el motivo por el cual ha sido de esta manera;
  4. el método o sistema de fiscalización y rendición de cuentas de estos fondos incluyendo:
    - a. el personal que maneja, administra y autorizan el desembolsan estos fondos,
    - b. el proceso completo desde la aprobación hasta el desembolso final;
  5. los estándares educativos utilizados por ESSA y el Departamento de Educación para medir el aprovechamiento académico de las escuelas y estudiantes de los municipios del Distrito Senatorial de Guayama (Aibonito, Arroyo, Barranquitas, Cayey, Cidra, Coamo, Comerío, Corozal, Guayama, Juana Díaz, Naranjito, Orocovis, Salinas, Santa Isabel y Villalba);
  6. La aplicabilidad de la Ley ESSA en la educación pública de Puerto Rico durante la emergencia de la pandemia del COVID-19.

Al no recibirse la petición de información luego de un término razonable, se le remitió al Departamento de Educación una carta de seguimiento para que estos respondieran la misma; de igual forma, no contestaron nuestra solicitud. Procedimos entonces a llevar a cabo llamadas de seguimiento a la agencia el 20 de abril de 2022, 2 de

mayo de 2022 y 17 de mayo de 2022. En todas las llamadas que logramos comunicarnos con personal de la agencia, nos informaron que la petición de información estaba siendo trabajada y se estaría remitiendo próximamente; sin embargo, no indicaron en que fecha estarían remitiendo la misma. **Al momento, esta Comisión se encuentra a la espera de la contestación del Departamento de Educación**, aun cuando hemos gestionado varios intentos por diferentes medios para recibir la información que requerimos en nuestra investigación.

### RECOMENDACIONES

La Sección 3 de la R. del S. 208, según enmendada por la R. del S. 208, establece que "La Comisión rendirá un informe con sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones dentro de los cien (100) días contados a partir de la aprobación de esta Resolución."

De conformidad con lo antes dispuesto, la Comisión rinde un Segundo Informe Parcial con las siguientes recomendaciones:

1. La Comisión de Educación, Turismo y Cultura continuará con los procedimientos de seguimiento para recopilar información relacionada a los temas que abarca la R. del S. 208, con el Departamento de Educación. Como respuesta a la falta de entrega de información por parte de la agencia, esta Comisión recurrirá a llevar a cabo una Petición de Información por conducto del Secretario del Senado.
2. Continuar con la investigación abierta hasta completar los múltiples objetivos perseguidos por la R. del S. 208, esto debido a que la misma requiere de información específica y detallada que brindará la oportunidad de que la Comisión realice un análisis integral sobre el desembolso y administración de los fondos federales ESSA; y conocer los estándares educativos para medir el aprovechamiento académico de los estudiantes de los municipios de

Aibonito, Arroyo, Barranquitas, Cayey, Cidra, Coamo, Comerío, Corozal, Guayama, Juana Díaz, Naranjito, Orocovis, Salinas, Santa Isabel y Villalba. De igual forma, la investigación permite conocer si los estándares educativos utilizados en los municipios antes esbozados, son iguales a los utilizados en otros municipios de la isla.

3. La Comisión de Educación, Turismo y Cultura planifica celebrar aquellas Vistas Públicas y Oculares necesarias a los fines de complementar el trabajo investigativo que se realiza bajo la R. del S. 208.

La Comisión de Educación, Turismo y Cultura establecerá las conclusiones de esta investigación, una vez se sometan todos los informes parciales que requiera la misma, así como una vez las entidades que se consulten sometan la información que se le requiera para complementar la información previamente provista. Por tal motivo, esta Comisión tiene a bien mantener abierta esta investigación.

La **Comisión de Educación, Turismo y Cultura** del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene a bien someter a este Honorable Cuerpo Legislativo el **Segundo Informe Parcial** bajo el mandato de la R. del S. 208.

Respetuosamente sometido,

  
**ADA I. GARCÍA MONTES**  
Presidenta  
Comisión de Educación, Turismo y Cultura





# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Ordinaria

3<sup>ra</sup> Sesión  
Legislativa

ORIGINAL

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. de la C. 1244

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR  
RECIBIDO MAY 27 2022 PM 1:50

#### INFORME POSITIVO

26 de mayo de 2022

#### AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales del Senado de Puerto Rico (en adelante "Comisión"), recomienda la aprobación del P. de la C. 1244, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

#### ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara 1244 propone enmendar la Exposición de Motivos, así como los Artículos 2.12, 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 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1 y 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los incisos (a), (k) y (q) del Artículo 4, el inciso (b) del Artículo 3, así como el inciso (a) del Artículo 10 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 incisos (a) y (b) del Artículo 1, los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2, los Artículos 3, 5, 7 y 8, los incisos (a) y (b) del Artículo 11 y el Artículo 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de

1976, según enmendada; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; y enmendar el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer protecciones contra el 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.

La Exposición de Motivos del Proyecto de la Cámara 1244 (en adelante "PC 1244"), hace hincapié en lo que fue la política pública adoptada por la pasada Asamblea Legislativa cuando dio paso a la aprobación de la medida que se convirtió en la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". A su vez, repasa de manera general las justificaciones utilizadas para lograr la aprobación de dicha ley, que eliminó un sinnúmero de derechos a la clase trabajadora en Puerto Rico. Finalmente, expone la necesidad impostergable de aprobar una nueva legislación que comience a restablecer algunos de esos derechos que le fueron arrebatados a las trabajadoras y trabajadores.


### **ALCANCE DEL INFORME**

Esta Comisión solicitó Memoriales Explicativos, para atender la presente medida, al Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, al Centro Unido de Detallistas, a la Asociación de Industriales de Puerto Rico, a la Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, al Lcdo. Ruy Delgado Zayas, al Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, a la Cámara de Comercio de Puerto Rico, Cámara de la Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, al Lcdo. Carlos Mondríguez Torres, al Prof. Iyarí Ríos González, al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, a la Unión General de Trabajadores, Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras, y al Movimiento Solidario

Sindical. La Comisión suscribiente se encuentra en posición de realizar su análisis respecto al Proyecto de la Cámara 1244.

Al momento de la redacción de este informe la Comisión ha recibido memoriales explicativos de las siguientes agencias, entidades no gubernamentales y profesionales del campo laboral: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Unión General de Trabajadores, Movimiento Solidario Sindical, Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, Dr. Félix Bartolomei Rodríguez, Lcdo. Ruy Delgado Zayas, Lcdo. Jorge Capó Matos, Asociación de Industriales de Puerto Rico, Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, Lcdo. Carlos Mondríguez Torres, Cámara de Comercio de Puerto Rico, y Centro Unido de Detallistas.

#### Trámite de la medida

 El 21 de abril de 2022, esta Comisión celebró una Vista Pública en el Salón de Audiencias María Martínez De Pérez Almirotty, en la que participaron las siguientes personas y entidades: Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Centro Unido de Detallistas, Asociación de Industriales de Puerto Rico, Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, Lcdo. Jorge Capó Matos, Lcdo. Ruy Delgado Zayas, Lcdo. Carlos Mondríguez Torres Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, Unión General de Trabajadores, *International Iron Workers* y el Movimiento Solidario Sindical.

El viernes 13 de mayo de 2022, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales identificó que, el primer Texto Aprobado Certificado por la Cámara de Representantes, había omitido una enmienda aprobada en sala por los y las representantes de la Cámara. Ante esta situación, la Comisión realizó una gestión a través de la Secretaría del Senado, para solicitar a la Secretaría de la Cámara que incluyeran la enmienda omitida, y enviaran un segundo Texto Aprobado Certificado. El segundo Texto Aprobado Certificado fue recibido el mismo viernes 13 de mayo de 2022, y la Comisión

confirmó que la enmienda que había sido omitida en el primer Texto Aprobado Certificado, fue incluida en el segundo Texto.

La Comisión procedió a realizar la Vista Ejecutiva el lunes 16 de mayo de 2022. El martes 17 de mayo la Comisión presentó para su radicación, los documentos relacionados con dicha Ejecutiva, a la oficina de Tramites y Récord del Senado.

Ese día, en horas de la tarde, la Comisión recibió comunicación de la Oficina de Tramites y Récord en la que se informaba sobre incongruencias en el Entirillado radicado. La Comisión realizó una evaluación profunda sobre la medida, que incluyó el audio de la Sesión de la Cámara del 8 de marzo, y dio cuenta al Secretario y a la Oficina de Tramites y Récord del Senado de que el segundo Texto Aprobado Certificado había llegado sin incluir varias de las enmiendas aprobadas en sala en la sesión del 8 de marzo de la Cámara de Representantes.

El miércoles 18 de mayo de 2022 se recibió un tercer Texto Aprobado Certificado de la Cámara de Representantes. Ante las incidencias ocurridas con el P. de la C. 1244, la Comisión volvió a realizar una evaluación de la medida, esta vez con el audio y el Acta de la sesión del 8 de marzo de la Cámara. Ese mismo día se notificó a la Secretaría de la Cámara de Representantes sobre varias incongruencias identificadas entre el tercer Texto Aprobado Certificado, el Acta y el audio de la sesión del 8 de marzo, por lo que se solicitó un cuarto Texto Aprobado Certificado a ese Cuerpo.

El jueves 19 de mayo se recibió en la Comisión un cuarto Texto Aprobado Certificado. El mismo fue evaluado nuevamente por la Comisión, encontrando que el texto del P. de la C. 1244 en efecto era un texto fiel a lo aprobado en la sesión del 8 de marzo de la Cámara. Este último texto, fue compartido con las personas, organizaciones y agencias que participaron del proceso de evaluación de la medida en el Senado.

Sobre este cuarto Texto Aprobado Certificado se trabajó el Entirillado del P. de la C. 1244, que se presenta en la Vista Ejecutiva, para el voto de los senadores y senadoras integrantes de la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales.

## INTRODUCCIÓN

El proceso de aprobación de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, ha sido discutido en el foro legislativo, académico, profesional y la sociedad en general. Dicho proceso legislativo comenzó el 9 de enero de 2017. Tres días más tarde, se llevó a cabo la única vista pública de la Cámara de Representantes, para evaluar una 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 de la medida.

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, parecía ser, acercase más a una cultura que se caracterizaba por la poca legislación laboral en favor de la clase trabajadora y, por consiguiente, en detrimento de ésta.

De hecho, no hubo durante el proceso de consideración de la medida un solo estudio con datos que proyectara el impacto en la creación de empleos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de empleados y empleadas. A pesar de ello, 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 tendría el efecto de convertir en Ley una *Reforma Laboral* en el sector privado, se completó en menos de tres semanas.

Tras finalizar el trámite legislativo en la Cámara de Representantes, la medida pasó al cuerpo hermano. Como parte de la evaluación de esta medida, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico celebró una Vista Pública el 17 de enero de 2017. A esta Vista

se presentaron entidades y organizaciones a favor y en contra de la medida. Contrario a como ocurrió en el proceso de evaluación de la referida medida en la Cámara de Representantes, el Senado de Puerto Rico contó con la participación de organizaciones que representan a trabajadores y trabajadoras. Así se hizo constar en el informe del proyecto de esa pieza legislativa, y del cual pudimos constatar a través del resumen de los comentarios de cada una de las organizaciones. Del informe se puede colegir la gran preocupación por parte de estas organizaciones sobre los efectos adversos que traía consigo para la clase trabajadora la aprobación de esta pieza legislativa que posteriormente se convirtió en la Ley Núm. 4-2017.

Durante el análisis de la presente medida, el PC 1244, tuvimos la oportunidad de tomar conocimiento de las ponencias presentadas en su momento durante el proceso evaluativo del proyecto que culminó en la Ley Núm. 4-2017. En una de ellas, la organización *International Iron Workers* presentó su postura sobre el ofrecimiento de salarios pocos atractivos y la desregulación o flexibilización de las normas en el empleo en Puerto Rico. Para sustentar su posición en contra de la aprobación de esa medida, mencionaron un informe publicado que surge de la experiencia de los 37 países integrantes de la *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) para el periodo de 1990-2009, los cuales realizaron modificaciones a su legislación laboral y quienes en su mayoría no obtuvieron los resultados deseados; si no más bien resultados adversos a los esperados. Ello con el fin de presentar un posible cuadro que se vería reflejado de aprobarse la medida que estaba ante la consideración del cuerpo legislativo en ese entonces.


Al presente, no se han recopilado estudios o evidencia concreta y certera del impacto positivo de la Ley 4-2017, relacionados a 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 Statistics*<sup>1</sup>, se desprenden las fluctuaciones en la tasa de fuerza laboral,

---

<sup>1</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics, *Databases, Tables & Calculators by Subject*, (Disponible en: [https://data.bls.gov/timeseries/LASST720000000000005?amp%253bdata\\_tool=XGtable&output\\_view=ata&include\\_graphs=true](https://data.bls.gov/timeseries/LASST720000000000005?amp%253bdata_tool=XGtable&output_view=ata&include_graphs=true)).

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.

A excepción del sector patronal, se podría argumentar que existe actualmente un consenso en cuanto a que aquellas premisas utilizadas para justificar su aprobación siempre estuvieron cimentadas en apoyar los intereses patronales. Además de poder constatar la falta de datos que pudieran evidenciar un impacto positivo en la economía de Puerto Rico con la implementación de la referida ley, añadimos el detrimento de las condiciones laborales de miles de trabajadoras y trabajadores. Por ello, podemos afirmar que al presente existe un interés común en modificar las disposiciones de la llamada Reforma Laboral, y comenzar a devolver esos derechos que le fueron arrebatados a la clase trabajadora.

 No obstante, esta pieza legislativa no es la primera que propone estos cambios y es preciso repasar cuál ha sido el trámite de estas en la Asamblea Legislativa. Iniciada la Primera Sesión Legislativa de la Décimo Novena Asamblea Ordinaria, se presentaron diversas medidas para devolver derechos a la clase trabajadora, e incluso derogar la Ley 4-2017 en su totalidad. Entre estas medidas se encuentran el Proyecto del Senado 91, Proyecto del Senado 123 y el Proyecto de la Cámara 3. Este último, aunque fue aprobado en ambos cuerpos legislativos, al adolecer de errores de técnica legislativa que no fueron subsanados a tiempo, fue vetado por el Gobernador. Ello a pesar de que la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales del Senado levantó los señalamientos de errores en el texto en múltiples ocasiones, durante las distintas etapas del proceso que antecedió al veto. Como consecuencia de ello, se presentó el PC 1244, medida que, aunque dejó fuera gran parte de las disposiciones que se modificaban en el PC 3, representa algunos cambios positivos para la clase trabajadora en Puerto Rico.

## **RESUMEN DE MEMORIALES EXPLICATIVOS**

### **DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante "DTRH") compareció ante esta Comisión para expresar su posición en cuanto al PC 1244. En su breve memorial

explicó el origen previo de las disposiciones contenidas en la medida actualmente propuesta y expresó su endoso a la misma. Sin embargo, trajo ante nuestra atención un suceso ocurrido referente a las enmiendas aprobadas en sala en la Cámara de Representantes. En cuanto a esto, el DTRH señaló que la sección 6 del proyecto fue enmendada en sala para eliminar uno de los métodos en que una persona empleada podría someter la solicitud de cambio de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo.

La medida establecía que esta solicitud se podría hacer verbalmente o por escrito y se presentó y aprobó una enmienda en sala para eliminar que se pudiera hacer verbalmente. No obstante, "este cambio no fue incorporado en el Texto de Aprobación Final enviado al Senado, por lo que entendemos se trata de un error legislativo que debe ser subsanado."<sup>2</sup>

De igual forma, el DTRH trajo a colación que la razón para que estas solicitudes se realicen por escrito es que la persona empleada pueda plasmar los términos exactos de su solicitud, la razón para la solicitud, fecha de efectividad y duración del cambio.<sup>3</sup> Expresó el DTRH que "cuando los patronos cuentan con muchos turnos y empleados[(as)], las solicitudes verbales de cambios se pueden tornar inmanejables, lo cual promueve las violaciones al estatuto y deja desprovistos a los[(as)] empleados[(as)] de este procedimiento establecido por ley."<sup>4</sup>

Finalmente, el DTRH reiteró que respalda la aprobación de la medida tomando en cuenta el señalamiento de error legislativo y expresó que el proyecto cumple el propósito de crear mejores condiciones de empleo.<sup>5</sup>

#### **LCDO. RUY DELGADO ZAYAS**

El Lcdo. Ruy Delgado Zayas compareció para expresar su apoyo al PC 1244, en su propósito de devolver a los trabajadores y las trabajadoras una parte de los derechos que

---

<sup>2</sup> Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 7 de abril de 2022, pág. 3.

<sup>3</sup> *Id.*, pág. 4.


<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Id.*



les fueron despojados por la Ley 4-2017. Como parte de las observaciones específicas a la medida, expresó que la Sección 3 del proyecto debe ser enmendada para eliminar cualquier interpretación de que el término prescriptivo pueda modificarse por el contrato de empleo.<sup>6</sup> Mencionó además una posible contradicción en las disposiciones relacionadas a la compensación extraordinaria y periodo de alimentos que incluyen las fijadas como tales en un convenio colectivo, pues la Ley 4-2017 excluye de la cubierta de dicha ley a las personas empleadas cubiertas por un convenio colectivo.<sup>7</sup>

De igual forma, expresó gran preocupación en cuanto a la eliminación del derecho constitucional de las personas empleadas a recibir paga extraordinaria en exceso de las ocho (8) horas.

 Por su parte, el Lcdo. Delgado Zayas resalta que la definición de microempresas o pequeños o medianos comerciantes a la que hace referencia la Sección 11 del proyecto resulta muy complicada y sugiere que la definición se haga a base del volumen bruto de negocios.<sup>8</sup> En cuanto a la Sección 12 de la medida, entiende que la excepción a los patronos de 12 empleados o empleadas o menos, pueda tener el riesgo de incentivar la no contratación de más personas empleadas, por lo que sugiere nuevamente que el criterio sea el volumen de negocio de la empresa.<sup>9</sup>

Finalmente, en cuanto a las enmiendas propuestas en la Sección 23 de la medida, el Lcdo. Delgado Zayas expone que le parece inoficiosa la disposición sobre el periodo probatorio, específicamente la extensión de tres meses adicionales mediante notificación al Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos indicando las razones. Expresó que para fines prácticos esto convierte el periodo probatorio a seis (6) meses y que se trata entonces de un mero requisito burocrático.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Lcdo. Ruy Delgado Zayas, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 31 de marzo de 2022, pág. 2.

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> *Id.*, pág. 3.

<sup>9</sup> *Id.*

<sup>10</sup> *Id.*, pág. 4.

Posteriormente, el 2 de mayo de 2022, el Lcdo. Ruy Delgado Zayas remitió comentarios adicionales sobre los aspectos positivos del PC 1244, entre los que se encuentran los siguientes:

- Se establece un término prescriptivo de tres (3) años para las reclamaciones de salarios que hasta ahora es de un año, aunque tiene conflicto con los 5 años que establece la Ley 47 de 2021.
- El aumentar la tasa de vacaciones a empleados que trabajan al menos 115 horas al mes a 1 1/4 día por cada mes.
- El reconocerle vacaciones y licencia por enfermedad a empleados que trabajan 20 horas o más a la semana, pero menos de 115 horas al mes a razón de 1/2 día por mes y licencia por enfermedad a base de 1/2 por mes.
- El reducir el número de horas de trabajo requeridas para tener derecho al Bono de Navidad a 700 horas al año. Lamentablemente lo demás se quedó igual. Para tener derecho a los \$600.00 el empleado debe devengar por lo menos \$30,000.00
- El aumento de la mesada bajo la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, de aquellos trabajadores que llevan más de 15 años en la empresa y el eliminar el tope de nueve (9) meses para la mesada.
- El tratar de restringir los contratos temporeros y por termino. Esto tiene problemas porque dejaron intactas las disposiciones que definen estos contratos, los cuales contradicen la enmienda, ya que permiten la contratación por término libremente sin requisito alguno.
- Flexibilizar la definición del despido tácito.
- Reducir el periodo probatorio a tres meses con extensión prácticamente automática de tres meses adicionales.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Lcdo. Ruy Delgado Zayas, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 2 de mayo de 2022, págs. 1-2.

## **CENTRO UNIDO DE DETALLISTAS**

El Centro Unido de Detallistas (en adelante "CUD") presentó su memorial explicativo para expresar su posición en cuanto al PC 1244. El CUD aunque reconoció que la medida tiene la intención de proteger a los pequeños y medianos comerciantes que tienen 15 empleados(as) o menos, existen algunos puntos en los cuales están en desacuerdo.<sup>12</sup> En síntesis, el CUD se opone a las disposiciones que enmendarían la acumulación de licencias por vacaciones y por enfermedad. De igual forma, se opone a las enmiendas propuestas en las disposiciones referentes al Bono de Navidad y a la eliminación del tope de la mesada y aumento al término prescriptivo. Aunque no explican la razón de su oposición a la eliminación del tope, expresan que el aumento al término prescriptivo dificultaría a los patronos la disponibilidad de documentos y testigos por tanto tiempo.<sup>13</sup>

Posteriormente, el 9 de mayo de 2022, el CUD remitió comentarios adicionales en cuanto a las disposiciones que hacen referencia a las definiciones de microempresas, pequeños y medianos comercios. Solicitan que en las disposiciones de acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad se incluyan las categorías, pues entienden que era la intención de la legislatura que se incluyeran, tal como aparecen en la disposición en cuanto al pago del Bono de Navidad.

## **ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES DE PUERTO RICO**

La Asociación de Industriales de Puerto Rico (en adelante "AIPR") compareció en oposición al PC 1244. La AIPR expresó en síntesis que esta exhorta a esta Comisión a "descartar la aprobación de la medida o, en la alternativa, a incorporar enmiendas sustanciales a lo propuesto."<sup>14</sup> La AIPR estableció que, aunque están de acuerdo con mantener beneficios y condiciones óptimas de trabajo para las personas empleadas, la legislación laboral debe mantener un balance entre patrono y empleado(a).

---

<sup>12</sup> Centro Unido de Detallistas, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 7 de abril de 2022, pág. 1.

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> Asociación de Industriales de Puerto Rico, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 7 de abril de 2022, pág. 2.

Expresó la AIPR de manera general en su memorial que la medida adolece de un balance adecuado que incluso afecta a las personas empleadas. Utilizó como ejemplo para ello, la prohibición a los patronos de permitir que la persona empleada labore por seis (6) horas consecutivas sin tomar un periodo de alimentos. Expresó la AIPR que esto privaría de flexibilidad, tanto al empleado(a) como al patrono, para hacer acuerdos flexibles que le permitan culminar su jornada rápido y atender asuntos personales o familiares, atemperado a la conveniencia e interés de la persona empleada.<sup>15</sup>

La AIPR se opuso, de igual forma, a la disposición que aumenta el término prescriptivo de 1 a 3 años para las reclamaciones laborales. Entienden que dicha enmienda es excesiva y arbitraria, pues acarrea el riesgo de pérdida o menoscabo de prueba testifical y documental.<sup>16</sup> Por su parte, se opuso además a la disposición que restablece un periodo probatorio de tres (3) meses, sujeto a ampliarse a seis (6) meses, pues prefiere el término probatorio de seis (6) meses.<sup>17</sup> Expresó su oposición también a las disposiciones relativas a la presunción de despido injustificado o discriminatorio, el establecimiento de paga extraordinaria a estudiantes, la eliminación del tope del pago de las mesadas, y los cambios al cómputo para acumular licencias por vacaciones y por enfermedad.

En resumen, la AIPR no proveyó una sola disposición del PC 1244 con la que estuviese de acuerdo y culminó su memorial expresando que la medida propuesta es lesiva al clima de hacer negocios y sería altamente perjudicial para nuestra competitividad. Expresó por último que la pieza legislativa es inconsistente con el Plan Fiscal certificado por la Junta de Supervisión Fiscal y que complementarían su memorial con datos y comentarios adicionales. No obstante, al momento de la redacción de este informe, no se han recibido los referidos datos y comentarios adicionales.

---

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> *Id.*, pág. 3.

## **MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL**

El Movimiento Solidario Sindical (en adelante “MSS”), compareció para expresar su apoyo a la medida. No obstante, expresaron preocupaciones en cuanto a varias disposiciones que habían sido consideradas e incluidas previamente en el PC 3. Entre estas se encuentra la disposición sobre notificación para los cambios de turno, el periodo de doce (12) horas de descanso, la disposición que permite obviar el segundo periodo de alimentos en aquellos turnos que no excedan de doce (12) horas, la excepción que permite la reducción del periodo de alimentos para croupiers, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad. Por otro lado, en cuanto a las disposiciones de acumulación de licencias por vacaciones y por enfermedad, entienden que es inaceptable que un obrero u obrera en ciertas circunstancias solo acumule un total de tres (3) días al año. Entienden que se debe aumentar a medio (1/2) día por mes.

## **ASOCIACIÓN DE RESTAURANTES DE PUERTO RICO**

La Asociación de Restaurante de Puerto Rico (en adelante “ASORE”) estableció en su memorial explicativo que se opone a la aprobación del PC 1244.<sup>18</sup> Le preocupa el aspecto del término del periodo probatorio porque el PC 1244 retrotrae el periodo anterior de 3 meses, antes de la Ley 4-2017. Según ASORE, el periodo probatorio permite al patrono la oportunidad de prescindir, en un término razonable, de los servicios de aquellos que no alcanzan un nivel de eficiencia y productividad adecuada, sin imponer penalidad o carga económica al patrono.<sup>19</sup> Para ASORE, el término de nueve meses es uno razonable, que permite a los patronos tomar una decisión informada sobre la permanencia de sus empleados. Entienden que no se debió eliminar el requisito de que el empleado o empleada haya acumulado por lo menos 6 meses bajo el periodo probatorio para poder acumular el beneficio de vacaciones, retroactivo al comienzo de su empleo. Por tanto,

---

<sup>18</sup> Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 28 de marzo de 2022, pág. 2.

<sup>19</sup> *Id.*

expresan que “habría que pagarle la licencia por vacaciones al empleado[(a)] que no apruebe su periodo probatorio”; lo que conlleva un impacto económico para estos.<sup>20</sup>

Otro aspecto que mencionan es el de la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad. Indican que el PC 1244 propone reducir de 130 a 115 horas mensuales el requisito mínimo para acumulación de las licencias por vacaciones y enfermedad. Expresan que se por primera vez se establecería la acumulación de los beneficios de licencia por vacaciones y por enfermedad, para empleados a tarea parcial, a saber, aquellos que trabajan menos de 115 horas en el mes, pero no menos de 20 horas a la semana.<sup>21</sup> Añaden que esto “impactará directamente a la industria de restaurantes pues esta se nutre de empleados a jornada parcial”. Por lo que “el aumento en la acumulación por estos conceptos impacta los costos de operación, pues incrementan el costo laboral real por hora, por lo que no se puede descartar que los patronos se inclinen a reducir las horas de trabajo para dichos empelados”.<sup>22</sup>

Asimismo, mencionan que el bono de Navidad es un costo de impacto para la industria dedicada a la venta de alimentos preparados. La reducción a 700 horas anuales “impactará directamente al empleado a jornada parcial proyectándose reducción en las horas de trabajo para este como una medida necesaria para contrarrestar el aumento en el costo por hora; por lo que desincentiva la concesión de horas de trabajo”.<sup>23</sup>

En cuanto a la eliminación del tope de la mesada bajo la Ley Núm. 80 y aumento en el término prescriptivo, de aprobarse el PC 1244, indican que “aumenta la exposición monetaria de los patronos pues se eliminaría el tope de nueve meses y extendería el tiempo disponible para presentar cualquier reclamación laboral a tres años. Además que “dificulta la disponibilidad de documentos y testigos por tanto tiempo.”<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> *Id.*

<sup>21</sup> *Id.*, pág. 3.

<sup>22</sup> *Id.*

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> *Id.*

Sobre la eliminación de la exención del periodo para tomar alimentos para empleados que trabajan menos de seis horas exponen que “al presente, dichos empelados pueden trabajar hasta 6 horas corridas diarias, lo que representa una ventaja para los patronos de nuestra industria”.<sup>25</sup> Expresan que “el cambio propuesto afectaría los turnos, atrasaría el momento en que pueden terminar su jornada de trabajo y promovería entonces que se asignen turnos más cortos, y en consecuencia, menos ingreso para el empleado”.<sup>26</sup>

En cuanto a la interpretación de los contratos y políticas del empleo, ASORE indicó que consideran que “estos factores que se propone eliminar son sumamente importantes en la relación patrono empleado, tanto en las operaciones diarias como para, incluso, reducir el potencial de litigios”.<sup>27</sup>

Les preocupa el restablecimiento de las presunciones que se habían eliminado con la Ley 4-2017 (despido injustificado y discrimen). Además, les resulta “preocupante la propuesta de eliminar el requisito de que su reglamentación sobre horas extras sea consistente con la legislación federal, pues ello daría lugar a interpretaciones bajo nuestra ley de horas y salarios que sean inconsistentes con las normas federales análogas”.<sup>28</sup>

Concluyen que con la pandemia del COVID-19, el aumento al salario mínimo, aumento en los costos de alimentos, transporte, energía eléctrica, agua y otros, representa el 30% en aumento. En lo que respecta a lo que propone el PC 1244, entienden que “tendría un impacto económico real adicional que no puede ser ignorado, que no ha sido debidamente estimado y evaluado como parte del proceso de redacción de la medida ni del análisis legislativo.<sup>29</sup> Entienden que “es vital que se evalúen alternativas que incentiven el desarrollo ante la avalancha que se ha recibido con el aumento al salario mínimo, el impacto en el trasporte y productos que traído la guerra en Ucrania y demás

---

<sup>25</sup> *Id.*

<sup>26</sup> *Id.*

<sup>27</sup> *Id.*, pág. 4.


<sup>28</sup> *Id.*

<sup>29</sup> *Id.*

circunstancias por todos conocidas que representan aumentos continuos para los comerciantes de nuestra Isla.<sup>30</sup>

Finalmente, ASORE envió comunicación del 9 de mayo de 2022, para responder a la solicitud realizada por la Comisión en vista pública de que remitieran por escrito aquellas disposiciones de la medida con las que estuviesen de acuerdo. No obstante, ASORE reafirmó su oposición total a la medida.

#### **DR. FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ**



El Dr. Félix Bartolomei Rodríguez compareció ante esta Comisión para expresar su posición sobre el PC 1244. Comenzó por exponer que faltó voluntad política para derogar la Ley 4-2017 y para convertir en ley el PC 3, previamente considerado en ambos cuerpos legislativos.<sup>31</sup> Por otro lado, trae a nuestra atención que la Exposición de Motivos de la medida no cita correctamente la disposición constitucional sobre la jornada de trabajo y la compensación extraordinaria. Entiende que la omisión, intencional o por descuido, tiene el efecto de eliminar en el texto de la ley la disposición constitucional de que cualquier hora que se trabaje en exceso de ocho (8), tiene que pagarse como mínimo a tiempo y medio.<sup>32</sup> Lo anterior lo expresa en el contexto de la intención de la intención legislativa de mantener la disposición que promueve que la persona empleada trabaje una jornada de diez (10) horas sin compensación extraordinaria.<sup>33</sup>

Expone un contexto sobre el derecho laboral que es uno independiente al derecho civil y a cualquier otra rama del derecho, pues tiene características muy únicas en su intención protectora de la persona trabajadora.<sup>34</sup> Enumera que es un derecho proteccionista, ofrece garantías mínimas para la persona trabajadora, principio de irrenunciabilidad, principio de la norma más favorable e igualdad en el trabajo.<sup>35</sup> Continúa explicando que el derecho

---

<sup>30</sup> *Id.*

<sup>31</sup> Dr. Félix Bartolomei Rodríguez, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 7 de abril de 2022, pág. 1.

<sup>32</sup> *Id.*, pág. 3.

<sup>33</sup> *Id.*

<sup>34</sup> *Id.*, pág. 4.

<sup>35</sup> *Id.*



laboral es uno que surge para proteger a la parte más débil de la relación obrero(a)-patronal y como herramienta para nivelar el desbalance de poderes, particularmente la inferioridad jurídica de la persona trabajadora.<sup>36</sup>

Más adelante señala que las enmiendas sugeridas en la Sección 5 empeora la situación de la persona empleada, toda vez que al establecer que las horas extras en exceso de ocho (8) durante cualquier día calendario, nada impediría que un patrono solicite a la persona empleada que culmina su jornada a las 12:00am, comenzar la jornada del próximo día a la misma hora hasta las 8:00am, de manera que no tendría compensación extraordinaria a pesar de haber trabajado un total de dieciséis (16) horas corridas.<sup>37</sup> Por ello, plantea que si no hay voluntad política para establecer que la jornada de trabajo será en cualquier periodo consecutivo de veinticuatro (24) horas como establecía la ley previo a la aprobación de la Ley 4-2017, debe establecerse al menos, un periodo de descanso de doce (12) horas entre cada turno de trabajo.<sup>38</sup>

Sobre la Sección 14 de la medida, trae a la atención de esta Comisión que conforme a la Ley 47-2021, que estableció el término prescriptivo para las reclamaciones de salarios en cinco (5), como el PC 1244 tiene una disposición de supremacía sobre cualquier otra ley, se estaría enmendando indirectamente la referida disposición y como tal, debe aclararse.<sup>39</sup> Por su parte, sobre la Sección 23 menciona que como el proyecto reduce el periodo probatorio a tres (3) meses, y habla de acreditar hasta un máximo de seis (6) meses, se debe atemperar a la disposición que establecía la Ley 80 antes del 2017.<sup>40</sup>

Concluye exponiendo que la medida es insuficiente conforme a los proyectos previamente considerados, no obstante, reconoce que el PC 1244 es mejor que la Reforma Laboral de 2017.<sup>41</sup>

---

<sup>36</sup> *Id.*

<sup>37</sup> *Id.*, pág. 5.

<sup>38</sup> *Id.*

<sup>39</sup> *Id.*, págs. 11-12.

<sup>40</sup> *Id.*, pág. 12.

<sup>41</sup> *Id.*, pág. 13.

## CÁMARA DE MERCADEO, INDUSTRIA Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (en adelante “MIDA”), compareció ante esta Comisión para presentar su posición sobre el PC 1244. MIDA comenzó agradeciendo a la Comisión por permitir el espacio de presentar comentarios sobre la medida, distinto a lo que fue el trámite legislativo en el Cuerpo Legislativo de origen de la misma.

MIDA expresa que comparte la preocupación de los proponentes de la medida sobre el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, pues “todo empresario desea que nuestra economía se distinga por un bajo desempleo con salarios y beneficios lo más altos posibles.”<sup>42</sup> Por otro lado, MIDA realiza un recuento de la Reforma Laboral de 2017 y afirma que endosó su aprobación. Expone que en la mayoría de los Estados Unidos no existe la mesada, ni el periodo probatorio, ni el nivel de licencias con y sin paga que existen en Puerto Rico.<sup>43</sup>

Por su parte, MIDA expone que lo menos que esta Asamblea Legislativa debe tener, antes de considerar medidas de incrementos en el costo de hacer negocios, son estudios de impacto independientes de medidas como esta.<sup>44</sup> Entienden que el enfoque rígido de intervención gubernamental excesiva en la operación de los negocios resulta desfasado de las nuevas tendencias de la economía y de las necesidades de las personas empleadas.<sup>45</sup> Finalmente, MIDA entra a los aspectos específicos del PC 1244 exponiendo que incorpora los comentarios que sometiera a la Comisión el Lcdo. Jorge Capó. En cuanto a ello, expresa oposición a la presunción de que todo despido es injustificado, la presunción de que todo despido o acto realizado sin justificación es discriminatorio e ilegal, el periodo probatorio y la acumulación de licencias, entre otros. En cuanto al periodo probatorio prefieren que quede inalterado, pero sugiere que se establezca en seis

---

<sup>42</sup> Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 4 de mayo de 2022, pág. 2.


<sup>43</sup> *Id.*, pág. 3.

<sup>44</sup> *Id.*, pág. 4.

<sup>45</sup> *Id.*, pág. 5.

(6) meses y en nueve (9) meses para personas empleadas que sean administradoras, ejecutivas y profesionales.<sup>46</sup>

Por su parte, respecto a las mesadas, se opone a la eliminación del tope y a que se requiera la consignación de dinero en el tribunal en las reclamaciones bajo la Ley 80. En cuanto a la acumulación de licencias, solicita que no se mantengan las enmiendas que incluyen a los(as) empleados(as) a tiempo parcial.<sup>47</sup> Se opone de igual forma a la reducción de horas para recibir el pago del Bono de Navidad, a la eliminación de la exención del periodo de alimentos para personas empleadas que trabajen seis (6) horas o menos, al aumento a los términos prescriptivos, y a la paga extraordinaria para estudiantes.



**LCDO. JORGE L. CAPÓ MATOS**

Compareció el Lcdo. Jorge L. Capó Matos para expresarse sobre el PC 1244. Comienza su memorial realizando un recuento del trámite legislativo de la medida y su trasfondo luego de que el gobernador emitiera un veto al PC 3, medida estrechamente relacionada. Entiende que la postura en oposición a la aprobación de la medida tiene méritos, sin embargo, centra su memorial en llevar a cabo recomendación para mejorar el proyecto.

En cuanto a sus observaciones, que ya habían sido suscritas y enumeradas por MIDA en su memorial, entiende que no se debe restablecer la presunción de que todo despido es injustificado, de que todo despido o acto realizado sin justificación es discriminatorio e ilegal, que el periodo probatorio se mantenga en seis (6) meses para las personas empleadas regulares y en nueve (9) meses para posiciones administrativas, ejecutivas y profesionales. Expone que no se debe eliminar el tope de las mesadas y que, en la alternativa, se establezca el tope en un (1) año de salario. Por su parte, sugiere que no se debe requerir la consignación de fianza en los casos de reclamaciones bajo la Ley 80 hasta tanto se haya presentado evidencia de si hubo o no justa causa para el despido.

---

<sup>46</sup> *Id.*, pág. 9.

<sup>47</sup> *Id.*, pág. 12.

Por otro lado, se opone también a los cambios en la acumulación de licencias por vacaciones y por enfermedad, y al establecimiento de estos beneficios para las personas empleadas a tiempo parcial. De igual forma, expresa su oposición en cuanto a los cambios establecidos en las disposiciones para el pago del Bono de Navidad, la eliminación de la exención para tomar el periodo de alimentos en la jornada de seis (6) horas o menos, el aumento a los términos prescriptivos, y la paga extraordinaria para estudiantes.

### **CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO**

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante "CCPR"), compareció para expresar su oposición al PC 1244. La CCPR, al igual que MIDA, utilizó textualmente los señalamientos del Lcdo. Jorge Capó Matos esencialmente para expresar su oposición a todas las disposiciones que representan restablecer beneficios a las personas empleadas. Entienden que se debe ser cuidadoso con este tipo de propuesta que generaría mayor incertidumbre en los negocios y exhorta a evitar una mayor inflación, proteger la economía, garantizar la estabilidad financiera y desarrollar condiciones de inversión.

### **LCDO. CARLOS MONDRÍGUEZ TORRES**

El Lcdo. Carlos Mondríguez Torres, para expresarse sobre el PC 1244. Mondríguez Torres comenzó expresando los aciertos más importantes de la medida. Entiende que la regla de interpretación en caso de existir ambigüedades incorporada en la Sección 2 del proyecto, se ve afectada por la excepción que permite que el patrono se pueda reservar la discreción para interpretar sus políticas o reglas.<sup>48</sup> Expresa que en "una verdadera legislación protectora de los derechos humanos laborales el patrono no puede reservarse la discreción para la interpretación de sus políticas o reglas, ya que por definición estas no pueden interpretarse en desacuerdo con la legislación laboral."<sup>49</sup>

Continúa exponiendo que representaría un beneficio para la clase trabajadora que se restituya la presunción de despido injustificado. De otra parte, propone que se enmiende


---

<sup>48</sup> Asociación de Juristas Laboralistas de Puerto Rico, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 22 de abril de 2022, pág. 1.

<sup>49</sup> *Id.*

la Sección 24 de la medida para aumentar del 15% al 25% la cantidad de honorarios, conforme a lo establecido por nuestro Tribunal Supremo en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 2011 TSPR 42.<sup>50</sup> Lo anterior cobra importancia pues explican que “los casos de despido injustificado envuelven un trabajo de igual envergadura que los casos de discrimin y represalias en los cuales se fijan los honorarios en no menos del 25% de la indemnización básica correspondiente al empleado o empleada.”<sup>51</sup> Finalmente, nos recuerda de igual forma, que en Puerto Rico existe una firme política pública que prohíbe a los abogados y las abogadas cobrar honorarios a la persona trabajadora.

### **DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMERCIO**

 El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (en adelante “DDEC”), comenzó su memorial por destacar la importancia de contar con el insumo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos como la agencia con competencia para analizar la propuesta legislativa.<sup>52</sup> Sobre las disposiciones de la medida se oponen al contenido de la Sección 18 sobre el lenguaje de lo que constituye un despido justificado. Por otro lado, en cuanto a la Sección 12 sobre la acumulación de licencias por vacaciones y por enfermedad para personas empleadas a tiempo parcial en patronos de doce (12) empleados(as) o menos, exponen que, si el objetivo es mitigar el impacto del costo real para microempresas, pequeños y medianos comercios, entonces recomiendan que se incluyan según definidas en la Ley 62-2014.<sup>53</sup>

Por último, exponen que sobre la Sección 11 que establece compensación extraordinaria para estudiantes no recomiendan que se mantenga dicha disposición pues entienden que podría desincentivar la contratación.<sup>54</sup> Culmina su memorial el DDEC

---

<sup>50</sup> *Id.*, pág. 3.

<sup>51</sup> *Id.*

<sup>52</sup> Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 5 de abril de 2022, págs. 2-3.

<sup>53</sup> *Id.*, págs. 3-4.

<sup>54</sup> *Id.*, pág. 4.

expresando que “el antídoto contra la pobreza, la desigualdad y el desempleo se llama desarrollo económico.”<sup>55</sup>

## UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

La Unión General de Trabajadores (en adelante “UGT”), compareció para expresar su apoyo al PC 1244. Reconocen que el proyecto representa un alivio a las duras e ineficaces medidas de austeridad impuestas por la Junta de Control Fiscal, pero no se distancia lo suficiente de otras fallidas como la exclusión de las PyMES de la mayoría de los cambios.<sup>56</sup>

Realizan un recuento de las políticas implementadas en Europa sobre desreglamentación de las leyes laborales para promover el desarrollo económico y cómo estas políticas no han servido su objetivo.<sup>57</sup> En ese sentido, entienden que la experiencia en Puerto Rico no ha sido distinta.

La UGT llama a nuestra atención la necesidad de considerar alternativas que verdaderamente contribuyan significativamente a incrementar el empleo y la sostenibilidad económica del país.<sup>58</sup> Recomiendan que se lleve a cabo una investigación legislativa con participación del sector laboral para identificar aquellas leyes que han sido afectadas por reformas estructurales e iniciar un proceso para restaurar esos derechos arrebatados.<sup>59</sup> Finalmente concluyen expresando su disposición de colaborar con todas aquellas iniciativas legislativas que vayan dirigidas a adecentar el derecho laboral que garantice una vida digna y una sociedad con menos desigualdad económica y social.<sup>60</sup>

## ANÁLISIS

Con el beneficio de los memoriales explicativos remitidos a esta Comisión, es preciso comenzar un análisis que no puede omitir el proceso arduo y extenso que ha tenido la discusión de enmiendas a la Reforma Laboral de 2017 en el último año.

---

<sup>55</sup> *Id.*

<sup>56</sup> Unión General de Trabajadores, Proyecto de la Cámara 1244 del 6 de marzo de 2022, Com. Derechos Humanos y Asuntos Laborales, Senado de Puerto Rico, 3ra Ses. Ord., 19va Asam Leg., 21 de abril de 2022, pág. 2.

<sup>57</sup> *Id.*, pág. 4.

<sup>58</sup> *Id.*, pág. 3.

<sup>59</sup> *Id.*, pág. 6.

<sup>60</sup> *Id.*

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.”<sup>61</sup>

Los cambios propuestos a la Reforma Laboral desde la radicación del PC 3, hasta la propuesta contenida en el Texto Aprobado del PC 1244, han ido alejándose de la intención original. Hace un año, la intención original del PC 3 era derogar la Ley 4-2017 y restablecer las disposiciones vigentes antes de su aprobación, para restituir todos los derechos de los que fueron despojadas las trabajadoras y trabajadores. Sabemos que para lograr consensos en el proceso legislativo se requiere de conversaciones e intercambio de ideas que promuevan los compromisos mínimos de todas las partes. Eso fue lo que ocurrió originalmente con el PC 3. Para lograr restituir derechos y protecciones a la clase trabajadora, todas las partes se comprometieron con un lenguaje que mantuviera unos postulados mínimos. Sin embargo, la medida enmendada unilateralmente por la Cámara de Representantes, dejó sin efecto los compromisos acordados, aprobando una versión defectuosa, con errores y disposiciones contradictorias que hicieron imposible que la medida fuera convertida en ley.

La última versión del PC 3, que no fue posible convertir en ley, era una versión bastante alejada de la que el Senado había aprobado en junio de 2021. A pesar de ello, en el balance de intereses de lo que las trabajadoras y trabajadores tenían con el estado de derecho que impuso la Ley 4-2017, había voluntad para aprobar esa versión. Sin embargo, cuando el Gobernador notificó a la Asamblea Legislativa que no podía firmar la medida como estaba redactada, la Cámara de Representantes solicitó su devolución. Al recibirla, reconsideró la misma y aprobó una versión que otorgaba aún menos derechos de los que tenía el proyecto según aprobado en Conferencia Legislativa. El trámite culminó cuando no fue posible aprobar una versión “revisada” de la medida, y esta fue finalmente vetada.

---

<sup>61</sup> Santiago, C., *Reforma Laboral 2017 en Puerto Rico: Suspensión de Derechos Laborales y PROMESA de Austeridad Permanente*, (2017), pág. 64.

Al cabo de varios días, se presentó el PC 1244 y este fue aprobado en la Cámara de Representantes. Es sumamente importante destacar que el PC 1244 no se trata de una medida con el mismo nivel de complejidad que el PC 3, sino que tenemos ante nuestra consideración una pieza legislativa muy concisa y específica. Por ello, es importante repasar las disposiciones que ha de modificar el proyecto en aras de entender e identificar las diferencias que ostenta con lo que fuera el PC 3.

La medida incorpora enmiendas al Capítulo 2 de la Ley 4-2017 para que, en caso de existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se interprete a favor de la persona empleada. Es importante señalar que no se modifica el segundo párrafo que establece cierto grado de supremacía al permitir que el patrono pueda reservarse la discreción para interpretar sus políticas o reglas. Lo anterior fue señalado en varios de los memoriales explicativos.

El PC 1244 modifica las disposiciones que establecen los términos prescriptivos para reclamaciones por despidos para aumentarlas de un (1) año a tres (3) años, conforme al estado de derecho previo a la Ley 4-2017. De igual forma, modifica la disposición sobre los informes periódicos a la Asamblea Legislativa con relación a la aplicación de la ley, para que estos sean remitidos cada tres (3) meses en lugar de cada doce (12) meses como establece la Ley 4-2017. Por otro lado, propone enmiendas a las disposiciones de lo que constituyen horas extras de trabajo para eliminar la facultad del patrono para establecer un ciclo alterno de 24 horas, pues son horas extra aquellas que sean trabajadas en exceso de ocho (8) horas en un día calendario.

En cuanto al tipo de compensación extraordinaria, el PC 1244 mantiene las disposiciones actuales de la Ley 4-2017 y añade una compensación extraordinaria a tipo doble para aquellas personas empleadas que sean estudiantes y trabajen en el día de descanso. Están exceptuados del cumplimiento de lo anterior, aquellos patronos que sean considerados(as) microempresas o pequeños(as) y medianos(as) comerciantes, según definidos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada,



conocida como "Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante", pues podrán pagar un tipo de salario igual al tiempo y medio.

Las disposiciones de acumulación de licencia por vacaciones y por enfermedad se establecen de la siguiente forma:

- 20 horas o más pero menos de 115 horas → acumulará medio ( $\frac{1}{2}$ ) día por mes por cada licencia
- 115 horas o más → acumulará uno y un cuarto ( $1\frac{1}{4}$ ) de día por mes por vacaciones y un (1) día por mes por enfermedad.
- En el caso de patronos residentes de Puerto Rico con 12 empleados(as) o menos:
  - 20 horas o más pero menos de 115 horas → acumulará un cuarto ( $\frac{1}{4}$ ) de día por mes por vacaciones y medio ( $\frac{1}{2}$ ) día por mes por enfermedad;
  - 115 horas o más → acumulará medio ( $\frac{1}{2}$ ) día por mes por vacaciones y un (1) día por mes por enfermedad.

En cuanto a las disposiciones relativas al Bono de Navidad, se establecen las siguientes categorías:

- Regla general: 700 horas o más → un bono equivalente al 6% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000)
- Patrono que emplee quince (15) empleados(as) o menos:
  - 700 horas o más → un bono equivalente al 3% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000)
- Personas empleadas contratadas a partir de la Ley 4-2017:
  - 20 empleados(as) o más:
    - 700 horas o más → un bono equivalente al 3% del total del salario máximo de seiscientos (\$600) dólares

- o 20 empleados(as) o menos:
  - 700 horas o más → un bono equivalente al 3% del total del salario máximo de trescientos (\$300) dólares
- Patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes (PyMES) – establece el requisito mínimo de horas trabajadas en novecientas (900) horas.

Por otro lado, la medida establece nuevas disposiciones en el cómputo para el pago de las mesadas de la siguiente manera:


- (a) El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio;
- (b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.


Es importante señalar que la Ley 4-2017 establece una compensación mayor que afectaría a aquellas personas empleadas con menos de quince (15) años de servicio. Es decir, la Ley 4-2017 establece que la compensación será de tres (3) meses de sueldo y una

indemnización progresiva de dos (2) semanas por cada año de servicio, sin distinción de cantidad de años de servicio. Las nuevas disposiciones implementarían un beneficio menor a lo que ya ha sido un derecho adquirido bajo la Ley 4-2017, por lo que amerita que se incorpore una enmienda a esos efectos a los fines de dar uniformidad con la disposición vigente.

Por otra parte, el proyecto también modifica lo relativo al periodo probatorio que la Ley 4-2017 estableció en nueve (9) meses y lo reduce a tres (3) meses. A manera de excepción, los patronos podrán, mediante notificación al Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, extender el periodo probatorio de tres (3) a seis (6) meses. Por tanto, no es correcta la aseveración de las entidades que representan al sector patronal, de que la extensión conlleva un proceso complejo cuya decisión es discrecional.

A continuación, enumeramos un resumen de las disposiciones contenidas en el PC 1244 para facilitar una mejor comprensión de la medida:

- 
1. Disposiciones ambiguas en los contratos de empleo deberán interpretarse a favor del empleado o empleada;
  2. Aumenta el término prescriptivo para acciones contractuales de uno (1) a tres (3) años;
  3. Se restablece la presunción de que el despido fue injustificado;
  4. Se establece una compensación extraordinaria a tipo doble para personas que sea estudiantes y trabajen en el día de descanso (Excepción → PyMES);
  5. Se establece el derecho a acumulación de licencias por vacaciones y por enfermedad para personas empleadas a tiempo parcial;
  6. Se aumenta la acumulación de licencias para personas empleadas a tiempo completo;
  7. Se elimina el tope de diez (10) días para liquidar los días de licencia acumulada por vacaciones;
  8. Se aumenta el término prescriptivo para reclamaciones de salarios de uno (1) año a tres (3) años;

- 
9. Se reduce el número de horas trabajadas requeridas para cualificar para el pago del Bono de Navidad de mil trescientas cincuenta (1,350) a setecientas (700) horas, o a novecientas (900) horas en el caso de PyMES, según sea aplicable;
  10. Se establece una nueva escala para el pago de las mesadas y se dividen en 3 categorías<sup>62</sup> para personas empleadas con menos de 5 años de servicio, más de 5 y menos de 15 años de servicio, y finalmente para personas con más de 15 años de servicio en cuya categoría representa un aumento considerable de la mesada. Además, se elimina el tope de 9 meses de sueldo;
  11. Se reduce el periodo probatorio de nueve (9) meses a tres (3) o seis (6) meses, según sea el caso;
  12. Se aumenta el término prescriptivo para las reclamaciones por despido injustificado de uno (1) a tres (3) años.

#### **ENMIENDAS INCORPORADAS A LA MEDIDA**

Tomando en consideración los comentarios y recomendaciones de las agencias gubernamentales y demás organizaciones y personas que comparecieron mediante sus memoriales explicativos, y su participación en la vista pública celebrada el pasado 21 de abril de 2022, la Comisión informante introdujo enmiendas técnicas en su entirillado electrónico, a los fines de dar lógico cumplimiento a la intención legislativa del proyecto.

Se dejan sin efecto las enmiendas propuestas a la Exposición de Motivos de la Ley 4-2017, por entender que estas son improcedentes en el proceso legislativo. Para propósitos de cualquier interpretación de la intención legislativa sobre las disposiciones que el PC 1244 propone, la medida cuenta tanto con su propia Exposición de Motivos, así como el informe de Comisión.

Se incorpora una enmienda en la Sección 14 para armonizar con el texto que ya se había incorporado sobre la interpretación de disposiciones ambiguas, para que estas sean

---


<sup>62</sup> Esta disposición será enmendada para armonizar la misma con el mínimo establecido en la Ley 4-2017, toda vez que representa un beneficio mayor al que el PC 1244 propone.

interpretadas liberalmente a favor de la persona empleada. De igual forma, se incorpora una enmienda a la Sección 16 para corregir la disposición referente al cómputo para el pago de las mesadas, y armonizarla con el texto vigente de la Ley 4-2017, según ha sido discutido en este informe.

### 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 Derechos Humanos y Asuntos Laborales 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 de la Cámara 1244 no impone una obligación económica en el presupuesto de los gobiernos municipales.

### CONCLUSIÓN



Esta Comisión recomienda la aprobación del PC 1244, principalmente porque representa un aliciente para la clase trabajadora, y el comienzo de una reparación al daño causado con la aprobación de la Ley 4-2017. Reconocemos que no es el remedio completo para subsanar los innumerables atropellos que han sufrido los miles de trabajadores y trabajadoras con la implementación de las políticas de austeridad impuestas por las pasadas Asambleas Legislativas y la Junta de Supervisión Fiscal, con el aval de la Rama Ejecutiva. Dichas políticas de austeridad dejaron desprovistos y desprovistas de protecciones fundamentales al sector que verdaderamente mueve nuestra economía, los trabajadores y las trabajadoras. Es momento de poner un freno a la opresión y la precariedad, y comenzar a impulsar las medidas que nos distinguen como una jurisdicción de vanguardia caracterizada por mantener una política pública en beneficio de la clase trabajadora.

Aun cuando el PC 1244 se aleja sustancialmente del PC 3, y de la promesa que se le hizo a la clase trabajadora de derogar la Ley 4-2017, lo cierto es que con esta medida se recuperan ciertos derechos importantes y otorga más protecciones a los trabajadores y trabajadoras. El PC 1244 no propone las garantías de los derechos y las protecciones que

fueron eliminados del contenido del PC 3, sin embargo, es el comienzo para construir el camino que busca hacer justicia a la clase trabajadora.

**POR TODO LO ANTES EXPUESTO**, la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara 1244, 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)  
(8 DE MARZO DE 2022)

---

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**P. de la C. 1244**

6 DE MARZO DE 2022

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, 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*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

**LEY**

Para enmendar ~~la Exposición de Motivos, así como~~ los Artículos 2.12, 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 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1 y 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los incisos (a), (k) y (q) del Artículo 4, el inciso (b) del Artículo 3, así como el inciso (a) del Artículo 10 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 incisos (a) y (b) del Artículo 1, los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2, los Artículos 3, 5, 7 y 8, los incisos (a) y (b) del Artículo 11 y el Artículo 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; y enmendar el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo

probatorio, restablecer protecciones contra el 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

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.

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 centrada en promover la creación de empleos. La aprobación de la Ley 4-2017, denominada como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". Acorde con su exposición de motivos, Sin embargo, la pasada Asamblea Legislativa adoptó una nueva política pública tras la aprobación de la Ley 4-2017, denominada como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral". En su Exposición de Motivos estableció que 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". La fórmula para convertir a Puerto Rico en "una jurisdicción más atractiva" se centró exclusivamente en persuadir a los patronos ~~en a~~ 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 consultados. 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 décimo octava Asamblea Legislativa obvió estos cuatro (4) factores, dentro de un sistema gubernamental burocrático e ineficiente.~~ El doctor Morales Cortés explica que:

*"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."*<sup>1</sup>

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. En palabras del Tribunal Supremo de Puerto Rico:

<sup>1</sup> 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*, pág. 115.

*“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.”<sup>2</sup>*

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 del Trabajo y Recursos Humanos. La reforma realizada elevó este periodo a nueve (9) meses.

Otro de los cambios más trascendentales correspondió 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 enmendada, establecía que estos(as) trabajadores y trabajadoras 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. ~~m~~ 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, al presente, 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 aplicables a la estructura legal derogada.

<sup>2</sup> Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen, 182 D.P.R. 937, pág. 30 (2011).

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.7

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, y de distribuir esa producción tan equitativamente como sea posible.
  - (2) Paz industrial, salarios adecuados, estables y seguros para los(as) empleados(as), así como la oferta ininterrumpida de artículos y servicios 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) Eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando y estableciendo un proceso judicial adecuado, eficaz e imparcial que honre e implemente esa política.

Por lo tanto, la propuesta ante nuestra consideración revierte parte de los cambios en la 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 prevalecientes 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 la Exposición de Motivos de la Ley 4 2017, según~~  
 2 ~~enmendada, para que lea como sigue:~~

3            ~~"EXPOSICIÓN DE MOTIVOS~~


4            ~~...~~

5            ~~Algunos aspectos de nuestra legislación laboral actual obstaculizan la~~  
 6 ~~creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados~~  
 7 ~~paeten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos. Conforme al~~  
 8 ~~informe del Negociado de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo~~  
 9 ~~federal sobre salarios y empleos en Puerto Rico, para el tercer trimestre de 2015~~  
 10 ~~(septiembre) la tasa de empleo en Puerto Rico disminuyó en 0.7% en comparación~~  
 11 ~~con el mismo trimestre de 2014, mientras que en Estados Unidos creció 1.9%. Esta~~  
 12 ~~distinción también se refleja en el salario promedio semanal en Puerto Rico que es~~  
 13 ~~de \$512.00 en contraste con el salario promedio semanal de Estados Unidos que es~~  
 14 ~~de \$974.00 para una diferencia de \$462.00. De hecho, el salario promedio semanal~~  
 15 ~~de todos los municipios de Puerto Rico es inferior al salario promedio semanal de~~  
 16 ~~Estados Unidos.~~

17            ~~...~~

18            ~~Desde hace bastante tiempo se le adscribe a la regulación laboral en Puerto~~  
 19 ~~Rico ser un obstáculo al desarrollo empresarial. Para 1975 se confeccionó el~~  
 20 ~~Informe Tobin, por el Dr. James Tobin (Premio Nobel de Economía en 1981) el cual~~  
 21 ~~fue dirigido al entonces Gobernador de Puerto Rico, con el propósito de atender~~  
 22 ~~la situación fiscal que atravesaba el Gobierno. En el mismo, se señaló que era~~

1 ~~necesario hacer una revisión de la legislación laboral que impactaba al sector~~  
2 ~~privado mediante aumentos en el costo de la mano de obra, el Bono de Navidad,~~  
3 ~~el número de días feriados con paga, licencia por vacaciones y enfermedad y la~~  
4 ~~tarifa de horas extras. Véase Informe al Gobernador del Comité para el Estudio de~~  
5 ~~las Finanzas de Puerto Rico — Informe Tobin (1975) págs. 6, 10, 16, 31, 34. Ello~~  
6 ~~porque los costos totales de la mano de obra excedían los aumentos en la~~  
7 ~~productividad de dicha mano de obra, por lo que era necesario mejorar la~~  
8 ~~competitividad de la fuerza laboral en Puerto Rico, en términos de costos,~~  
9 ~~destrezas y productividad. Véase id., págs. 7, 31-33.~~

 10 ~~— Para el 2010, en una encuesta realizada a empresarios, el 74.6% de los~~  
11 ~~encuestados indicaron que la legislación laboral tiene un efecto significativo en las~~  
12 ~~decisiones de expandir operaciones o aumentar la plantilla laboral. Véase~~  
13 ~~Compendio de la Cámara de Comercio, op. cit., pág. 2; Véase además Estudios~~  
14 ~~Técnicos, Inc., Estudio de la Reforma del Mercado Laboral en Puerto Rico (2010)~~  
15 ~~págs. ix-x, 66-71.~~

16 ~~Conscientes de los grandes retos que enfrenta Puerto Rico, en el Plan para~~  
17 ~~Puerto Rico se reconoció que el desarrollo económico de la isla requiere modernizar~~  
18 ~~nuestras leyes laborales. Véase Plan para Puerto Rico (2017-2020), págs. 15, 47.~~  
19 ~~Dichos cambios deben ser dirigidos a fomentar la negociación flexible y vinculante~~  
20 ~~en las relaciones laborales. Id., págs. 15, 32, 33, 47. Para alcanzar este objetivo, el Plan~~  
21 ~~aboga para que se establezca un sistema de flexiseguridad en el empleo. Id., pág. 47.~~

22 ...

1           ~~A tenor con todo lo expresado, por medio de esta Ley, atendemos la~~  
2           ~~aspiración de transformar nuestro sistema laboral con un espíritu colaborativo,~~  
3           ~~sensible y de gran responsabilidad. Tenemos la obligación histórica de subsanar la~~  
4           ~~crisis que nos aqueja para transformar nuestra economía, recuperar la estabilidad~~  
5           ~~fiscal y darle prosperidad a nuestro Pueblo. Esto sin duda redundará en un mayor~~  
6           ~~bienestar para todos los puertorriqueños. Para comenzar a caminar por este~~  
7           ~~derrotero, se requiere de un esfuerzo común de todos los sectores económicos de~~  
8           ~~Puerto Rico, incluyendo al sector laboral.~~

9           ~~Esta coyuntura histórica nos da la oportunidad preciosa de lograr~~  
10          ~~modificaciones a nuestras leyes laborales para que éstas se adapten a las exigencias~~  
11          ~~de los mercados globales para que podamos estar en posición de fomentar el~~  
12          ~~desarrollo económico siendo más flexibles. Esto ayudará a los empresarios locales~~  
13          ~~a crear empleos permitirá que miles de puertorriqueños puedan insertarse a la~~  
14          ~~fuerza laboral.~~

15          ~~La presente reforma promueve certeza en las relaciones entre los patronos~~  
16          ~~y los empleados al establecer normas más claras para la interpretación de los~~  
17          ~~derechos y obligaciones que surgen de todo contrato de trabajo. También armoniza~~  
18          ~~nuestra legislación con la legislación similar a nivel federal con el objetivo de tener~~  
19          ~~un marco teórico adecuado en el contexto de precedentes judiciales que nos sirva de~~  
20          ~~ayuda al momento de interpretar el alcance y contenido de la legislación local, lo cual~~  
21          ~~puede evitar el inicio de controversias en los tribunales o resolver las existentes de~~  
22          ~~manera acelerada y certera.~~

1            ~~Además, se adopta una reglamentación más flexible en los horarios y~~  
2            ~~lugares de trabajo, a tenor con las necesidades, exigencias y realidades del mundo~~  
3            ~~laboral moderno. Esta Ley faculta al empleado y al patrono acordar una jornada~~  
4            ~~de trabajo con horarios de hasta 10 horas regulares diarias e itinerarios semanales~~  
5            ~~alternos. Esta herramienta le brinda a ambas partes la posibilidad y libertad de~~  
6            ~~ajustarse, si así lo desean, a las necesidades de cada cual. Un empleado que desee~~  
7            ~~trabajar 10 horas diarias podrá cumplir con sus 40 horas de trabajo semanales en~~  
8            ~~cuatro días, lo que le dará mayor flexibilidad para atender sus asuntos personales~~  
9            ~~o familiares en los días que no trabaje. Si el empleado acuerda trabajar en un~~  
10           ~~itinerario de trabajo semanal alterno, dicho acuerdo se podrá revocar por mutuo~~  
11           ~~acuerdo de las partes o unilateralmente por cualquiera de éstas. En ese sentido, se~~  
12           ~~reconoce y respeta el derecho de las partes a pactar y disolver el pacto relacionado~~  
13           ~~al itinerario alterno de forma voluntaria.~~

14           ~~Esta Ley crea el derecho para que el empleado pueda solicitar condiciones~~  
15           ~~de trabajo flexibles tanto en horarios como lugares y requiere que el patrono~~  
16           ~~considere dichas solicitudes y fundamente su decisión. Además, el patrono deberá~~  
17           ~~tratar con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria~~  
18           ~~potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Otro beneficio que esta~~  
19           ~~Ley otorga es que le da la oportunidad al empleado que se tiene que ausentar un~~  
20           ~~día por razones personales de reponer las horas no trabajadas dentro de la semana.~~  
21           ~~Esta Ley también reconoce las consecuencias de imponer a los pequeños y~~  
22           ~~medianos empresarios todas las cargas y requisitos aplicables a las empresas de~~

1 ~~mayor tamaño. Por ello, se adoptan normas que conceden más flexibilidad al~~  
2 ~~pequeño empresario con respecto a algunas leyes laborales. Esta Asamblea~~  
3 ~~Legislativa se une al esfuerzo de apoyar a pequeños y medianos negocios, a tono~~  
4 ~~con las recientes recomendaciones que hizo el Task Force Congresional sobre~~  
5 ~~Desarrollo Económico de Puerto Rico al Congreso de los Estados Unidos, para~~  
6 ~~apoyar a este grupo importante de la economía local.~~

7 ...

8 ~~Se reconoce, además, que las reclamaciones por despido pueden ser~~  
9 ~~transigidas después del despido, lo cual le ahorrará mucho tiempo, dinero y esfuerzo~~  
10 ~~a las partes ya que tendrán la plena libertad de llegar a acuerdos de transacción si así~~  
11 ~~lo desean. A su vez, esta Ley reafirma que el derecho a la indemnización de la Ley~~  
12 ~~Núm. 80, *supra*, no puede renunciarse prospectivamente.~~

13 ...

14 ...

15 ~~El reto que enfrentamos es reformar nuestra legislación laboral, fomentando~~  
16 ~~un ambiente regulatorio que mejore nuestra competitividad; pero manteniendo~~  
17 ~~normativas consistentes con la necesaria protección de nuestros trabajadores. Esta~~  
18 ~~Asamblea Legislativa acepta el reto y reformula algunos aspectos de nuestras leyes~~  
19 ~~laborales, a los fines de balancear mejor los intereses de los protagonistas en la~~  
20 ~~relación del empleo y asegurar el bienestar de patronos y trabajadores.~~

21 ...''



1 Sección 2 1.- Se enmienda el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017, según enmendada, para  
2 que lea como sigue:

3 “Artículo 2.12. — Interpretación: Disposiciones Ambiguas

4 De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se  
5 interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada.

6 Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas  
7 establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve  
8 la discreción para la interpretación de sus políticas o reglas, debe reconocerse  
9 dicha reserva, siempre que la interpretación sea razonable, y no arbitraria ni  
10 caprichosa, o se disponga de otra manera en una ley especial.”

11 Sección 3 2.- Se enmienda el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, según enmendada,  
12 para que lea como sigue:

13 “Artículo 2.18 – Prescripción

14 Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que  
15 surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán a los tres (3) años,  
16 contados a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se  
17 disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de  
18 empleo.”

19 Sección 4 3.- Se enmienda el Artículo 2.21 de la Ley 4-2017, según enmendada,  
20 para que lea como sigue:

21 “Artículo 2.21 – Informes periódicos a la Asamblea Legislativa

1 El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
2 vendrá obligado a someter informes cada tres (3) meses a la Secretaría de ambos  
3 cuerpos que componen la Asamblea Legislativa con relación a la aplicación de esta  
4 Ley.”

5 Sección 5 4.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley ~~Núm.~~ 379 de 15 de mayo de  
6 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

7 “Artículo 4. — Son horas extra de trabajo:

8 (a) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de  
9 ocho (8) horas durante cualquier día calendario.

10 (b) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso de  
11 cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.

12 (c) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante los  
13 días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por  
14 disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por  
15 disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se  
16 considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.

17 (d) Las horas que un empleado o empleada trabaja para su patrono durante el día  
18 de descanso semanal, según establecido por ley.

19 (e) Las horas que el empleado o empleada trabaja para su patrono en exceso del  
20 máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.”

21 Sección 6 5.- Se enmienda el Artículo 8 de la Ley ~~Núm.~~ 379 de 15 de mayo de  
22 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

1 "Artículo 8. — Un empleado o empleada podrá solicitar por escrito un  
2 cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo.  
3 La solicitud escrita del empleado o empleada tendrá que especificar el cambio  
4 solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del  
5 cambio. En ningún caso se le requerirá a un empleado(a) el uso ni la inclusión de  
6 términos o conceptos específicos en la elaboración o presentación de cualquier  
7 solicitud al amparo de este Artículo. Cada patrono establecerá el procedimiento  
8 interno aplicable para documentar estas solicitudes.

9 El patrono vendrá obligado a proveer una contestación escrita, que formará  
10 parte del expediente de personal del empleado o empleada, dentro de un término  
11 de veinte (20) días calendario contados a partir de haber recibido dicha solicitud.  
12 En los casos de un patrono con más de quince (15) empleados o empleadas, la  
13 contestación requerida será por escrito. Si el patrono se reúne con el(la)  
14 empleado(a) dentro del término de los veinte (20) días calendario de haber recibido  
15 la solicitud de cambio, su contestación podrá notificarse dentro del término de  
16 catorce (14) días ~~ealendarios~~ calendario siguientes a dicha reunión.

17 En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del  
18 empleado o empleada. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o  
19 requisitos acordados entre el empleado o empleada y el patrono. Una denegatoria  
20 deberá contener las razones particulares para la decisión y cualquier alternativa  
21 específica a la solicitud presentada. En aquellos casos en los que la denegatoria se  
22 base en que el patrono no tiene disponible una alternativa para el cambio

1 solicitado, así lo hará constar en su contestación. El patrono tratará con prioridad  
2 las peticiones por parte de jefes o jefas de familia que tengan la patria potestad o  
3 custodia única de sus hijos o hijas menores de edad.

4 Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a empleados  
5 o empleadas que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que  
6 hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Sin embargo, las  
7 disposiciones del presente Artículo no serán aplicables a otra solicitud presentada  
8 dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la  
9 concesión del cambio, lo que sea menor."

10 Sección 7 6.- Se enmienda el Artículo 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de  
11 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

12 "Artículo 10. — ...

13 ... (...)

14 Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma  
15 alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier  
16 empleado o empleada por razón de este negarse a aceptar un itinerario de trabajo  
17 semanal alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado  
18 una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo,  
19 según dispuesto en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha  
20 conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe  
21 de los daños que el acto haya causado al empleado o empleada y, de demostrarse  
22 que el patrono incurrió en dicha conducta con malicia o indiferencia temeraria de

1 los derechos del empleado o empleada, se podrá imponer como daño punitivo una  
 2 cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Para  
 3 determinar la cantidad que deba imponerse como daño punitivo se tomará en  
 4 consideración, entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuán  
 5 reprehensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de  
 6 los daños ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que  
 7 se reponga en su empleo al trabajador o la trabajadora y que cese y desista del acto  
 8 de que se trate.

9 ~~...~~(...)." :

10 Sección 8 7.- Se enmienda el Artículo 11 de la Ley ~~Núm.~~ 379 de 15 de mayo de  
 11 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

12 "~~Artículo 11. — Horas de Trabajo — Fijación de aviso sobre horas de trabajo.~~ Horas  
 13 de Trabajo — Fijación de aviso sobre horas de trabajo.

14 ~~...~~ (...)

15 El patrono que requiera o permita a un empleado o empleada trabajar por  
 16 un periodo de más de cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo  
 17 de descanso para tomar alimentos, tendrá que pagar al empleado o empleada el  
 18 tiempo trabajado mediante compensación extraordinaria, según dispuesto en este  
 19 Artículo. En el caso de los periodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la  
 20 jornada regular del empleado o empleada, podrán ser obviados mediante acuerdo  
 21 escrito entre empleado o empleada y patrono, y sin la intervención del  
 22 Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos.

1 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse  
2 no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo  
3 consecutiva. Disponiéndose, que podrá disfrutarse del periodo de tomar  
4 alimentos entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo mediante acuerdo  
5 escrito entre empleado o empleada y patrono.

6 Un patrono no podrá emplear a un empleado o empleada por un periodo  
7 de trabajo que exceda diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado o  
8 empleada un segundo periodo de descanso para tomar alimentos. En los casos en  
9 que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el segundo periodo de  
10 descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y cuando el primer  
11 periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el empleado o  
12 empleada y exista un acuerdo escrito entre el empleado o empleada y el patrono.

13 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o  
14 fuera de la jornada regular del empleado o empleada será de una (1) hora. A  
15 manera de excepción pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30)  
16 minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el  
17 empleado o empleada. En el caso de *croupiers*, enfermeras, enfermeros y guardias  
18 de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario(a) del Trabajo y  
19 Recursos Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse  
20 hasta veinte (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono  
21 y el empleado o empleada, sin que requiera aprobación del Secretario(a) del

1 Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, las demás disposiciones de esta  
2 Sección serán de aplicación.

3 Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar  
4 alimentos serán válidas mientras tengan el consentimiento del empleado o  
5 empleada y su patrono. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un  
6 tercero adquiera el negocio del patrono.

7 El patrono que emplee o permita que un empleado o empleada trabaje  
8 durante el periodo destinado para tomar los alimentos, vendrá obligado(a) a pagar  
9 por dicho periodo o fracción ~~del mismo~~ de este, un tipo de salario igual a tiempo y  
10 medio del tipo convenido para las horas regulares, disponiéndose que los  
11 empleados o empleadas con derecho a pago de un tipo superior al tiempo y medio,  
12 previo a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral",  
13 preservarán el mismo.

14 Cuando los empleados y empleadas estén unionados(as), la estipulación  
15 para reducir el periodo señalado para tomar alimentos solo se podrá efectuar  
16 mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que  
17 sea necesario en tal caso el consentimiento individual de los empleados y  
18 empleadas representados(as) por la unión, ni la aprobación del Secretario del  
19 Trabajo y Recursos Humanos, siendo en tales casos efectiva la reducción del  
20 convenio o según se provea en el convenio o acuerdo."

21 Sección 9 §.- Se enmienda el Artículo 14 de la Ley ~~Núm.~~ 379 de 15 de mayo de  
22 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

1           “Artículo 14.-Horas de Trabajo – Reglamentación por el(la) Secretario(a) del  
2 Trabajo y Recursos Humanos.

3           El(La) Secretario(a) del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios  
4 para el mejor cumplimiento de esta Ley. Tales reglas y reglamentos deberán  
5 promulgarse en un término no mayor de noventa (90) días a partir de la  
6 aprobación de esta Ley.”

7           Sección ~~10~~ 9.- Se enmienda la Sección 1 de la Ley ~~Núm.~~ 289 de 9 de abril de 1946,  
8 según enmendada, para que lea como sigue:

9           “Sección 1.- Todo(a) empleado o empleada de cualquier establecimiento  
10 comercial o industrial, empresa o negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo  
11 ~~aquellos~~ aquellos operados por asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios  
12 e instituciones caritativas, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6)  
13 de trabajo. A los efectos de esta Ley se entenderá por día de descanso un período  
14 de veinticuatro (24) horas consecutivas”.

15           Sección ~~11~~ 10.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley ~~Núm.~~ 289 de 9 de abril de  
16 1946, según enmendada, para que lea como sigue:

17           “Sección 4.- Todo patrono que emplee o permita que un empleado o  
18 empleada trabaje durante el día de descanso que se establece en esta Ley, vendrá  
19 obligado a pagar las horas trabajadas durante dicho día de descanso a un tipo de  
20 salario igual al tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. No  
21 obstante, si el empleado o empleada que trabaja durante el día de descanso es  
22 estudiante, el patrono deberá pagarle un tipo salarial al doble del tipo convenido



1 para las horas regulares. Para efectos de esta Sección, se considerará estudiante  
 2 toda persona matriculada en un sistema de educación superior, educación  
 3 universitaria y/o cualquier educación de postgrado. No obstante, aquellos  
 4 patronos que se consideren microempresas o pequeños y medianos comerciantes,  
 5 según se definen estos términos en los incisos (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley  
 6 62-2014, según enmendada, conocida como "Ley de Apoyo a la Microempresa, al  
 7 Pequeño y Mediano Comerciante", podrán pagarle un tipo de salario igual al  
 8 tiempo y medio del tipo convenido para las horas regulares. Disponiéndose que  
 9 los empleados o empleadas con derecho a beneficios superiores previo a la  
 10 vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", preservarán los  
 11 mismos."

12 Sección 12 11.- Se ~~enmienda el inciso~~ enmiendan los incisos (a), (k) y (q) del Artículo  
 13 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lean como sigue:

14 "Artículo 4.- Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

- 15 (a) Todos(as) los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción  
 16 de los(as) enumerados en el ~~Artículo~~ Artículo 6 de esta Ley, que trabajen no  
 17 menos de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115)  
 18 horas al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día por mes; y  
 19 licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día por mes. Todos(as)  
 20 los(as) trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico con excepción de los  
 21 enumerados en los Artículos 3 y 6 de esta Ley que trabajen no menos de  
 22 ciento quince (115) horas al mes tendrán derecho a una acumulación

1 mínima de licencia para vacaciones a razón de uno y un cuarto ( $1 \frac{1}{4}$ ) de día  
2 por cada mes, y a una acumulación mínima de licencia por enfermedad de  
3 un (1) día por mes.

4 No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya  
5 cantidad de empleados y empleadas no exceda de doce (12), la acumulación  
6 mensual mínima de los trabajadores y trabajadoras que trabajen no menos  
7 de veinte (20) horas a la semana, pero menos de ciento quince (115) horas al  
8 mes, será a razón de un cuarto ( $1/4$ ) de día al mes para la licencia por  
9 vacaciones y medio ( $1/2$ ) día por mes para la licencia por enfermedad. En  
10 el caso de los trabajadores y trabajadoras que laboren para estos patronos  
11 no menos de ciento quince (115) horas al mes, tendrán derecho a una  
12 acumulación mínima de licencia para vacaciones a razón de medio ( $1/2$ ) día  
13 por mes, y a una acumulación mínima de licencia por enfermedad a razón  
14 de un (1) día por mes. Esta excepción estará disponible para el patrono  
15 mientras la cantidad de empleados y empleadas no exceda de doce (12) y  
16 cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono exceda de  
17 quince (15) empleados y empleadas durante más de veintiséis (26) semanas  
18 en cada uno de los dos (2) años ~~calendarios~~ calendario consecutivos.

19 El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo  
20 trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

21 (b) ...

22 (c) ...

1 (d) ...

2 (e)...

3 (f) ...

4 (g) ...

5 (h) ...

6 (i) ...

7 (j) ...

8 (k) A solicitud escrita del empleado o empleada, el patrono podrá permitir la  
9 liquidación parcial o total de la licencia por vacaciones acumulada.

10 (l) ...

11 (m) ...

12 (n) ...

13 (o) ...

14 (p) ...

15 (q) Ningún patrono, supervisor(a) o representante de estos(as), podrá utilizar,  
16 como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política  
17 de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como  
18 criterio de eficiencia de los(as) empleados(as) en el proceso de evaluación de  
19 estos(as), si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la  
20 cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad o la  
21 licencia especial por emergencia dispuesta en este Artículo, cargadas  
22 correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar

1 acciones disciplinarias, tales como suspensiones o despidos. Esta  
2 disposición no limitará que un patrono pueda establecer programas de  
3 incentivos por asistencia a sus empleados(as) conforme a sus necesidades  
4 operacionales.”

5 Sección 13 12.- Se enmienda el inciso (b) del Artículo 3 de la Ley 180-1998, según  
6 enmendada, para que lea como sigue:

7 “Artículo 3. — Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores. —

8 (a) ...

9 (b) Aquel empleado o empleada que laboraba para un patrono antes de entrar en  
10 vigor la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que por ley tuviese  
11 derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad  
12 superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”,  
13 continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios  
14 que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación  
15 mientras trabaje para el mismo patrono.

16 Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despida, destituya o suspenda  
17 indefinidamente a un empleado o empleada, con el objetivo de contratarle  
18 nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo o una empleada nueva para que  
19 sus derechos laborales sean menores a los que disfrutaba con anterioridad a la  
20 aprobación de una ley posterior. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en  
21 un delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos  
22 dólares (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por

1 un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un (1) año o ambas  
2 penas a 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 haya causado  
4 al empleado o empleada. En aquellos casos donde el(la) adjudicador(a) de la  
5 controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado o  
6 empleada, podrá, a su discreción, imponer una pena de compensación no menor  
7 de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000)."

8 Sección 44 13.- Se enmienda el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según  
9 enmendada, para que lea como sigue:

10 "Artículo 10.-Término Prescriptivo.

11 (a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios  
12 que pueda tener un empleado o empleada contra su patrono al amparo de esta Ley  
13 o decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las  
14 disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la  
15 prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado o  
16 empleada cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes  
17 indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación  
18 de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por la empleada o  
19 el obrero, su representante, o funcionario(a) del Departamento con facultad para  
20 ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

1 Las reclamaciones surgidas al amparo de esta Ley tendrán un término de  
2 prescripción de tres (3) años, contados a partir de la acción proscrita por las  
3 disposiciones del presente estatuto.

4 (b) ...

5 (c) ...

6 (d) ...

7 (e) ...”;

8 Sección 15 14.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley ~~Núm.~~ 148 de 30 de junio de  
9 1969, según enmendada, para que lea como sigue:

10 Artículo 1.- Todo patrono que emplee uno o más trabajadores o  
11 empleados(as) dentro del periodo de doce (12) meses, comprendido desde el 1ro  
12 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente,  
13 vendrá obligado a conceder a cada empleado o empleada que haya trabajado  
14 setecientas (700) horas o más o cien (100) horas o más cuando se trate de  
15 trabajadores(as) de muelles, dentro del indicado periodo, un bono equivalente al  
16 6% del total del salario máximo de diez mil dólares (\$10,000) devengados por el(la)  
17 empleado(a) o trabajador(a) dentro de dicho lapso de tiempo. Se dispone que todo  
18 patrono que emplee doce (12) empleados(as) o menos durante más de veintiséis  
19 (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro.  
20 de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente  
21 concederá un bono equivalente al 3% del total del salario máximo de diez mil  
22 dólares (\$10,000).

1           Para empleados(as) contratados(as) a partir de la fecha de vigencia de la  
2           “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee más de  
3           veinte (20) empleados(as) durante más de veintiséis (26) semanas dentro del  
4           periodo de doce (12) meses comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año  
5           hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente, vendrá obligado a conceder  
6           a cada empleado(a) que haya trabajado por lo menos setecientas (700) horas o más  
7           dentro de dicho periodo, un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del  
8           salario devengado hasta la cantidad de seiscientos dólares (\$600.00). En los casos  
9           en que un patrono emplee veinte (20) empleados(as) o menos durante más de  
10          veintiséis (26) semanas dentro del periodo de doce (12) meses comprendido desde  
11          el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural  
12          subsiguiente, vendrá obligado a conceder a cada empleado(a) que haya trabajado  
13          por lo menos setecientas (700) horas o más dentro de dicho periodo, un bono  
14          equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado hasta un máximo  
15          de trescientos dólares (\$300.00).

16           No obstante, aquellos patronos que se consideren microempresas o  
17          pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos  
18          (4), (5) y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, conocida como  
19          “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante”, vendrá  
20          obligado a conceder el beneficio establecido en el párrafo anterior a cada empleado  
21          o empleada que haya trabajado novecientas (900) horas o más dentro del período  
22          arriba indicado.

1 El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá  
2 el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono, habidas  
3 dentro del periodo comprendido desde el ~~30 de septiembre~~ 1ro de octubre del año  
4 anterior hasta el 30 de septiembre del año a que corresponda el bono. Al computar  
5 el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de esta Ley,  
6 se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los  
7 servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias, y otras actividades  
8 de ese patrono. Para determinar las ganancias netas se excluirán el importe del  
9 arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan  
10 sido pagadas al concluir el periodo cubierto por el estado de situación y de  
11 ganancias y pérdidas.

12 Este bono constituirá una compensación adicional a cualesquiera otros  
13 salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado. El patrono  
14 podrá acreditar contra dicha obligación cualquier otro bono previamente pagado  
15 al empleado durante el año por cualquier concepto, siempre y cuando le haya  
16 notificado al empleado por escrito de su intención de acreditar dicho otro bono al  
17 pago del bono requerido bajo esta Ley.

18 Disponiéndose que, de existir ambigüedad en alguna disposición de este Artículo,  
19 se interpretará dicha disposición liberalmente a favor del empleado o empleada."

20 Sección 16 15.- Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de  
21 1969, según enmendada, para que lea como sigue:



1 "Artículo 7. — El(La) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos queda  
2 por la presente autorizado(a) para adoptar aquellas reglas y reglamentos que  
3 considere necesarios para la mejor y debida administración de esta Ley.

4 Queda asimismo autorizado(a) para solicitar y requerir de los patronos que  
5 le suministren, bajo juramento, toda información a su alcance en relación con los  
6 estados de situación, estados de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas  
7 de pago, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición financiera y  
8 anotaciones correspondientes y cualquier otra información que considere  
9 necesaria, para la mejor administración de esta Ley, y a esos efectos, el(la)  
10 Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos podrá preparar formularios en  
11 forma de planillas, que podrán ser obtenidos por los patronos, a través del  
12 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y deberán ser cumplimentados y  
13 radicados en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
14 dentro de la fecha prescrita por el(la) Secretario(a).

15 Queda también autorizado(a) para investigar y examinar, por sí o por  
16 conducto de sus subalternos(as), los libros, cuentas y archivos y demás  
17 documentos de los patronos, para determinar la responsabilidad de ~~éstos~~ estos  
18 para con sus empleados y empleadas, al amparo de esta Ley.

19 Para que el patrono pueda acogerse a la disposición contenida en el Artículo  
20 1 de esta Ley, que lo exime de pagar en su totalidad o en parte el bono que allí se  
21 establece, cuando no ha obtenido ganancias en su negocio, industria, comercio o  
22 empresa o cuando ~~éstas~~ estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del

1 bono, sin exceder el límite de quince por ciento (15%) de las ganancias netas  
2 anuales, deberá someter al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos, no más  
3 tarde del 30 de noviembre de cada año, un estado de situación y de ganancias y  
4 pérdidas del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro de octubre  
5 del año anterior hasta el 30 de septiembre del año corriente, debidamente  
6 certificado por un(a) contador(a) público(a) autorizado(a), que evidencie dicha  
7 situación económica. En aquellos casos en los cuales el año económico del patrono  
8 que solicita la exención provista en este Artículo no concluya el 30 de septiembre  
9 de cada año, el estado de situación y de ganancias y pérdidas requerido podrá ser  
10 aquel correspondiente al año económico del negocio. El estado de situación y de  
11 ganancias y pérdidas aquí requerido podrá ser compilado o revisado por un  
12 contador público autorizado y deberá estar firmado y estampado con el sello del  
13 Colegio de Contadores Públicos Autorizados adherido. Lo anterior no se  
14 interpretará como una limitación a las facultades del Secretario(a) del Trabajo y  
15 Recursos Humanos para que en su función fiscalizadora realice una intervención,  
16 a modo de auditoría, sobre cualquier patrono que solicite la exención y corrobore  
17 la corrección de la información provista.

18 ...”;

19 Sección 17. 16.- Se enmiendan los incisos (a) y (b) del Artículo 1 de la Ley Núm. 80  
20 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

21 Todo(a) empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro  
22 negocio o sitio de empleo, designado(a) en lo sucesivo como el establecimiento,

1 donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo  
2 determinado, que fuere despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa  
3 causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere  
4 devengado:

5 ~~(a) — El sueldo correspondiente a dos (2) meses por concepto de~~  
6 ~~indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años~~  
7 ~~de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre~~  
8 ~~luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo~~  
9 ~~correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince~~  
10 ~~(15) años de servicio.~~

11 ~~(b) — Una indemnización progresiva adicional equivalente a una~~  
12 ~~(1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los~~  
13 ~~primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de~~  
14 ~~servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15)~~  
15 ~~años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber~~  
16 ~~completado quince (15) años o más de servicio.~~

17 (a) El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de  
18 indemnización, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de servicio; el  
19 sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15)  
20 años de servicio.

21 (b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a dos (2) semanas  
22 por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de

1 servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado  
2 quince (15) años o más de servicio.

3 Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de  
4 trabajo anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado para  
5 el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquellos que por razón de  
6 despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de  
7 una adjudicación judicial.

8 No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este Artículo, el mero  
9 hecho de que un empleado o empleada preste servicios al amparo de un contrato  
10 por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de  
11 la protección de esta Ley si la práctica y circunstancias involucradas u otra  
12 evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la  
13 creación de una expectativa de continuidad de empleo o aparentando ser un  
14 contrato de empleo por tiempo indeterminado *bona fide*. En estos casos los  
15 empleados y empleadas así afectados(as) se considerarán como si hubieren sido  
16 contratados(as) sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados(as)  
17 contratados(as) por un término cierto *bona fide* o para un proyecto u obra cierta  
18 *bona fide*, toda separación, terminación o cesantía de empleados(as) contratados(as)  
19 por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su contrato, se  
20 presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por esta Ley.

21 El pago de la indemnización provista por esta Ley, al igual que cualquier  
22 pago voluntario equivalente que fuera pagado por el patrono al empleado o

1 empleada por razón del despido del empleado o empleada, estará libre del pago  
2 de contribuciones sobre ingresos, independientemente de que dicho pago se  
3 realice al momento del despido o posteriormente, o se haga por razón de un  
4 acuerdo de transacción o en virtud de una sentencia judicial u orden  
5 administrativa.

6 Sección 18. 17.- Se enmiendan los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley  
7 ~~Núm.~~ 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

8 "Artículo 2.-Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado o  
9 empleada de un establecimiento:

- 10 (a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o  
11 desordenada.
- 12 (b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma  
13 eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas  
14 de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- 15 (c) Violación reiterada por el empleado o la empleada de las reglas y  
16 reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del  
17 establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya  
18 suministrado oportunamente al empleado o empleada.
- 19 (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- 20 (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto  
21 que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los  
22 servicios rendidos al público.

1 (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en  
2 el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que  
3 prevalecen al ocurrir el despido.

4 No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero  
5 capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento  
6 del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un  
7 empleado o empleada la colaboración o expresiones hechas por este o esta,  
8 relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro  
9 administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no  
10 sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información legal  
11 privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado o empleada así  
12 despedido(a) tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que  
13 correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se  
14 le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir  
15 desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el  
16 empleo."

17 Sección ~~19.~~ 18.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley ~~Núm.~~ 80 de 30 de mayo de  
18 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

19 "Artículo 3.

20 En cualquier caso en que se despidiesen empleados o empleadas por las  
21 razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono  
22 estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados o

1 empleadas de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes u  
2 ocupados por empleados o empleadas de menos antigüedad en el empleo dentro  
3 de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos(as),  
4 entendiéndose que se dará preferencia a los empleados o empleadas  
5 despedidos(as) en caso de que dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía  
6 tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las  
7 que desempeñaban dichos empleados o empleadas al momento de su despido y  
8 dentro de su clasificación ocupacional, siguiéndose también el orden de  
9 antigüedad en la reposición excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en  
10 que haya una diferencia razonablemente clara o evidente en favor de la capacidad,  
11 competencia, productividad, desempeño, eficiencia o historial de los(as)  
12 empleados(as) comparados, en cuyo caso el patrono podrá seleccionar a base de  
13 dichos criterios. Disponiéndose, que:

- 14 (a) En el caso de despidos o reducciones de personal por las razones  
15 contempladas en los incisos (d), (e) y (f) de esta Ley en empresas que tienen  
16 varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas, y en las que la práctica es que  
17 usual y regularmente los empleados o empleadas de una oficina, fábrica,  
18 sucursal o planta no se trasladan a otra, y que dichas unidades operan  
19 sustancialmente de forma independiente en cuanto a los aspectos de  
20 personal, la antigüedad de los empleados o empleadas dentro de la  
21 clasificación ocupacional objeto de la reducción de personal, se computará  
22 tomando en cuenta únicamente los empleados o empleadas en la oficina,

1           fábrica, sucursal o planta en la cual se va a hacer dicha reducción de  
2           personal.

3           (b) En el caso de empresas con varias oficinas, fábricas, sucursales o plantas en  
4           las cuales existe la práctica usual y regular de que sus empleados o  
5           empleadas se trasladan de una unidad a otra y que las distintas unidades  
6           operan de forma sustancialmente integrada en cuanto a los aspectos de  
7           personal, la antigüedad se computará a base de todos los empleados o  
8           empleadas de la empresa, o sea, tomando en consideración todas sus  
9           oficinas, fábricas, sucursales o plantas, que están en la clasificación  
10          ocupacional objeto de la reducción de personal.”

11          Sección ~~20~~ 19.- Se deroga el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976,  
12          según enmendada.

13          Sección 21.— 20.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
14          1976, según enmendada, para que lea como sigue:

15          “Artículo 5. — A los efectos de esta Ley se entenderá por despido, además de la  
16          cesantía del empleado(a), su suspensión indefinida o por un término que exceda  
17          de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados(as) de industria y negocios  
18          estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono  
19          dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar  
20          imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, ~~rebajarlo~~  
21          rebajarle en categoría o ~~someterlo~~ someterle a vejámenes o humillaciones de hecho  
22          o de palabra.”



1 Sección ~~22~~ 21. – Se enmienda el Artículo 7 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
2 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 7. — La mesada de la compensación y la indemnización  
4 progresiva por cesantía sin justa causa, provista en el Artículo 1 de esta Ley, se  
5 computará a base del mayor número de horas regulares de trabajo del  
6 empleado(a), durante cualquier período de treinta (30) días naturales  
7 consecutivos, dentro del año inmediatamente anterior al despido. En los casos de  
8 despidos fundamentados en las razones (d), (e), (f) del Artículo 2 de la Ley Núm.  
9 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considerará como compensación  
10 especial toda cuantía de dinero recibida por los(as) obreros(as) producto de la  
11 liquidación o cierre de negocios o programas empresariales para compartir  
12 ganancias con sus empleados o empleadas. Estas cuantías en nada afectan el  
13 cómputo o derecho a reclamar la compensación y la indemnización progresiva,  
14 dispuesta en el Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según  
15 enmendada.”

16 Sección ~~23~~ 22. – Se enmienda el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de  
17 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

18 “Artículo 8.

19 El período probatorio será automático y no podrá exceder tres (3) meses, a  
20 no ser que medie una notificación escrita del patrono al Secretario(a) del Trabajo y  
21 Recursos Humanos. La notificación esbozará las razones por las cuales, a su juicio,  
22 la naturaleza del trabajo así lo requiere. Sometida la referida notificación, se

1 entenderá que el período probatorio se ha extendido hasta un máximo adicional  
2 de tres (3) meses, para un total de seis (6) meses. Cuando los(as) empleados(as)  
3 estén unionados(as), la extensión del período probatorio podrá estipularse para  
4 que dicho período se extienda hasta un máximo de seis (6) meses, y podrá ser  
5 efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el  
6 patrono, sin que sea necesaria notificación alguna al Secretario(a) del Trabajo y  
7 Recursos Humanos.

8 Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión  
9 válida del mismo, o transcurrido el término probatorio automático establecido por  
10 esta Ley sin que se haya perfeccionado un contrato probatorio, el empleado o  
11 empleada continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado o  
12 empleada adquirirá todos los derechos de un empleado o empleada tal y como si  
13 hubiese sido contratado sin tiempo determinado.

14 El periodo probatorio establecido en este Artículo no tendrá el efecto de  
15 limitar la acumulación de licencia por vacaciones a los empleados o empleadas  
16 que por ley tienen este derecho.

17 El periodo probatorio del empleado o empleada que se acoge a una licencia  
18 autorizada por ley; se interrumpirá automáticamente y continuará por el término  
19 restante del periodo probatorio una vez se reincorpore en su empleo.

20 Todo patrono que retenga los servicios de un empleado o empleada  
21 contratado(a) a través de una compañía de empleos temporeros o contratado(a)  
22 directamente mediante un contrato temporero, por término definido o para un

1 proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado o  
2 empleada temporero(a) hasta un máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el  
3 trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba  
4 como empleado o empleada temporero(a).

5 A los fines de lo dispuesto en este Artículo, se entenderá por "mes" un  
6 período de treinta (30) días naturales consecutivos."

7 Sección 24 ~~23~~. – Se enmiendan los incisos (a) y (b) del Artículo 11 de la Ley Núm.  
8 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

9 "Artículo 11. —

10 (a) En toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los  
11 beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado(a) a alegar, en su  
12 contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que  
13 el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en  
14 el Artículo 1 de esta Ley. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado  
15 o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, cuando se trate de  
16 que el empleado o empleada fue contratada por un término cierto o para un  
17 proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado(a) a alegar en su  
18 contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato  
19 ~~bona fide~~ "bona fide" para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que  
20 dispone esta Ley, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado.

21 Se considerará *bona fide* un contrato de empleo por un término cierto o para  
22 un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera

1 jornada de trabajo del empleado o empleada o en el caso de empleados(as)  
2 contratados(as) por compañías clientes por intermediación de compañías de  
3 servicios temporeros de empleos, durante los primeros diez (10) días del comienzo  
4 de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante  
5 su ausencia a un empleado o empleada en el uso de licencia legalmente establecida  
6 o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de  
7 duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios  
8 anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el  
9 embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del  
10 año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y  
11 cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta  
12 fija.

13 "Compañía de servicios temporeros de empleo" es toda persona u  
14 organización que se dedique a contratar empleados o empleadas para que por su  
15 intermediación presten servicios temporeros a una compañía cliente. "Compañía  
16 cliente" es toda persona u organización que solicite o contrate empleados o  
17 empleadas temporeros(as) por intermediación de compañías de servicios  
18 temporeros de empleo.

19 (b) En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia  
20 con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada  
21 la demanda. Terminada dicha ~~conferencia~~ conferencia, si en su criterio hubiere  
22 razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones

1 conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para  
 2 que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite  
 3 en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual  
 4 tendría derecho el empleado o empleada, y además, una cantidad para honorarios  
 5 de abogado(a) que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la  
 6 compensación. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para  
 7 cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al  
 8 patrono, si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los  
 9 procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal ~~determinare~~ determine que  
 10 existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer  
 11 la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el  
 12 depósito antes indicado o la correspondiente fianza."

13 Sección ~~25~~ 24. – Se enmienda el Artículo 12 de la Ley ~~Núm.~~ 80 de 30 de mayo de  
 14 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

15 "Artículo 12. — Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el  
 16 transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo."

17 Sección ~~26~~ 25. – Se enmienda el Artículo 3 de la Ley ~~Núm.~~ 100 de 30 de junio de  
 18 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

19 "Artículo 3.-Discrimen por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o  
 20 nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima  
 21 o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso—  
 22 Presunciones.

1           Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos  
2 precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido  
3 realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

4           No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún  
5 empleado o empleada en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas  
6 de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono  
7 hubiera estado en la posición de conocerlo.

8           El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar  
9 de trabajo para proteger a sus empleados y empleadas de un posible agresor(a)  
10 una vez este haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación  
11 peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.”

12           Sección 27 26.- Se enmienda el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según  
13 enmendada, conocida como “Ley de Licencia Especial para Empleados(as) con  
14 Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico”, para que lea como sigue:

15           “Artículo 2.- Definiciones

16           ...

17           (c) Enfermedad Grave de Carácter Catastrófico: Se define como aquella  
18 enfermedad enumerada en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros  
19 de Salud, según ~~ésta~~ esta sea enmendada, de tiempo en tiempo, la cual actualmente  
20 incluye las siguientes enfermedades graves: (1) Síndrome de Inmunodeficiencia  
21 Adquirida (SIDA); (2) Tuberculosis; (3) Lepra; (4) Lupus; (5) Fibrosis Quística; (6)  
22 Cáncer; (7) Hemofilia; (8) Anemia Aplástica; (9) Artritis Reumatoide; (10) Autismo;

1 (11) Post Trasplante de Órganos; (12) esclerodermia; (13) Esclerosis Múltiple; (14)  
2 Esclerosis Lateral Amiotrófica (ALS); y (15) Enfermedad Renal Crónica en los  
3 niveles 3, 4 y 5. Además, incluirá las condiciones de sangrado similares a la  
4 Hemofilia.”

5 Sección ~~28~~ 27. – Separabilidad

6 Esta Ley se interpretará de acuerdo con la Constitución de Puerto Rico y la  
7 Constitución de los Estados Unidos de América. Si cualquier cláusula, párrafo,  
8 subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,  
9 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada  
10 inconstitucional, la orden a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el  
11 remanente de esta Ley. El efecto de dicha orden quedará limitado a la cláusula, párrafo,  
12 subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,  
13 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada  
14 inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier  
15 cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección,  
16 subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o  
17 declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no  
18 afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o  
19 circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

20 Sección ~~29~~, 28.- Supremacía

21 Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley,  
22 reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

1            Sección 30 29.- Aplicabilidad y Vigencia

2            Esta Ley comenzará a regir a los treinta (30) días después de su aprobación. Sin  
3 embargo, se establece que aquellos patronos que se consideren microempresas o  
4 pequeños y medianos comerciantes, según se definen estos términos en los incisos (4), (5)  
5 y (6) del Artículo 2 de la Ley 62-2014, según enmendada, conocida como "Ley de Apoyo  
6 a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante", contarán con un período de  
7 noventa (90) días para implementar las disposiciones de esta Ley.



ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa


3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. C. de la C. 309

INFORME POSITIVO

25 de mayo de 2022

  
TRAMITES Y RECORD  
SENADO DE PR  
RECIBIDO 25MAY'22 PM 2:13

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico (en adelante, "Comisión de Hacienda"), previo estudio y consideración, recomienda la aprobación sin enmiendas de la R. C. de la C. 309.

ALCANCE DE LA MEDIDA

*SN*  
La Resolución Conjunta de la Cámara 309 (en adelante, "R. C. de la C. 309"), según radicada, dispone para reasignar al Municipio de Camuy (en adelante, "Municipio"), la cantidad de cincuenta mil (50,000.00) dólares provenientes del Inciso a, Apartado 11 de la Sección 1 de la R. C. Núm. 100-2019, para obras y mejoras permanentes; autorizar la contratación de las obras y el pareo de fondos reasignados; y para otros fines relacionados. *VC*

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

La Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal ("Comisión") del Senado de Puerto Rico, como parte del estudio y evaluación de la R.C. de la C. 309, tomó conocimiento del Informe Positivo preparado por la Comisión de Hacienda y Presupuesto de la Cámara de Representantes y de la Certificación de Fondos emitida por el alcalde del Municipio de Camuy, Hon. Gabriel Hernández Rodríguez y la Directora de Finanzas de Municipio la señora Daiana González Hernández.

Según dispone el Resuélvase de la R. C. de la C. 309, el inciso a, apartado 11 de la Resolución Conjunta Núm. 100-2019 contiene la cantidad de cincuenta mil (50,000) dólares, para obras y mejoras permanentes. El alcalde, mediante carta dirigida al Representante por Acumulación, Hon. José E. Meléndez Ortiz, expresó que los fondos serían utilizados con el fin de brindar un mejor bienestar a los ciudadanos del Municipio. La Comisión de Hacienda corroboró el contenido en el inciso a del apartado

11; específicamente, en este se asignó la cantidad de cincuenta mil (50,000) dólares para la adquisición del terreno aledaño a la Escuela Ralph W. Emerson del Municipio de Camuy, para la construcción de un salón para niños autista y área de recreación, según lo definido en la Sección 4050.09 de la Ley 1-2011, según enmendada.

Además de la reasignación, la Resolución autoriza a contratar con contratistas privados, así como cualquier departamento, agencia o corporación del Gobierno de Puerto Rico, para el desarrollo de los propósitos de esta Resolución Conjunta. Así mismo, la medida dispone que los fondos reasignados en esta Resolución Conjunta podrán ser pareados con otras aportaciones particulares, estatales, federales y municipales.

La Directora de Finanzas y Presupuesto del municipio de Camuy confirmó mediante comunicación dirigida a nuestra Comisión que, a la fecha de 3 de mayo de 2022, el municipio tiene disponible la cantidad de cincuenta mil (50,000) dólares.

#### IMPACTO FISCAL

Al tomar conocimiento de la certificación emitida por el municipio de Camuy, sobre la disponibilidad de cincuenta mil (50,000) dólares, no hay impacto fiscal al erario público.

#### IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 del Código Municipal de Puerto Rico, Ley Núm. 107-2020, según enmendada, luego de evaluar la medida, esta Comisión estima que, la R. C. de la C. 309 no tendrá impacto fiscal sobre los presupuestos de los municipios, pues no genera obligaciones adicionales en exceso a los ingresos disponibles de los gobiernos municipales.

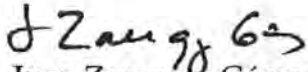
#### CONCLUSIÓN

En virtud de la certificación emitida por el municipio de Camuy sobre la disponibilidad de cincuenta mil (50,000) dólares para obras y mejoras permanentes, esta Comisión de Hacienda avala la consecución de los propósitos que esta medida persigue.

Por los fundamentos antes expuestos, la Comisión de Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal del Senado de Puerto Rico, recomienda la aprobación de la R. C. de la C. 309.

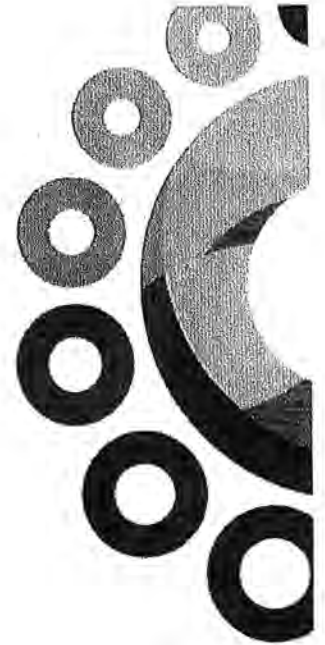
Respetuosamente sometido,

*Jw*

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



HON. GABRIEL "GABY" HERNÁNDEZ, MPA  
ALCALDE



22 de marzo de 2022

Hon. José E. Meléndez Ortiz  
Representante por Acumulación  
El Capitolio  
Apartado 9022228  
San Juan, PR 00902-2228

**Adelantada vía correo electrónico: [jem@camaraderepresentantes.org](mailto:jem@camaraderepresentantes.org)**

***Asunto: Solicitud de reprogramación de fondos para obras y mejoras permanentes en el Municipio de Camuy.***

Honorable representante:

Saludos cordiales de parte de la Administración Municipal de Camuy y del mío propio.

Por la presente me dirijo a usted en aras de solicitarle la reprogramación de los fondos otorgados en la Resolución conjunta Núm. 100-2019. Actualmente la Administración Municipal de Camuy, cuenta con una asignación de fondos de cincuenta mil dólares (\$50,000.00) para la adquisición del terreno aldaño a la Escuela Ralph W. Emerson.

Los fondos reprogramados serán utilizados para obras y mejoras permanentes en el municipio de Camuy, esto con el fin de brindar un mejor bienestar a nuestros ciudadanos. Adjunto certificación de fondos provista por la Directora de finanzas y Presupuesto Municipal.

Sin otro particular, agradezco de antemano su apoyo a esta solicitud. De necesitar cualquier información adicional al respecto, se puede comunicar con la Administradora Municipal, señora Yinelva Román Bonilla, al (787) 898-2160 ext. 1143.

Cordialmente,

  
Gabriel Hernández Rodríguez, MPA

emp



*¡Camuy y Belli!*

PO BOX 539 | CAMUY, PR 00627 | (787) 898-2160 | (787) 898-4315 | (787) 262-8554-FAX



@ Gaby Hernandez



@Gabrielhr51



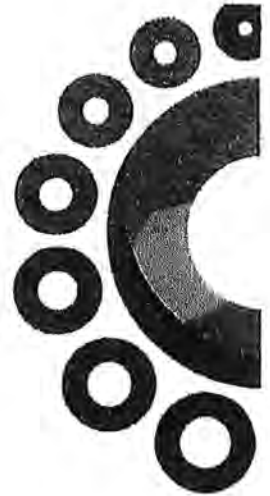
@Municipio de Camuy



@CamuyCity




OFICINA DE  
FINANZAS Y PRESUPUESTO



### CERTIFICACIÓN

Yo, Daiana González Hernández, Directora de Finanzas y Presupuesto del Gobierno Municipal de Camuy, certifico que, el dinero recibido en la Resolución Conjunta Núm. 100-2019 por la cantidad de \$50,000.00 para la adquisición del terreno aledaño a la Escuela Ralph W. Emerson está disponible en su totalidad.

Para que así conste, firmo la presente certificación hoy martes, 22 de marzo de 2022, en Camuy, Puerto Rico.

  
**Daiana González Hernández**  
Directora de Finanzas y Presupuesto



*i Limpio y Bello!*

PO BOX 539 | CAMUY, PR 00627 | (787) 898-2160 | (787) 898-4315 | (787) 262-8554-FAX

 @Municipio de Camuy

   @CamuyCity

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)  
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)  
(19 DE ABRIL DE 2022)

---

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea  
Legislativa

3ra. Sesión  
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

R. C. de la C. 309

23 DE MARZO DE 2022

Presentado por el representante *Meléndez Ortiz*

Referido a la Comisión de Hacienda y Presupuesto

LEY

*JW*  
Para reasignar al Municipio de Camuy, la cantidad de cincuenta mil (50,000.00) dólares provenientes del Inciso a, Apartado 11 de la Sección 1 de la R. C. Núm. 100-2019, para obras y mejoras permanentes; autorizar la contratación de las obras y el pareo de fondos reasignados; y para otros fines relacionados.

RESUÉLVASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se reasigna al Municipio de Camuy, la cantidad de cincuenta mil
- 2 (50,000.00) dólares provenientes del Inciso a, Apartado 11 de la Sección 1 de la R. C. Núm.
- 3 100-2019, para obras y mejoras permanentes.
- 4 Sección 2.- Se autoriza al Municipio de Camuy a contratar con contratistas privados,
- 5 así como con cualquier departamento, agencia o corporación pública del Gobierno de
- 6 Puerto Rico, para el desarrollo de los propósitos de esta Resolución Conjunta.

1 Sección 3.- Los fondos reasignados en esta Resolución Conjunta podrán ser pareados  
2 con otras aportaciones particulares, estatales, federales y municipales.

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

JW