



SENADO DE PUERTO RICO

DIARIO DE SESIONES

PROCEDIMIENTOS Y DEBATES DE LA DECIMOCTAVA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUINTA SESION EXTRAORDINARIA AÑO 2020

VOL. LXVIII **San Juan, Puerto Rico** **Viernes, 24 de julio de 2020** **Núm. 2**

A las once en punto de la mañana (11:00 a.m.) de este día, viernes, 24 de julio de 2020, el Senado reanuda sus trabajos bajo la Presidencia del señor Thomas Rivera Schatz.

ASISTENCIA

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Eduardo Bhatia Gautier, Nelson V. Cruz Santiago, Juan M. Dalmau Ramírez, Miguel Laureano Correa, Rossana López León, Héctor J. Martínez Maldonado, Ángel R. Martínez Santiago, Gregorio B. Matías Rosario, José R. Nadal Power, Henry E. Neumann Zayas, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, Miguel A. Pereira Castillo, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres, José A. Vargas Vidot, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown, William E. Villafañe Ramos y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

SR. PRESIDENTE: Muy buenos días. El Senado de Puerto Rico comienza sus labores en el día de hoy viernes, 24 de julio, a las once de la mañana (11:00 a.m.).

Señor Portavoz.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, solicitamos dar comienzo con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, la Invocación va a estar a cargo del Pastor Ricky Rosado.

INVOCACIÓN Y/O REFLEXIÓN

El Pastor Ricky Rosado procede con la Invocación.

PASTOR ROSADO: Buenos días a todos. Nos unimos para orar.

Señor de los cielos, invocamos tu Nombre declarando que tu sabiduría y tu presencia está con nosotros. Seguimos orando por el pueblo de Puerto Rico y esta situación de la pandemia. Mete tu mano, Señor, y que podamos ver que todo vuelve a orden y a normalidad. Danos la prudencia y el entendimiento para actuar correctamente. Bendigo a los senadores y senadoras que hoy tienen que pasar lista de los trabajos que tienen ante sí, dale el entendimiento y la sabiduría que necesitan para

poder ejercer el derecho de la democracia correctamente. Todo lo pedimos en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo. Amén.

Gracias.

SR. PRESIDENTE: Muchísimas gracias.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos se posponga la aprobación del Acta de la sesión anterior.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

(Queda pendiente de aprobación el Acta correspondiente al martes, 21 de julio de 2020).

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

PETICIONES DE TURNOS INICIALES AL PRESIDENTE

(El señor Matías Rosario solicita Turno Inicial al Presidente).

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, no hay...

SR. PRESIDENTE: Compañero Gregorio Matías. ¿Alguien más?

Señor senador Matías, adelante.

SR. MATÍAS ROSARIO: Dios lo bendiga, señor Presidente,...

SR. PRESIDENTE: Amén.

SR. MATÍAS ROSARIO: ...y así a cada uno de los compañeros.

El día de ayer y en estos días he observado que varios de los candidatos de ese partido que destruyó las esperanzas de los servidores públicos y así la de los policías han dado propuestas, propuestas de seguridad, y en ellas hacen un plano de fantasía de qué le darán a los policías, de qué bien o qué pretenden hacer si llegan a ser candidatos de ese partido, que sé que no va a llegar a la gobernación porque el pueblo está cansado de que cuando ellos gobiernan lo que hacen es destruir y que cuando están de Minoría lo que hacen es criticar. Pero veo que ofrecen mucha fantasía y vi un titular que decía que trece (13) organizaciones policiacas apoyaban una de las propuestas de esos candidatos.

Todos saben que yo vengo del ámbito gremial en la Policía e hice una llamada a nueve (9) de los líderes, nueve (9), de once (11), ninguno de esos me hizo aseveración de que alguien los entrevistara o que dieran opinión. O sea, que mientras están sucediendo cosas importantes en el país, la Minoría, los que quieren volver a gobernar para destruir, sus candidatos lo que hacen es mentirle al pueblo. Trece (13) organizaciones, hay once (11), nueve (9) me dijeron que eso no es cierto. Pero no los veo opinando a favor del Proyecto 1616 y 1623, algo que ellos destruyeron.

O sea, esos candidatos no se ponen a favor del pueblo trabajador, esos candidatos que tienen la oportunidad de decirle a la gobernadora, mira, esos proyectos los vas a firmar, lo que están es tratando de engañar al pueblo y se olvidaron que la mayoría de cosas que esta Administración está arreglando fueron lo que ellos destruyeron.

Así que, a esos candidatos que están mintiéndole ahora al pueblo para poder llegar a ser los representantes o candidatos de ese partido que, vuelvo y les repito, que estoy seguro que no volverá a gobernar a Puerto Rico porque lo que dejaron fue una estela de sufrimiento en los servidores públicos, les digo que aprovechen su plataforma para desde ya comenzar a luchar por los servidores públicos a los que ellos con la nefasta Ley 3 los destruyeron y ahora hay dos proyectos en Fortaleza, que se dediquen a decirle, si quieren hacer algo que el pueblo lo aprecie, el pueblo trabajador, decirle a la gobernadora que estamos esperando esa firma porque los servidores públicos están sufriendo, están desesperados porque la pasada Administración los condenó a la indigencia. Y eso fue el Partido Popular Democrático, y no lo podemos pasar por desapercibido, que ahora se pintan como la oveja mansa, pero fueron los que hicieron llorar a miles y miles de empleados públicos cuando aprobaron la Ley 3 y ahora tenemos cientos y cientos de pensionados viviendo la indigencia por culpa de la nefasta de la Administración Popular.

Esas son mis palabras, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Muchísimas gracias.

Señor Portavoz.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

MENSAJES Y COMUNICACIONES DE TRÁMITE LEGISLATIVO

La Secretaría da cuenta de los siguientes Mensajes y Comunicaciones de Trámite Legislativo:

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación, notificando que la Cámara de Representantes, en su sesión del martes, 21 de julio de 2020, acordó solicitar el consentimiento del Senado para recesar sus trabajos hasta el martes, 28 de julio de 2020.

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación, notificando que en su sesión del 21 de julio de 2020, la Cámara de Representantes derrotó el nombramiento del licenciado Carlos Rodríguez Muñiz como Miembro Alterno del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.

De la honorable Wanda Vázquez Garced, Gobernadora de Puerto Rico, una comunicación, impartiendo un veto expreso al P. de la C. 1945,

“He impartido un veto expreso al Proyecto de la Cámara Número 1945, el cual fue aprobado por la Asamblea Legislativa, a los siguientes fines:

Para establecer la "Ley para la Educación de los Niños y Jóvenes con Discapacidades en Puerto Rico", a los fines de asegurar la prestación de servicios educativos inclusivos para los menores con discapacidades entre los 3 a 21 años, inclusive; establecer cuál será la política pública para los menores con discapacidades sobre servicios educativos en ambientes inclusivos; crear la Secretaría Asociada del Programa de Educación Especial del Departamento de Educación de Puerto Rico y otorgarle los poderes y facultades para coordinar la prestación de los servicios con otras agencias gubernamentales; asegurar la provisión de aquellos servicios relacionados y asistencia tecnológica, materiales educativos, ayudas auxiliares y suplementarias a los menores con discapacidades de una forma

expedita; implantar un sistema de certificación de estudio para los estudiantes con discapacidades que no puedan obtener un diploma de cuarto año; establecer las responsabilidades de las agencias gubernamentales incluidas en las disposiciones de esta Ley; crear un Panel Asesor de Educación Especial, según lo requerido por legislación federal, y definir su composición, funciones y deberes; instituir procedimientos para la tramitación de querrelas administrativas, mediación, remedios provisionales y garantías procesales a través de la referida Secretaría Asociada; crear un mecanismo regulado de apoyo a padres de menores con discapacidades; crear un remedio provisional para garantizar la prestación de servicios no educativos; enmendar los artículos 1.03, 6.02, 10.01, 10.05, 10.06, 10.07, 10.08, 10.09, 10.11, 10.12 y 13.02 de la Ley 85-2018, según enmendada, conocida como "Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico", con el propósito de atemperar sus disposiciones con los de la presente Ley; enmendar el Artículo 3 de la Ley 73-2019, según enmendada, conocida como "Ley de la Administración de Servicios Generales para la Centralización de las Compras del Gobierno de Puerto Rico de 2019", a propósito de atemperar dicha Ley con la presente; derogar la Ley 51-1996, según enmendada, conocida como "Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos"; derogar la Ley 263-2006, según enmendada, conocida como "Ley del Servicio de evaluación vocacional y de carrera"; derogar la Ley 53-2016, según enmendada, conocida como la "Ley para la Certificación de Destrezas Académicas Funcionales y de Pre-Emplo"; y para otros fines Relacionados.

Hemos tenido la oportunidad de analizar la medida de referencia cuidadosa y detenidamente, con el mayor sentido de empatía, y aunque entendemos que tiene una finalidad loable, me veo precisada a vetarla por las razones que a continuación abundo.

Surge de la intención detrás de esta pieza legislativa que es necesario elaborar una legislación abarcadora e integral para viabilizar un sistema de prestación de servicios educativos públicos, apropiados y libres de costo, en el ambiente más adecuado e inclusivo para los menores con diversidad funcional. Entiende el Cuerpo Legislativo que el Departamento de Educación, por años, ha tenido fallas en la implementación de la reglamentación que atiende a esta población estudiantil. La medida derogaría la Ley 51- 1996, según enmendada, conocida como "Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos" y sustituiría la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos por la Secretaría Asociada del Programa de Educación Especial del Departamento de Educación de Puerto Rico. Entre otras cosas, la pieza legislativa busca darle mayor independencia a esta entidad.

Ciertamente, para nuestra Administración es y ha sido parte de la política pública, ayudar y atender las necesidades de los sectores más vulnerables de la población, incluyendo a los niños y jóvenes con diversidad funcional. En ese sentido, hemos procurado que dicha población pueda tener acceso a una educación gratuita que propenda al pleno desarrollo de su personalidad, en el ambiente menos restrictivo posible, diseñada y alineada a sus necesidades individuales para proveerles todos los servicios relacionados e indispensables para su desarrollo. Ese ha sido el enfoque de nuestra Administración. Ejemplo de esto son recientes leyes firmadas como por ejemplo la Ley 48-2020 que, entre otras cosas, permite que los estudiantes con discapacidades registrados en el Programa de Educación Especial reciban sus servicios a través de la práctica de la ciberterapia, en la medida que sea posible para el especialista y el menor, y la Ley 63-2020, a los fines de facilitar la integración efectiva de maestros y estudiantes de todos los niveles escolares con las personas con necesidades especiales, en atención a que el sistema educativo público es uno inclusivo.

Debemos destacar que durante estas semanas pasadas hemos tenido la oportunidad de reunirnos con distintas personas y sectores y de escuchar sus puntos de vista sobre la presente medida, incluyendo a los proponentes y a grupos que trajeron sus reparos con la medida. A ellos le hemos

escuchado con atención y sensibilidad, sin ningún ánimo prevenido. También debemos destacar que hemos recibido cientos de correos electrónicos oponiéndose a la pieza legislativa y que una medida idéntica recibió un veto de bolsillo anteriormente. A su vez, se han recibido múltiples cartas y ponencias escritas sobre el particular. Lo que demuestra grandes preocupaciones de padres y encargados de niños y niñas de educación especial que también debemos tomar en consideración. Aun así, los canales de comunicación para todo el que se ha querido expresar sobre este proyecto de ley han estado abiertos.

Reconocemos la labor inmensa y el esfuerzo realizado por el representante Rafael Rivera Ortega en mantener vigente y visible su lucha en la búsqueda de soluciones para ayudar a mejorar el sistema educativo de Puerto Rico en aras de que sirva a los mejores intereses de los estudiantes con diversidad funcional. En su cruzada, el Representante Rivera Ortega no ha dejado de buscar alternativas y soluciones, por lo que destacamos su disponibilidad para discutir esta legislación.

En el pasado, al analizar una propuesta similar mientras dirigía el Departamento de Justicia, expresamos no tener objeción a que se atendiera aquella medida, haciendo la salvedad de que se debía auscultar con otras partes que se verían afectadas. Esto, porque desde la perspectiva del Departamento de Justicia, el análisis se limita al aspecto legal. Ahora bien, como Gobernadora debo analizar todos los aspectos de la medida en cuestión.

Como indicamos anteriormente, en el ánimo de poder tomar la mejor decisión posible, se comenzó un diálogo serio y respetuoso sobre el alcance de esta medida y su impacto en general. Reconocemos que, la medida tiene diversas bondades y un propósito encomiable, pero todavía subsisten preocupaciones importantes sobre las cuales no se ha llegado a un consenso y que ameritan mayor profundidad y análisis. Lamentablemente el limitado tiempo que disponemos, conforme a nuestro ordenamiento jurídico, para evaluar la medida, no ha sido suficiente para atender los reparos que nos han levantado grupos a los cuales también les reconocemos su lucha por esta población. Ahora bien, no descansaré en identificar aquellas áreas de oportunidad que podamos trabajar y transformar para que los estudiantes con diversidad funcional reciban la mejor educación posible y las herramientas que les permitan desarrollar al máximo sus capacidades para que puedan tener una vida independiente. Espero y confío en que el Representante Rivera Ortega nos acompañe en este esfuerzo para trabajar una pieza legislativa que sirva a esos fines.

De conformidad con lo anterior, les reafirmo mi compromiso y total prioridad con los niños y niñas con diversidad funcional. No es lo mismo tomar posiciones en un análisis legal el cual no recoge la sensibilidad que pone al relieve las experiencias, necesidades y dedicación que se exhibe y manifiesta cuando se tiene un ser querido con necesidades especiales y sobre todo los servicios de un sistema de educación especial justo y sensible.

Recomiendo la creación de un grupo de trabajo que incorpore diferentes sectores que encaminen este proyecto a un consenso de la mejor legislación para beneficio de nuestros niños y niñas con discapacidades.

Por los fundamentos expuestos, muy respetuosamente me veo imposibilitada de firmar el Proyecto de la Cámara Número 1945.”

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, en el inciso a., hay una comunicación de la Cámara de Representantes donde informa al Senado que en su sesión del martes, 21 de julio de 2020, acordó solicitar el consentimiento de este Alto Cuerpo para poder recesar sus trabajos hasta el martes, 28 de julio de 2020, proponemos se le dé el consentimiento a la Cámara de Representantes.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: En el inciso c., hay una comunicación de parte de la Gobernadora de Puerto Rico, Wanda Vázquez Garced, donde informa al Senado que ha impartido un veto expreso sobre el Proyecto de la Cámara 1945, proponemos que dicho veto se saque la votación final.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, se saca de la votación final el Proyecto de la Cámara 1945.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos se reciban los demás Mensajes y Comunicaciones.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

PETICIONES Y SOLICITUDES DE INFORMACIÓN AL CUERPO, NOTIFICACIONES Y OTRAS COMUNICACIONES

La Secretaría da cuenta de las siguientes Comunicaciones:

De la señora Laura V. Bonilla Nevárez, Asistente Administrativo, Oficina del Administrador, Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y de la Judicatura, una comunicación, remitiendo respuesta a la Petición de Información SEN-2020-0038, presentada por la senadora Padilla Alvelo y aprobada por el Senado el 20 de junio de 2020.

De la señora Natalie Jaresko, Directora Ejecutiva, Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (JSF), una comunicación, notificando que la Resolución Conjunta 16-2020 es inconsistente con el Plan Fiscal del Gobierno de Puerto Rico.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos que se reciban.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, se reciben.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

MOCIONES

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, brevísimo receso.

SR. PRESIDENTE: Breve receso.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Estamos en receso.

RECESO

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, para regresar al turno de Peticiones y Solicitudes de Información al Cuerpo.

SR. PRESIDENTE: Sí.

PETICIONES Y SOLICITUDES DE INFORMACIÓN AL CUERPO, NOTIFICACIONES Y OTRAS COMUNICACIONES

El señor Presidente somete la siguiente petición en piso, para que a través de la Secretaría del Senado se le requiera a la licenciada Nydia Cotto Vives, Presidenta del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente, la siguiente información:

- “El Panel sobre el Fiscal Especial Independiente debe certificar bajo juramento, si el licenciado Rubén Vélez Torres le acreditó si en efecto o no, aparece en sus cuentas de redes sociales como seguidor o participando de cualquier manera de páginas de carácter político o de candidaturas.
- Debe especificar con fecha y todos los datos sobre cada particular, y en específico si a esa página se le dio *follow* o *like* o cualquier tipo de apoyo ocupando él el cargo de Miembro del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente.

Muy respetuosamente le notifico que la información requerida en dicha Petición, por ser un acuerdo del Senado de Puerto Rico, deberá remitirse en o antes de las doce (12:00 m) del mediodía del martes, 28 de julio de 2020. Favor presentar la respuesta, certificada bajo juramento, en la Secretaría del Senado de Puerto Rico, ubicada en el segundo piso del Capitolio.”

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, este servidor quiere hacer una petición de información. Quiero que se le requiera a la Oficina del Panel del Fiscal Especial Independiente que nos certifique si el licenciado Rubén Vélez Torres le acreditó si en efecto o no aparece en su cuenta de redes sociales como seguidor o participando de cualquier manera de páginas de carácter político o de candidaturas. Queremos que el PFEI nos certifique eso para el próximo martes, que tendremos la sesión.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: El requerimiento es que nos certifiquen eso bajo juramento.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor senador Tirado Rivera.

SR. TIRADO RIVERA: Sí, para que se nos una a todos los miembros presentes del Senado, al Cuerpo completo en la petición que se está realizando.

SR. PRESIDENTE: ¿Alguna objeción? No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. VILLAFAÑE RAMOS: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Villafañe.

SR. VILLAFAÑE RAMOS: Me gustaría que si, en efecto, la respuesta fuera que sí, se indicara en qué fecha fue que, o dio “like” o posteo algo.

SR. PRESIDENTE: Cómo no. Que den todos los detalles.

El licenciado Rubén Vélez Torres es miembros del PFEI desde el año 2011, desde que es miembro del PFEI la ley, de manera expresa, le prohíbe a todos los miembros del Panel participar directa o indirectamente en actividades políticas. Así que, que incluyan la fecha y todos los datos sobre ese particular, en específico si esa página se le dio “follow”, “like” o cualquier tipo de apoyo ocupando él el cargo de miembro del Panel del Fiscal Especial Independiente.

Cómo no, aceptamos la sugerencia del compañero.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Necesitamos que esa información llegue el martes, antes del mediodía, y confiamos que -¿verdad?- se provea, esperamos que sea en la negativa -¿verdad?-, porque si, en efecto, estuvo dándole “like” o “follow” a cualquier página, pues, podría estar incurriendo en una conducta

que la propia Ley Habilitadora del Panel del FEI establece como incorrecta. Así que ya veremos y abordamos porque nos conteste el martes, antes del mediodía. Notifique, señor Secretario, de inmediato. Y que la certificación sea bajo juramento.

Próximo asunto.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, para regresar al turno de Mociones y Resoluciones incluidas en los anejos del Orden de los Asuntos.

MOCIONES

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, para autorizar a la Comisión de Relaciones Federales, Políticas; y Salud también, a la Comisión de Salud, a realizar una reunión ejecutiva sobre el P. del S. 1658, a las once y treinta (11:30) a.m.).

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: De igual forma, a la Comisión de Hacienda, a la una de la tarde (1:00 p.m.), referente a la Resolución Conjunta 737.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Y, por último, la Comisión de Salud tiene una reunión ejecutiva electrónica a la once y treinta (11:30) sobre los Proyectos de la Cámara 2143, 2546.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Y 2144.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, proponemos continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, adelante.

ASUNTOS PENDIENTES

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, no habiendo Asuntos Pendientes, solicitamos un breve receso.

SR. PRESIDENTE: Muy bien. Vamos a recesar hasta la dos y treinta (2:30), de modo que las comisiones que están preparando los informes de las medidas pues puedan radicarlos y entonces las podamos considerar. Y les adelanto que entonces vamos a regresar a sesionar el próximo martes, que también la Cámara va a estar sesionando, con la intención de haber atendido en ese momento todos los asuntos que vayan a ser considerados en esta Sesión Extraordinaria que convocó la gobernadora.

Receso hasta las dos y treinta (2:30).

RECESO

SR. PRESIDENTE: Se reanudan los trabajos del Senado de Puerto Rico.
Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a solicitar ir al turno de Informes Positivos.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

INFORMES POSITIVOS DE COMISIONES PERMANENTES, ESPECIALES Y CONJUNTAS

Luego de preparado el Orden de los Asuntos, la Secretaría da cuenta de los siguientes Informes Positivos de Comisiones Permanentes, Especiales y Conjuntas:

De la Comisión de Gobierno, un informe, proponiendo la aprobación del P. de la C. 306, con enmiendas, según el entirillado electrónico que se acompaña.

De la Comisión de Salud, dos informes, proponiendo la aprobación de los P. de la C. 2143 y 2144, con enmiendas, según los entirillados electrónicos que se acompañan.

De la Comisión de Bienestar Social y Asuntos de la Familia, un informe, proponiendo la aprobación del P. de la C. 2238, con enmiendas, según el entirillado electrónico que se acompaña.

De la Comisión de Salud, un informe, proponiendo la aprobación del P. de la C. 2546, con enmiendas, según el entirillado electrónico que se acompaña.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a solicitar que se reciban.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, se reciben.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a solicitar que se incluyan en el Calendario de Órdenes Especiales del Día.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a solicitar que se le dé lectura.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

CALENDARIO DE LECTURA

❖ Como primer asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 306**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Gobierno, con enmiendas.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 2143**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Salud, con enmiendas.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 2144**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Salud, con enmiendas.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 2238**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Bienestar Social y Asuntos de la Familia, con enmiendas.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 2546**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Salud, con enmiendas.

SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz, hemos concluido la lectura.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se comience con la discusión del Calendario de Órdenes Especiales del Día.

SR. PRESIDENTE: Sí, cómo no, adelante.

CALENDARIO DE ÓRDENES ESPECIALES DEL DÍA

❖ Como primer asunto en el Calendario de Órdenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 306**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara 306, medida que viene acompañada con enmiendas del informe, proponemos que se aprueben.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción a las enmiendas que contiene el informe del Proyecto de la Cámara 306, se aprueban.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe la medida, según ha sido enmendada.

SR. PRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo el Proyecto de la Cámara 306, según ha sido enmendado, los que estén a favor dirán que sí. Los que estén en contra dirán que no. Aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Próximo asunto, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Próximo asunto.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Órdenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 2143**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a solicitar que se mantenga, perdón, que se ponga en Asuntos Pendientes.

SR. PRESIDENTE: Cómo no. Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Próximo asunto, señor Presidente.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Órdenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 2144**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara 2144, medida que viene acompañada con enmiendas...

Señor Presidente, un breve receso en Sala.

SR. PRESIDENTE: Breve receso.

RECESO

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Se reanudan los trabajos del Senado de Puerto Rico.

Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara 2144 es germano con el anterior, así que solicitamos que se deje para...

SR. PRESIDENTE: Muy bien.

SR. RÍOS SANTIAGO: ...Asuntos Pendientes.

SR. PRESIDENTE: Asuntos Pendientes.

Muy bien. Próximo asunto.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Órdenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 2238**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara 2238, medida que viene acompañada con enmiendas del informe, proponemos que se aprueben.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción a las enmiendas que contiene el informe sobre el Proyecto de la Cámara 2238, se aprueban.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe la medida, según ha sido enmendada.

SR. PRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo el Proyecto de la Cámara 2238, según ha sido enmendado, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas del informe al título, proponemos que se aprueben.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, se aprueban las enmiendas del informe al título del Proyecto de la Cámara 2238.

SR. RÍOS SANTIAGO: Próximo asunto, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Próximo asunto.

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Órdenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 2546**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara 2546, medida que viene acompañada con enmiendas del informe, proponemos que se aprueben.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción a las enmiendas que contiene el informe del Proyecto de la Cámara 2546, se aprueban.

SR. VARGAS VIDOT: Señor Presidente, yo quiero unas palabras sobre ese Proyecto.

SR. PRESIDENTE: Sí. Adelante, compañero Vargas Vidot.

SR. VARGAS VIDOT: Este Proyecto 2546 que viene de la Cámara realmente es una vergüenza para la salud pública. A mí me parece que hay que hacer un ejercicio mental casi de circo para poder obviar el hecho de que nosotros hemos tenido aquí por dos años el Proyecto 341 metido en

una Comisión que desarrolla todo un programa, desde su prevención hasta la implantación, y el evitar las muertes por sobredosis de opiáceos. Ese Proyecto que se aprobó aquí, que se aprueba en Cámara y que se envió a Comisión y que la Mayoría no permitió que se sacara de la Comisión, en esos dos años ha propiciado cientos de muertes que se cargarán en la conciencia de quien la tiene que cargar.

Pero este Proyecto, que es meramente un carpeteo, esto es una lista, no resuelve nada en términos de salud pública, esto es un proyecto que resulta ser un ridículo parcho que no está amparado ni en evidencia ni en ciencia, sino que está buscando cómo mencionar la palabra sobredosis para quedar bien con algún espectáculo mediático.

El que haya un registro de quién viene con una sobredosis a un hospital, eso ya existe porque los diagnósticos se plantean en cualquier registro de atención sanitaria. No añade absolutamente nada que ya no tengamos y, teniendo lo que tenemos, estamos atrás, porque no hemos hecho ningún adelanto para combatir ese flagelo de lo que son, de lo que fueron, de lo que son y de lo que serán las muertes por sobredosis.

Tenemos el Proyecto 1337, que es el desarrollo completo de un observatorio de drogas, que nos permite no un repositorio de información en un almacén en ASSMCA o tres computadoras de cien mil pesos allí atascadas desde el 2015 que no producen un solo informe, sino que es un centro en donde se intercambia información científica, donde se estudia un fenómeno que produce dolor a cerca de ciento ochenta y cinco mil (185,000) personas en Puerto Rico, que es lo que está documentado que representa la población de personas con problemas de adicción severos en Puerto Rico.

Con solo seis por ciento (6%) de espacio de tratamiento. Es vergonzoso que por cada cien (100) personas que buscan tratamiento solo seis (6) la conseguirán. Y qué tratamiento, porque no hay un observatorio que haga un análisis de los procesos, que no haga una evaluación, que no establezca un criterio estandarizado de lo que es una meta médica en una situación médica.

Pasamos por alto a un 1337, que es un observatorio que nos conecta con el mundo; pasamos por alto el 341 y ahora queremos aprobar un parcho que lo que hace es recoger la información de quien viene o parece que tiene sobredosis, sabrá Dios con qué propósito inconfesable. Esto es crear un prejuicio más desde una sala de emergencia.

Esto es crear otra lista más que va a ningún sitio y que va a producir precisamente los resultados que tenemos en los algaretos, en los revoluces que se forman en los centros de metadona que están absolutamente mal distribuidos y mal organizados y mal gerenciados.

Yo estoy en contra de este Proyecto y me parece que es importante que si nosotros tenemos seriedad con la salud pública reconsideremos este Proyecto de una forma diferente porque esto no sirve absolutamente para nada.

Son mis palabras.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz. Perdón, señor senador Tirado Rivera.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente, también estaré votando en contra de este Proyecto por las razones expuestas por el compañero Vargas Vidot. Me parece que, primero, no resuelve nada; segundo, hablan de un registro que puede existir ya, pero quieren ampliarlo también y un registro ampliado de esto me parece que es peligroso en estar realizando algún tipo de registro que pueda crear alguna tarjeta de investigación a alguna persona.

Así que, me parece que es una medida que deberían dejarla y no debería pasar esta Asamblea Legislativa.

Son mis palabras. Estaré votando en contra de la medida.

SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe la medida, según ha sido enmendada.

SR. PRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo el Proyecto de la Cámara 2546, según ha sido enmendado, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas del informe al título, proponemos que se aprueben.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción a las enmiendas que contiene el informe sobre el título del Proyecto de la Cámara 2546, se aprueban.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a solicitar ir al turno de Lectura de Proyectos radicados.

SR. PRESIDENTE: Adelante, si no hay objeción.

RELACIÓN DE PROYECTOS DE LEY Y RESOLUCIONES

La Secretaría da cuenta de la siguiente Relación de Proyecto de Ley del Senado radicado y referido a Comisión por el señor Presidente, cuya lectura se prescinde a moción del señor Carmelo J. Ríos Santiago:

PROYECTO DEL SENADO

P. del S. 1661

Por el señor Rivera Schatz:

“Para enmendar los Artículos 1 y 4, derogar los Artículos 3 y 4A y añadir unos nuevos Artículos 3 y 4A de la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como “Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico”, a los fines de mejorar la gerencia tecnológica del gobierno con alcances estatutarios uniformes relacionados con la validez legal, la producción, reproducción, utilización, transmisión, recibo, emisión y conservación de los documentos públicos en formatos electrónicos y digitales; y para otros fines relacionados.”

(GOBIERNO)

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, estamos listos para una Votación Final, vamos a pedirle un breve receso en lo que me dan las medidas.

SR. PRESIDENTE: Cómo no. Breve receso.

RECESO

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, estamos listos para una Votación Final donde se incluyan las siguientes medidas: Proyecto de la Cámara 306, Proyecto de la Cámara 2238, Proyecto de la Cámara 2546, para un total de tres (3) medidas, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Votación.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, y que la Votación Final sirva como un Pase de Lista Final para todos los asuntos legales y pertinentes.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

¿Algún compañero senador o alguna compañera senadora que quiera abstenerse o emitir un voto explicativo?

SR. VARGAS VIDOT: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Tirado. Perdón, senador Vargas Vidot.

SR. VARGAS VIDOT: Sí, yo quiero abstención en el Proyecto de la Cámara 2238.

SR. PRESIDENTE: Cómo no. ¿Algún otro compañero?

Señor Secretario, yo emitiré un voto en contra, con voto explicativo, en el Proyecto de la Cámara 2546.

¿Algún otro compañero? Abrase la votación.

Senador Romero Lugo.

SR. ROMERO LUGO: Sí, es para solicitar unirme a su voto explicativo en contra del Proyecto de la Cámara 2546.

SR. PRESIDENTE: Cómo no, cómo no.

Todos los senadores y senadoras emitieron su voto. Señor Secretario, informe el resultado de la votación.

CALENDARIO DE APROBACIÓN FINAL DE PROYECTOS DE LEY Y RESOLUCIONES

❖ Son consideradas en Votación Final las siguientes medidas:

P. de la C. 306

P. de la C. 2238

P. de la C. 2546

VOTACIÓN

El Proyecto de la Cámara 306, es considerado en Votación Final, la que tiene efecto con el siguiente resultado:

VOTOS AFIRMATIVOS

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Eduardo Bhatia Gautier, Nelson V. Cruz Santiago, Juan M. Dalmau Ramírez, Miguel Laureano Correa, Rossana López León, Héctor J. Martínez Maldonado, Ángel R. Martínez Santiago, Gregorio B. Matías Rosario, José R. Nadal Power, Henry E. Neumann Zayas, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres, José A. Vargas Vidot, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown, William E. Villafañe Ramos y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

Total..... 24

VOTOS NEGATIVOS

Senador:
Miguel A. Pereira Castillo.

Total..... 1

VOTOS ABSTENIDOS

Total..... 0

El Proyecto de la Cámara 2238, es considerado en Votación Final, la que tiene efecto con el siguiente resultado:

VOTOS AFIRMATIVOS

Senadores:
Luis A. Berdiel Rivera, Eduardo Bhatia Gautier, Nelson V. Cruz Santiago, Miguel Laureano Correa, Rossana López León, Héctor J. Martínez Maldonado, Ángel R. Martínez Santiago, Gregorio B. Matías Rosario, José R. Nadal Power, Henry E. Neumann Zayas, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown, William E. Villafaña Ramos y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

Total..... 22

VOTOS NEGATIVOS

Senadores:
Juan M. Dalmau Ramírez y Miguel A. Pereira Castillo.

Total..... 2

VOTOS ABSTENIDOS

Senador:
José A. Vargas Vidot.

Total..... 1

El Proyecto de la Cámara 2546, es considerado en Votación Final, la que tiene efecto con el siguiente resultado:

VOTOS AFIRMATIVOS

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Nelson V. Cruz Santiago, Miguel Laureano Correa, Héctor J. Martínez Maldonado, Ángel R. Martínez Santiago, Gregorio B. Matías Rosario, Henry E. Neumann Zayas, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Axel Roque Gracia, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown y William E. Villafañe Ramos.

Total..... 15

VOTOS NEGATIVOS

Senadores:

Eduardo Bhatia Gautier, Juan M. Dalmau Ramírez, Rossana López León, José R. Nadal Power, Miguel A. Pereira Castillo, Miguel Romero Lugo, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres, José A. Vargas Vidot y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

Total..... 10

VOTOS ABSTENIDOS

Total..... 0

SR. PRESIDENTE: Todas las medidas fueron aprobadas.

Señor Portavoz.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, para regresar al turno de Mociones.

SR. PRESIDENTE: Muy bien. Adelante.

MOCIONES

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, el turno de Mociones va dirigido a pedir el consentimiento de la Cámara de Representantes para poder recesar por más de tres (3) días consecutivos, sería desde hoy viernes, 24 de julio de 2020, hasta el próximo miércoles, 29 de julio de 2020.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, queremos excusar al compañero senador Carlos Rodríguez Mateo y el compañero José Luis Dalmau Santiago.

SR. PRESIDENTE: Cómo no, los excusamos.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, antes de recesar los trabajos queremos unirnos -¿verdad?- en un abrazo solidario y de felicitación a nuestra compañera Nayda Venegas que en el día de hoy cumple tantos años.

SR. PRESIDENTE: Muchas felicidades a la distinguida compañera, a mi senadora, porque yo soy de Trujillo Alto, a mi senadora Nayda Venegas, le hicimos un obsequio y le reconocemos hoy en su cumpleaños, esperemos que Dios le proteja y que disfrute con su familia en el día de hoy en todas las festividades de su cumpleaños.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, también se me había olvidado excusar al compañero Eric Correa, está atendiendo asuntos de su hija.

SR. PRESIDENTE: Sí, excusamos al compañero Eric Correa.

SR. MARTÍNEZ SANTIAGO: Señor Presidente, para recesar los trabajos hasta el miércoles, 29 de julio de 2020, a las once de la mañana (11:00 a.m.).

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, el Senado de Puerto Rico recesa sus labores en el día de hoy viernes, 24 de julio, siendo las tres y veintisiete (3:27), hasta el próximo miércoles, 29 de julio, a las once de la mañana (11:00 a.m.).

❖ **Se hace constar para récord al final de este Diario de Sesiones.**

**INDICE DE MEDIDAS
CALENDARIO DE ORDENES ESPECIALES DEL DIA
24 DE JULIO DE 2020**

<u>MEDIDAS</u>	<u>PAGINA</u>
P. de la C. 306.....	15049
P. de la C. 2143.....	15049
P. de la C. 2144.....	15049 – 15050
P. de la C. 2238.....	15050
P. de la C. 2546.....	15050 – 15052

ANEJOS

GOBIERNO DE PUERTO RICO

ORIGINAL

18^{va.} Asamblea
Legislativa

5ta Sesión
Extraordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 306

RECORRIDO SENADO PR
RECIBIDO JUL 24 2020 11:37

INFORME POSITIVO

24 de julio de 2020

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración del P. de la C. 306, recomienda a este Alto Cuerpo su aprobación, con las enmiendas incorporadas en el Entrillado Electrónico que se hace formar parte de este informe.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 306, busca crear la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico"; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

INTRODUCCIÓN

Según expresa la Exposición de Motivos de la medida "[e]n nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer

CRU

orden respecto al ámbito laboral.”¹ Estas protecciones varían de acuerdo al tipo de asunto del que se trate y por ello contamos con una variedad de leyes que regulan este tipo de trato en el ámbito laboral. Algunas de estas leyes son la Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; la Ley 427-2000, según enmendada; y la Ley 271-2006, según enmendada.

Sin embargo, según expresa la exposición de motivos de la medida a pesar de estas protecciones laborales aun en Puerto Rico no se cuenta con una legislación específica que contemplen de “manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional: el acoso laboral o “mobbing” como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en las leyes antes señaladas.”²

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

CRU
 Como parte del proceso de análisis y evaluación de esta medida, se solicitó comentarios sobre la misma el día 14 de julio de 2020 a diversos componentes gubernamentales y de la esfera civil. Sin embargo, a pesar de las gestiones realizadas, al momento de la redacción de este informe la Comisión solo se recibió comentarios de la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos MIDA, quienes se oponen a la medida por entender que el tema ya está atendido en nuestra vasta legislación laboral y continuar añadiendo conceptos complica aún más la administración de los recursos humanos perjudicando las posibilidades de creación de los empleos que se necesitan. Por lo que para la evaluación de esta medida y redacción de este informe también se analizaron los memoriales recibidos en la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

¹ Exposición de Motivos del P. de la C. 306 Pág. 1

² Exposición de Motivos del P. de la C. 306 pág. 2

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, "el Departamento" comienza su escrito exponiendo que como regla general en Puerto Rico el acoso laboral no está legislado de manera específica como un acto prohibido con la excepción de que se deba a "actos discriminatorios o de represalias por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio, impedimento físico o mental, o por ser víctima, o percibida como víctima, de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar o veterano, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, y la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el "Equal Pay Act" de 1963, el "Americans with Disabilities Act" de 1990 (ADA) y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). Además, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, prohíbe la forma más reconocida de acoso, es decir, el hostigamiento sexual en el empleo."³

El Departamento, continua su escrito exponiendo las diversas protecciones constitucionales que tienen los empleados que sufren algún daño en ámbito laboral. Para ello nos hace un recuento de diversos casos y sentencias resueltos en los Tribunales de Puerto Rico en donde se les ha reconocido beneficios, derechos y causas de acción a los empleados en contra de su empleador; así como, diversas instancias en las que se le ha brindado ciertos derechos a los patronos.

En relación al contenido del P. de la C. 306, el Departamento, expone sobre la definición de "acoso laboral" que esta debe establecer claramente que para constituir acoso laboral la conducta abusiva debe realizarse de forma reiterada y no bastará un inconveniente aislado o condición incómoda en el empleo, conforme ha establecido la jurisprudencia. Además, sugieren que la definición debe tomar en consideración la

³ Memorial Explicativo del DTRH pág. 2

severidad y frecuencia de la conducta, y qué constituye conducta hostil y ofensiva para una persona promedio. En relación al quantum de prueba expresan que la descripción de esta conducta deberá abarcar el concepto de la totalidad de las circunstancias.

Por otra parte, en relación al Artículo 5, el Departamento expreso que no favorecen el que se equipare o supere la severidad de la responsabilidad impuesta por la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, por actos de hostigamiento sexual, a los casos en que un empleado alegue haber sido acosado en el empleo.⁴ Según expresan “la conducta prohibida por la Ley Núm. 17, *supra*, es una conducta altamente reprochable, pues no solo lacera la concepción más básica de la dignidad humana, sino que es constitutiva de delito. En consideración a lo anterior, la Asamblea Legislativa estableció la responsabilidad patronal absoluta por los actos de hostigamiento sexual realizados por los agentes o supervisores del patrono independientemente de si estos fueron autorizados por él o si este tenía conocimiento de ellos. (Véase, Artículo 5 de la Ley Núm. 17, *supra*.) De esta forma, esta ley estableció la responsabilidad afirmativa e inmediata del patrono en la prevención del hostigamiento sexual en el empleo.”⁵ El Departamento continua expresando, que “el hostigamiento sexual en el empleo constituye una expresión de violencia que menoscaba el derecho al trabajo, la salud y la seguridad,” por lo que no avalan medidas que puedan representar el menosprecio de este tipo de discrimen.

El Departamento expresa que en relación a la reglamentación que se expone en los artículos 9 y 10 del P. de la C. 306 el lenguaje se debe clarificar ya que según este se presta a confusión.

Por otro lado, en relación a la prescripción que se establece en el Artículo 12, el Departamento expreso que el mismo dispone un término de un (1) año para presentar su causa de acción, pero añade que ese año comenzará a contarse, un año después de que el empleado se sintió sometido al acoso laboral. Según redactado, argumenta el

⁴ Memorial Explicativo del DTRH pág. 8

⁵ Id.8

CRM

Departamento, este Artículo puede causar confusión ya que según ellos entienden lo que está expresando dicho Artículo es que el término prescriptivo es de dos años.

En relación al procedimiento para llevar a cabo alguna reclamación el Departamento coincide con lo propuesto en el P. de la C. 306; el cual permite la mediación y obliga al agotamiento de remedios internos y administrativos antes de llegar al Tribunal.⁶

En relación a los remedios que provee el P. de la C. 306, el Departamento expone que los remedios que brinda la medida en cuestión son de mayor amplitud a los remedios que se otorgan bajo la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988; por lo que expresan que esto provoque una derogación tácita de dicha Ley.

El Departamento concluye su ponencia exponiendo, que luego de evaluar el contenido de la medida y ante los cambios que requiere, **no apoyan su aprobación**. Esto debido a que entienden que actualmente los trabajadores tienen las herramientas necesarias para presentar reclamos de acoso laboral, aunque la legislación vigente no lo contemple expresamente.

En relación a la aclaración de la definición de acoso laboral la Cámara de Representantes realizó los cambios recomendados para que dicha definición fuera cónsona con lo propuesto y con el estado de derecho vigente.

Por otra parte en relación al alcance de la responsabilidad del patrono la Cámara de Representantes lo adaptó al texto del Artículo 5 de la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada, conocida como "Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo".

Por último, en relación a la derogación tácita de la Ley 17, supra. esta Comisión entiende que dicho planteamiento es vago, debido a que dicha Ley atiende un asunto específico el cual la medida bajo evaluación no necesariamente contempla.

**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS
RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO**

⁶ Memorial Explicativo del DTRH pág. 9-10

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, en adelante "la OATRH", comienza su memorial explicativo realizando un recuento de las leyes y jurisprudencia aplicable al acoso laboral en Puerto Rico.⁷ El Departamento expresa que de aprobarse esta medida se "declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico son derechos fundamentales y es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de los mismos."⁸ Expresa que se establece una política pública que busca erradicar todo tipo de laboral sin importar la clasificación del empleo o si es uno de carácter público o privado.

Además, la OATRH continua expresando que "concurren con los objetivos ante el hecho de que la trascendencia e impacto del acoso laboral merece apremiante consideración y que esto responde a que el acoso laboral es una práctica repudiable e inaceptable que atenta contra los derechos de los trabajadores y contra la dignidad del ser humano, conforme dispone la Constitución y la norma jurisprudencial que emana del Tribunal Supremo de Puerto Rico."⁹

La OATRH, concluye expresando **su apoyo a la medida** y expone "que en la actualidad, el capital humano es el recurso más importante con el que cuentan todas las organizaciones. Es por esta razón, que resulta imperante crear una legislación que atienda los propósitos de la presente medida para el mejor desarrollo del ambiente de trabajo, libre de hostilidad y necesario para mantener la paz laboral, y así maximizar la eficiencia y productividad, tanto en el ámbito gubernamental como en el sector privado."

CONCLUSIÓN

Luego del análisis de los memoriales explicativos recibidos por la Comisión de Asuntos Laborales de Cámara y del texto aprobado del P. de la C. 306 esta Comisión entiende que todos los asuntos que debían atenderse fueron atendidos por el cuerpo

⁷ Memorial Explicativo OATRH pág. 1-2

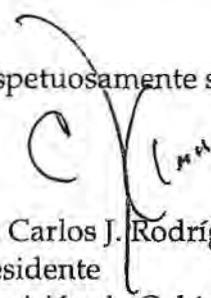
⁸ Id.3

⁹ Id.

hermano, por lo que coincide con lo propuesto y avala la aprobación de la medida en cuestión.

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 de la Cámara 306**, con las enmiendas incorporadas en el Entirillado Electrónico que se hace formar parte de este informe.

Respetuosamente sometido,


Dr. Carlos J. Rodríguez Mateo
Presidente
Comisión de Gobierno

ENTIRILLADO ELECTRÓNICO
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(25 DE JUNIO DE 2020)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 306

2 DE ENERO DE 2017

Presentado por el representante *Meléndez Ortiz*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales

LEY

CRM
Para crear la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico"; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. De hecho, la propia Constitución de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones. Asimismo, en nuestro ordenamiento se prohíbe el discrimen en el ámbito laboral.

Al respecto, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recibe las querellas correspondientes relacionadas al discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio e impedimentos al amparo de las siguientes disposiciones legales: Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; la Ley 427-2000, según enmendada; y la Ley 217-2006, según enmendada; Ley 271-2006, según enmendada; Ley 4-2017, según enmendada y la Ley 16-2017. Asimismo, la Unidad Antidiscrimen, como agencia delegada de la "Equal Employment Opportunity Commission", recibe reclamaciones presentadas al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el "Equal Pay Act" de 1963, el "American with Disabilities Act" de 1990 (ADA) y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). Tales disposiciones prohíben el discrimen en el empleo en todas las fases de empleo - reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y condiciones de empleo y otros beneficios marginales - más no contemplan de manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional: el acoso laboral o "mobbing" como se le conoce en el idioma inglés. Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en las leyes antes señaladas.

Con la aprobación de esta legislación, esta Administración reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

CRM El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, "breakdown" o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones

de pareja. Se hace necesario considerar además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral. De acuerdo a la investigación realizada por el hoy fallecido profesor Heinz Leymann, considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso laboral o "mobbing" en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban este problema. Según ha planteado Iñaki Piñuel y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación del acoso en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en su productividad. Conforme a una encuesta realizada en la Unión Europea, cerca de un 8% de los trabajadores encuestados que representaban un total de 12 millones, se identificaron como víctimas de acoso laboral en sus lugares de empleo. A nivel de los Estados Unidos la situación es similar. Por esa razón, varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas similares dirigidas a legislar en contra del acoso en el contexto laboral. Véase, H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral en países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.

CRM
Si bien es cierto que en Puerto Rico la ausencia de legislación específica que regule la nefasta práctica del acoso en el contexto laboral no impide que los patronos puedan incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el Artículo 1802 del el Código Civil de Puerto Rico, entendemos necesario y pertinente disponer de legislación que atienda las particularidades y complejidades de esta modalidad. En ese sentido es importante distinguir la figura del despido constructivo contemplada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con lo relacionado al acoso laboral aquí establecido. Ciertamente, el acoso laboral podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, más la presente medida no contempla la renuncia del empleado como un elemento único a ser considerado al momento de evaluar una posible causa de acción basada en el acoso laboral aquí definido. En ese sentido, mientras que el despido constructivo requiere una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una potencial causa de acción por acoso laboral, no lo requiere. Por último, resulta importante aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta Ley cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o

que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atentan contra la dignidad de su persona.

El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico" estableciendo así una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Artículo 1.-Título**

2 Esta Ley se conocerá como la "Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en
3 Puerto Rico".

4 **Artículo 2.-Política Pública**

5 Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad,
6 dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son
7 derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro
8 deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de
9 la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de
10 empleo.

1 Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de
2 acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente
3 contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación
4 de empleo.

5 **Artículo 3.-Ámbito de Aplicación**

6 La presente Ley, aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su
7 categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean
8 objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

9 **Artículo 4.-Definiciones**

10 Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado
11 que en este Artículo se les confiere:

12 (1) **"Empleado"** – Se define como toda persona que preste servicios a un
13 patrono y que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección
14 que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en
15 la forma más amplia posible.

16 (2) **"Patrono"** – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de
17 Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como
18 sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos
19 municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones
20 municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante
21 cualquier clase de compensación. También, se incluye a todas las
22 organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de

1 lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales
2 participan empleados, así como las agencias de empleo.

- 3 (3) **"Acoso Laboral"**- Se define como aquella conducta malintencionada, no
4 deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa;
5 verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus
6 agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la
7 empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus
8 derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la
9 dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra,
10 su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador
11 contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.
12 Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante,
13 humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda
14 ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

15 **Artículo 5.-Responsabilidad del patrono**

16 Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente
17 responsable frente a las personas afectadas. Será responsabilidad de todo patrono
18 tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso
19 laboral en el lugar de trabajo. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las
20 políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral
21 en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el
22 particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que

1 procedan.

2 En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus
3 empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada,
4 conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico; de la Ley Núm. 45 de 25
5 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo
6 para el Servicio Público"; y de la Ley Federal de Relaciones del Trabajo, que contengan
7 cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han
8 cumplido con la obligación impuesta en este artículo, siempre y cuando dicha cláusula
9 se análoga o más estricta, a la que mediante esta ley se adopta requiere.

10 Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de
11 supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono,
12 sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a
13 menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para
14 corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente
15 falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas
16 por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad
17 cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

18 En ese caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y
19 apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre
20 las disposiciones de esta Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que
21 ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

22 Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos

1 patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas
2 de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en
3 un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de
4 investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono
5 directo del empleado querellante.

6 Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados
7 en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus
8 agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no
9 tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación

10 **Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal**

11 Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta ley, no podrá
12 *ORU* invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la "Ley del
13 Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo", Ley Núm. 45 de 18 de abril de
14 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con
15 intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a
16 través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez
17 se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la
18 Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos
19 incurridos en el tratamiento del empleado afectado".

20 **Artículo 7.- Alcance de la Protección**

21 Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley,
22 de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida

1 como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de
2 Acción", mientras dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan
3 divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono será
4 responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de
5 empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso
6 laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado
7 en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita
8 tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

9 Disponiéndose que:

- 10 a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un
11 empleado con relación a los términos, condiciones, compensación,
12 ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca
13 o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio,
14 expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos
15 u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en
16 Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni
17 constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.
- 18 (b) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o
19 circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso prima facie
20 de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y
21 que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su
22 contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá

1 alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el
2 despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado
3 deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero
4 pretexto para el despido.

5 **Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral**

6 La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo,
7 dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en
8 particular.

9 Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos
10 como los que se desglosan a continuación:

- 11 (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con
12 utilización de palabras soeces.
- 13 (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional
14 expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 15 (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los
16 compañeros de trabajo.
- 17 (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos
18 del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los
19 respectivos procesos disciplinarios.
- 20 (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- 21 (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o
22 la forma de vestir, formuladas en público.

- 1 (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y
2 familiar del empleado afectado.
- 3 (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones
4 laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el
5 cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de
6 trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente
7 al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- 8 (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e
9 información de naturaleza pertinente e indispensable para el
10 cumplimiento de labores.

11 No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado
12 taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:

- 13 (1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente
14 corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- 15 (2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad
16 en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del
17 empleado hacia su patrono.
- 18 (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para
19 encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación
20 laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del
21 patrono.
- 22 (4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando

CEM

1 sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar
2 situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.

3 (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un
4 contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo,
5 previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

6 (6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las
7 estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de
8 recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.

9 (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las
10 obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

11 **Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento**

12 En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o
13 privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta ley en un
14 lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y
15 procesos adoptados en el lugar de trabajo.

16 El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de
17 Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto
18 Rico, con relación a los patronos de la Rama Ejecutiva sobre los cuales tenga
19 jurisdicción, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, adoptarán , en un plazo no mayor
20 de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta Ley, unas guías uniformes
21 para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar
22 sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de

1 esta Ley.

2 El patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la
3 publicación de las guías mencionadas en el párrafo anterior, para la adopción e
4 implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

5 **Artículo 10.-Procedimiento**

6 Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo
7 siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya
8 dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el
9 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y
10 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama
11 Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

12 Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por
13 el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de
14 Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose
15 orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma,
16 entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia
17 acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que
18 provee esta Ley.

19 **Artículo 11.-Responsabilidad Civil**

20 Toda persona responsable de acoso laboral en el empleo según se define en esta
21 Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los
22 daños que el acto haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad

1 que se pudiese imputar criminalmente.

2 **Artículo 12.-Prescripción**

3 Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente
4 Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción a partir del
5 momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.

6 **Artículo 13.-Procedimiento Sumario**

7 En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta ley, la
8 persona perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el
9 procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o
10 mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil de
11 2009. ~~para el Tribunal General de Justicia.~~

12 **Artículo 14.-Reglamentación**

13 Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de
14 la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno
15 de Puerto Rico, a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para
16 administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo
17 consignado en la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento
18 Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico". No obstante, se conceden
19 ciento ochenta (180) días naturales a estos funcionarios para poner en función la
20 reglamentación derivada de esta Ley. Asimismo, la Rama Legislativa y la Rama Judicial
21 adoptarán la reglamentación y normativa que estimen necesaria para poner en
22 ejecución las disposiciones de esta Ley.

1 **Artículo 15.-Cláusula de Separabilidad**

2 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de
3 esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no
4 afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia
5 quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte
6 de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

7 **Artículo 16.- Vigencia**

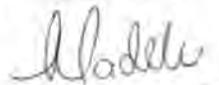
8 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Extraordinaria



SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 2143

INFORME POSITIVO

21 de julio de 2020

AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Salud del Senado, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del **P. de la C. 2143**, con las enmiendas contenidas en el Entirillado Electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El **Proyecto de la Cámara 2143**, persigue como propósito enmendar el Artículo 1 de la Ley 28-2005, mediante la cual se establece el salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en el servicio público, a los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud; y para otros fines relacionados.

Según surge de la Exposición de Motivos de la medida objeto del presente informe, en Puerto Rico han ocurrido cambios que han provocado importantes modificaciones y avances en la prestación de servicios de salud. Estos cambios, han provocado nuevas modalidades de tratamientos sofisticados y precisos, cambios en los procesos para la formulación de diagnósticos clínicos y avances en la ingeniería genética. Expresa el autor de la medida que estos cambios ameritaron que para el año 2015 se reconsiderara la expansión del alcance de la práctica de enfermería en Puerto Rico. La referida expansión promueve el poder proveer al público cuidados de salud óptimos con enfoques en cuidados primarios, promoción, mantenimiento y restauración de la salud en distintos escenarios de cuidados y en la comunidad. A tales efectos, se aprobó la "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico".

Es mencionado además en la sección expositiva de la medida que el estatuto antes citado se define la "práctica de la enfermería" como el conjunto de todas aquellas acciones, juicios y destrezas basadas en un cuerpo sistemático de conocimientos de la enfermería, de las ciencias biológicas, físicas, sociales, tecnológicas y de la conducta humana, necesarias para cuidar a los individuos, los grupos, la familia y la comunidad. Por otro lado, se define el término "enfermería" como la ciencia y el arte de brindar cuidado de salud a individuos, familias, grupos y comunidad tomando en consideración las etapas de crecimiento y desarrollo en la cual se encuentren. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de las enfermedades, participación en sus tratamientos, incluyendo la rehabilitación, y preparación para la muerte. Concluyendo así que el objetivo de la enfermería es aportar significativa y deliberadamente al máximo bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

Sostiene el P. de la C. 2143 que su propósito es enmendar la Ley 28-2005. La mencionada Ley establece el salario mínimo a ser devengado por un enfermero en el servicio público. A los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de la enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; por otro lado, propone aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Para el análisis de esta medida, la Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico recibió y evaluó copia de los memoriales presentados ante la Comisión de Salud del cuerpo hermano. Entre estos memoriales se encuentran los presentados por el **Departamento de Salud**, la **Junta Examinadora de Enfermería**, la **Oficina de Gerencia y Presupuesto** y el **Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico**.

Departamento de Salud:

El **Departamento de Salud** (Departamento) manifestó que endosa el proyecto con las recomendaciones que sometieron. Comenzaron indicando que coinciden con la intención legislativa contenida en la referida medida. En su memorial, el Departamento sostuvo que es de conocimiento general, que Puerto Rico está atravesando por un momento crítico con relación a la disponibilidad de profesionales de la salud para atender las necesidades médicas de los puertorriqueños. Señala además el Departamento que se debe considerar que nuestra Isla ha enfrentado un éxodo sustancial de médicos y otros profesionales de la salud que han partido en busca de mejores beneficios hacia otras jurisdicciones, especialmente, hacia los Estados Unidos. Dicha realidad ha planteado un problema serio de salud, el cual afecta con mayor severidad a nuestra población más vulnerable. Mencionando el Departamento que está consciente del problema que representa para nuestra Isla la fuga de profesionales de la salud. En consideración a lo anterior, se han expresado endosado en el pasado, aquellas medidas legislativas que puedan, de una forma u otra, atender esta situación y crear condiciones favorables para

el desarrollo, tanto de la clase médica, así como de todos los profesionales de la salud. Señalando así que es su interés que nuestros profesionales de la salud estén motivados y sean suficientes para atender las necesidades de nuestra población. Para que los puertorriqueños puedan gozar de buena salud, es necesario retener nuestro talento profesional en todas las áreas de la salud para atender las diversas y, cada vez más complejas, necesidades de servicios médicos. Al considerar el Departamento que lo que propone esta medida está relacionado, entre otros asuntos, a proveer alternativas para incentivar la permanencia de éstos en la isla, se brinda total deferencia a la posición que la Junta Examinadora de Enfermería tenga a bien presentar sobre la presente medida. Entendemos que el insumo de la Junta es de vital importancia para poder auscultar alternativa creativa las cuales promuevan la retención de estos profesionales de la salud.

Por otro lado, fue examinado el memorial explicativo de la Junta Examinadora de Enfermería (Junta). Cabe destacar que la Junta, reiteró en su Memorial que como cuerpo que regula la profesión en Puerto Rico, por virtud de la Ley Núm. 254-2015, según enmendada, tienen el compromiso de garantizar que el funcionamiento de su profesión se correcto y que ello redunde en bienestar de la salud de nuestros ciudadanos. Por ello, junto con su memorial, sometieron una seria de recomendaciones de enmienda al texto de la medida.

Esta Comisión, evaluó un requerimiento de información cursado al Departamento por parte de la Comisión de Salud de la Cámara de Representantes de un estudio sobre la viabilidad de la presente medida. La respuesta al mencionado requerimiento obran como parte del expediente evaluado por esta Comisión del P. de la C. 2143. Entre los documentos evaluados se encuentran los siguientes:

1. Normas Aumento de Sueldo para Personal de Enfermería, emitido el 7 de junio de 2007, por la entonces Secretaria de Salud Dra. Rosa Pérez Perdomo.
2. Tabla en Excel - Cantidad de Enfermeras que se beneficiarían de la propuesta de ley.
3. Tabla en Excel- Escala Salarial Enfermeras del Departamento de Salud con mínimo y máximo.
4. Tabla en Excel - Cantidad de Enfermeros por Clase y Sueldo del Departamento de Salud.
5. Tabla en Excel-Impacto todos los fondos implantación del Proyecto.
6. Tabla en Excel - Personal de Enfermeras (os) Activos Hospital Pediátrico Universitario- Revisado 10 de septiembre de 2019.
7. Tabla en Excel - Comparación Sueldo Actual, Escala Salarial Actual y Proyecto Cámara 2143 Hospital Pediátrico Universitario - Revisado 10 de septiembre de 2019.
8. Tabla de Excel-Resumen Personal de Enfermera Activo que se Beneficiaría del Proyecto 2143 Hospital Pediátrico Universitario Revisado 10 de septiembre de 2019.
9. Tabla en Excel- Datos Demográficos Hospital Universitario de Adultos junio 2019.

10. Tabla en Excel – Master de Enfermeras (os) del Departamento de Salud.

Debemos resaltar que la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, recomiendan que el personal de enfermería con funciones Gerenciales o de Supervisión, deben recibir compensación o incentivo de acuerdo a su jerarquía en las escalas. Mencionaron que, en el 2007, luego de la implantación de la Ley Núm. 28 de 20 de julio de 2005, el Departamento de Salud tuvo que conceder un aumento a empleados que se beneficiaron de la Ley, ya que trajo como situación que en muchos casos el personal nuevo y operacional, alcanzó o sobrepasó los sueldos del personal general, ocasionando un malestar en el personal supervisor.

Por otro lado, surge de los documentos sometidos por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento de Salud, específicamente en las escalas, faltaría incluir la clase de Director de Enfermería I (\$3,350-\$4,857) y la de Enfermera(o) especialista (\$2,650-\$3,842). Resaltaron que el incluir estas clases no causa impacto porque actualmente no tienen empleados que las ocupen. No obstante, las mismas existen en el Plan de Clasificación del Departamento de Salud.

Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP):

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) en su memorial, mencionó que es importante tener presente que la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico es la más crítica en su historia. Ante este panorama, es necesario cumplir cabalmente con las normativas de austeridad y control fiscal que esta Administración ha establecido y lograr con ello el pleno cumplimiento del Plan Fiscal certificado. Debido a esto, es un compromiso programático tomar las acciones necesarias para cumplir con la obligación de proteger la salud, la seguridad y el bienestar de la ciudadanía y los más vulnerables; así como de proveer los mecanismos necesarios para fortalecer el mercado de bienes raíces proveerle más recursos al Estado en aras de afrontar la crisis y cumplir con el Plan Fiscal certificado.

La OGP expresa haber evaluado la medida y de acuerdo con el análisis realizado, desde el punto de vista presupuestario. Entende la OGP que previo a una determinación final sobre la iniciativa propuesta debe tomarse en consideración varias observaciones. Entre las observaciones mencionan que la implementación de esta medida podría conllevar un impacto fiscal significativo, aunque en estos momentos es indeterminado. Sin embargo, del contenido del P. de la C. 2143, no se disponen datos que nos permitan estimar el impacto fiscal, en cuanto a lo propuesto. En ese sentido, a fin de poder determinar el mismo, recomendamos que, antes de continuar con el trámite legislativo de la medida se realice un estudio sobre la viabilidad y conveniencia de esta propuesta. A tales fines, tanto el Departamento de Salud, la Administración de Servicios de Salud, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Departamento de Corrección y Rehabilitación, Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción, entre otros, deberán proveer a esta honorable Comisión, la siguiente información:

- Escala salarial en que se encuentran cada uno de los(as) enfermeros(as) que son servidores públicos.

- Cantidad de enfermeros prácticos, asociados, generalistas, de práctica avanzada y Doctor en práctica de enfermería dentro del Gobierno.
- Cantidad de enfermeros que se beneficiarían con esta propuesta.
- Costo que representaría la implementación de esta medida.
- Cualquier información que de acuerdo al peritaje de las agencias antes mencionadas pueda ser útil para la determinación de impacto sobre este proyecto.

Concluyendo OGP que se debe evaluar la adecuación de aprobar medidas legislativas que conlleven impacto fiscal, sin que las mismas contengan una asignación para sufragar dicho impacto, ni identificar la fuente de recursos para ello. Además, ello pudiera conlugar con la legislación aprobada por esta Administración con el objetivo de estabilizar las finanzas gubernamentales mediante la obtención de ahorros, economías y el control del gasto público. Debido a ellos recomendamos ser sumamente cuidadosos al momento de evaluar medidas que pudieran afectar negativamente el Fondo General e incidir sobre el Plan Fiscal certificado.

Colegio de profesionales de la Enfermería de Puerto Rico:

Finalmente, fue considerado el memorial del **Colegio de profesionales de la Enfermería de Puerto Rico** (Colegio). En síntesis, el Colegio expresó su total apoyo a la medida que nos ocupa. Específicamente el Colegio indicó que la enfermería es una profesión con profundas raíces humanistas, genuinamente preocupada por las personas que confían en su cuidado, en especial de quienes experimentan o están en riesgo de una situación de enfermedad o sufrimiento. Mencionando además el Colegio que la práctica de la enfermería se ha convertido en un elemento esencial de los servicios de salud. Manifestando así que los profesionales de la Enfermería están comprometidos con las Metas Nacionales de Seguridad del Paciente y preparados para cumplirlos en la ejecución de su rol, tanto en escenarios de hospital como en agencias de servicios comunitarios, educación e investigación.

Refiere además el Colegio en su memorial que desde la década de 1940, Puerto Rico ha experimentado cambios dramáticos que lo llevaron de una sociedad agrícola a una industrial. A estos cambios se fueron incorporando otros, resultado del avance de las ciencias, investigación, la tecnología y la globalización. Gradualmente, estos fueron influyendo la cultura de los pueblos, la demografía producto del movimiento poblacional y la expectativa de vida producto del crecimiento científico que han causado un aumento de la población envejecida y la sobreviviente de poblaciones con necesidades particulares de servicios.

Por otra parte, añadieron que para que los profesionales de la Enfermería, como el grupo más grande y de primera respuesta en servicios de salud a las personas. Sostiene el Colegio que con el fin de continuar ofreciendo los servicios de enfermería de la más alta calidad, los programas educativos se han mantenido creando currículos de avanzada

debidamente acreditados, y ofreciendo grados académicos dirigidos a llenar las necesidades específicas de la población. En consideración a lo antes expuesto estima el Colegio que es apropiado mejorar las condiciones de empleo de estos profesionales de la salud para fomentar los reclutamientos de los mejores estándares de calidad. Menciona el Colegio que según los datos del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2018) señalan que, “las profesiones relacionadas con la industria de la salud figuran entre los empleos de mayor demanda en PR.”

Sugiere el Colegio que, para considerar la retribución, les parece que se deben considerar los sueldos partiendo antes que todo de las preparaciones básicas. Por ejemplo: 1) ¿Dónde comienza el salario de un grado Asociado (ADN) y cuál es su límite? 2) ¿Dónde comienza el salario de un Bachillerato (BSN) y cuál es su límite? ¿Cómo dentro de esa escala el patrono puede moverse para negociar la experiencia y la certificación dentro de esos límites? Y así sucesivamente. Además, creemos que la petición es buena, pero debe ser negociable para todas las partes de manera confiable y de valor por la gran aportación de cuidados competentes que brindan nuestros Profesionales de la Enfermería en Puerto Rico.

Propuso el Colegio en su memorial un sinnúmero de cambios en el texto de la medida entre los cuales recomendaron incluir la categoría de *Nurse Practitioner* destacando que tienen un rol activo e independiente a lo establecido por la Ley Núm. 254-2015. Estos cambios fueron considerados por la Cámara de Representantes en el entirillado electrónico que fue presentado en conjunto con el informe de la medida. Además esta Comisión a raíz de tales sugerencias ha recomendado enmiendas en el entirillado electrónico que acompaña el presente informe.

CONCLUSIÓN

Es la posición de esta Comisión que sin duda, existe una necesidad apremiante de atender las condiciones de empleo de estos profesionales. Las exigencias en cuanto al cuidado de la salud han forzado cambios a nivel global en el desempeño de las funciones de las enfermeras y enfermeros. La educación en enfermería, que por naturaleza se mantiene al día con los cambios, busca ofrecer currículos actualizados y pertinentes para proveer los servicios de calidad que los ciudadanos necesitan dentro de la realidad de un mundo globalizado. Por eso, el esfuerzo de la educación por preparar profesionales de Enfermería con las destrezas cognitivas, técnicas y humanas que responda a las necesidades de los ciudadanos del Siglo XXI.

Al considerar la complejidad de los cambios en las situaciones de salud, la profesión ha tenido que diversificar la preparación académica de sus miembros. Resulta incontrovertible que estos profesionales de la salud resultan ser indispensables en el cuidado de los pacientes.

En vista de lo antes expresado, esta Asamblea Legislativa está consiente sobre la oferta y demanda de los profesionales de la Enfermería. Más allá de lo anterior, estamos

consientes del éxodo de profesionales quienes en su mayoría emigran a los Estados Unidos en busca de mejores condiciones de empleo. A lo antes consigado se suma la situación actual que se vive en el mundo por la pandemia provocada por el virus COVID-19. Por lo tanto, resulta imperativo el revisar las escalas salariales de estos considerando que son los profesionales en la primera línea de atención y cuidado al paciente. El riesgo y complejidad que enfrentan en los distintos escenarios de trabajo deben ser bien retribuido de manera que estemos en posición de retener a estos profesionales. Esta Comisión tiene presente que la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico es la más crítica en su historia, no obstante, se añadieron enmiendas para que el aumento salarial ocurra por etapas de manera que se puedan realizar los ajustes necesarios para poder cumplir con las disposiciones de esta medida.

Por todo lo antes expuesto, la Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene el honor de rendir su Informe Positivo sobre el Proyecto de la Cámara 2143, recomendando su aprobación, con las enmiendas contenidas en el Entrillado Electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Hon. Ángel R. Martínez Santiago
Presidente
Comisión de Salud
Senado de Puerto Rico

(Entirillado Electrónico)

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(25 DE JUNIO DE 2020)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

5ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2143

3 DE JUNIO DE 2019

Presentado por el representante *Meléndez Ortiz*

Referido a las Comisiones de Hacienda, Presupuesto y de la Supervisión,
Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico, "PROMESA"; y de Salud

LEY

Para enmendar el Artículo 1 de la Ley 28-2005, mediante la cual se establece el salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en el servicio público, a los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Conforme a la literatura disponible, en Puerto Rico han ocurrido cambios demográficos, políticos, económicos, tecnológicos, culturales, de salud, de seguridad, teóricos, investigativos y legales que han provocado importantes modificaciones y avances en la prestación de servicios de salud, nuevas modalidades de tratamiento más sofisticados y precisos, cambio en los procesos para la formulación de diagnósticos clínicos y avances en la ingeniería genética. Los mencionados cambios ameritaron que para el año 2015 se reconsiderara la expansión del alcance de la práctica de enfermería en Puerto Rico para así poder proveer al público cuidados de salud óptimos con enfoques en cuidados primarios, promoción, mantenimiento y restauración de la salud en distintos escenarios de cuidados y en la comunidad. A tales efectos, se aprobó la "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico".

La referida Ley, define la "práctica de la enfermería" como el conjunto de todas aquellas acciones, juicios y destrezas basadas en un cuerpo sistemático de conocimientos de la enfermería, de las ciencias biológicas, físicas, sociales, tecnológicas y de la conducta humana, necesarias para cuidar a los individuos, los grupos, la familia y la comunidad. Asimismo, define la "enfermería" como la ciencia y el arte de brindar cuidado de salud a individuos, familias, grupos y comunidad tomando en consideración las etapas de crecimiento y desarrollo en la cual se encuentren. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de las enfermedades, participación en sus tratamientos, incluyendo la rehabilitación, y preparación para la muerte. El objetivo de la enfermería es aportar significativa y deliberadamente al máximo bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

A tono con lo anterior, la presente legislación persigue enmendar la Ley 28-2005, mediante la cual se establece el salario mínimo a ser devengado por un enfermero en el servicio público, a los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de la enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; asimismo, busca aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud.

Hay que indicar que las sociedades occidentales, incluyendo la puertorriqueña, han pasado de ser unas agrícolas a otras industrializadas y tecnológicas. Además, ha habido un aumento significativo en la población geriátrica mundial (Censo, 2010). Estos cambios han provocado otros tantos en la incidencia y prevalencia de las enfermedades, en donde predominan problemas de salud que eran de carácter infeccioso tales como: Tifus, Tuberculosis, Polio, a una sociedad donde prevalecen las condiciones crónicas tales como: la hipertensión, la diabetes y el cáncer entre otras (Depto. de salud, 2009). A raíz de estos cambios en la salud, los países han establecido estrategias y guías clínicas para tratar estas condiciones, en donde los servicios primarios que incluyen servicios preventivos, de promoción y mantenimiento de salud son el principal enfoque en la prestación de servicios de salud. (OMS, 2000,2010).

Las investigaciones científicas han corroborado recurrentemente que el establecimiento de servicios primarios ha sido la clave para lidiar con estas condiciones de salud de forma costo-efectiva, aumentando el acceso a los servicios y disminuyendo las estadísticas vitales. A estos fines, la Asociación Americana de Enfermería (ANA, 1997), estableció en su agenda oficial la inclusión y el desarrollo de la práctica avanzada de la enfermería, como estrategia para el alcance de las metas de salud a nivel mundial.

Por tanto, nos parece apropiado promover unas mejoras en las condiciones de empleo de estos profesionales de la salud, cuestión de fomentar que una mayor cantidad de personas lo estudien y se gradúen. De hecho, debemos mencionar que son las profesiones relacionadas con la industria de cuidado de la salud, las que figuran entre los empleos de mayor demanda en Puerto Rico, según los datos del Negociado de

Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Específicamente, entre las ocupaciones profesionales y técnicas relacionadas con cuidado de la salud con mayor empleo en Puerto Rico figuran los enfermeros graduados, el técnico de farmacia y los enfermeros prácticos y vocacionales con licencias.

Sin embargo, no hay duda de que Puerto Rico se encuentra en un proceso de envejecimiento y de emigración de su población. Ante esta realidad demográfica, es nuestra responsabilidad desarrollar política pública, programas especiales y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de todos los que aquí residimos. Dicho eso, nos parece apropiado promover esta legislación.

El determinar la retribución que deben tener los profesionales de la enfermería es una determinación de política pública dentro de la discreción de la Asamblea Legislativa. Al hacer esta determinación, tomamos en consideración dos factores principalísimos, a saber: la necesidad de retener el mejor personal en Puerto Rico; y la deseabilidad de garantizar mejores condiciones de trabajo para estos profesionales.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 28-2005, para que lea como sigue:
- 2 "Artículo 1.-El personal de enfermería en el servicio público devengaran
- 3 un salario mínimo básico basado en su preparación académica, experiencia y
- 4 ejecución por una jornada de trabajo a tiempo completo de treinta y siete y media
- 5 (37.5) horas. Las categorías salariales mínimas a ser aplicadas serán las
- 6 siguientes:
- 7 a. ~~Enfermera(o) Práctica(o) sin experiencia: \$2,000.00~~
- 8 b. ~~Enfermera(o) Asociada(o): \$2,500.00~~
- 9 c. ~~Enfermera (o) Especialista: \$2,650.00~~
- 10 d. ~~Enfermera(o) Generalista: \$3,000.00~~
- 11 e. ~~Director de Enfermería: \$3,350.00~~
- 12 f. ~~Enfermera(o) de Práctica Avanzada: \$4,000.00~~

1 ~~g. Doctor en Práctica de Enfermería (DEP o DNP por sus siglas en inglés):~~

2 ~~\$5,000.00~~

3 a. Enfermera(o) Práctica(o) sin experiencia: \$1,800.00

4 b. Enfermera(o) Práctica(o) con experiencia: \$2,000.00

5 c. Enfermera(o) Asociada(o) sin experiencia: \$ 2,300.00

6 d. Enfermera(o) Asociada(o) con experiencia: \$2,500.00

7 e. Enfermera(o) Generalista(o) sin experiencia: \$2,750.00

8 f. Enfermera(o) Generalista(o) con experiencia: \$3,000.00

9 El Secretario del Departamento de Salud queda facultado a establecer un
10 procedimiento por etapas, mediante el cual el gobierno de Puerto Rico cumplirá
11 con las nuevas escalas aquí dispuestas. Disponiéndose que para el 1 de julio de
12 2022, todo el personal de enfermería en el servicio público deberá estar ubicado
13 en su escala correspondiente. Además, el Secretario del Departamento de Salud
14 tendrá la responsabilidad de revisar las escalas aquí propuestas cada cinco años
15 y hacer los ajustes que estime pertinentes a las mismas.”

16 Sección 2.-Por la presente se deroga cualquier ley, o parte de ley, que sea
17 incompatible con ésta.

18 Sección 3.-Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra
19 disposición de ley que no estuviere en armonía con lo aquí establecido.

20 Sección 4.-Si cualquier palabra, frase, oración, párrafo, artículo, o parte de esta
21 ley fuere declarado inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto
22 dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta ley. El efecto de dicha

1 sentencia quedará limitado a la palabra, frase, oración, párrafo, artículo, o parte de la
2 misma que así hubiere sido declarado inconstitucional.

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Extraordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 2144

INFORME POSITIVO

24 de julio de 2020

AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Salud del Senado, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del **P. de la C. 2144**, con las enmiendas contenidas en el Entirillado Electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El **Proyecto de la Cámara 2144**, persigue como propósito enmendar el Artículo 1 de la Ley 28-2005, mediante la cual se establece el salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en el servicio público, a los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud; y para otros fines relacionados.

Según surge de la Exposición de Motivos de la medida objeto del presente informe, en Puerto Rico han ocurrido cambios que han provocado importantes modificaciones y avances en la prestación de servicios de salud. Estos cambios, han provocado nuevas modalidades de tratamiento más sofisticados y precisos, cambios en los procesos para la formulación de diagnósticos clínicos y avances en la ingeniería genética. Expresa el autor de la medida que estos cambios ameritaron que para el año 2015 se reconsiderara la expansión del alcance de la práctica de enfermería en Puerto Rico. La referida expansión promueve el poder proveer al público cuidados de salud óptimos con enfoques en cuidados primarios, promoción, mantenimiento y restauración de la salud en distintos escenarios de cuidados y en la comunidad. A tales efectos, se aprobó la "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico".

Es mencionado además en la sección expositiva de la medida que el estatuto antes citado se define la "práctica de la enfermería" como el conjunto de todas aquellas acciones, juicios y destrezas basadas en un cuerpo sistemático de conocimientos de la enfermería, de las ciencias biológicas, físicas, sociales, tecnológicas y de la conducta humana, necesarias para cuidar a los individuos, los grupos, la familia y la comunidad. Por otro lado, se define el término "enfermería" como la ciencia y el arte de brindar cuidado de salud a individuos, familias, grupos y comunidad tomando en consideración las etapas de crecimiento y desarrollo en la cual se encuentren. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de las enfermedades, participación en sus tratamientos, incluyendo la rehabilitación, y preparación para la muerte. Concluyendo así que el objetivo de la enfermería es aportar significativa y deliberadamente al máximo bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

Sostiene el P. de la C. 2144 que su propósito es enmendar la Ley 28-2005. La mencionada Ley establece el salario mínimo a ser devengado por un enfermero en el servicio público. A los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de la enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; por otro lado, propone aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Para el análisis de esta medida, la Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico recibió y evaluó copia de los memoriales presentados ante la Comisión de Salud del cuerpo hermano. Debemos resaltar que la Comisión de Salud de la Cámara de Representantes realizó una Vista Pública el 4 de febrero de 2020, en la que recibió la opinión de representantes del Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico, la Asociación de Hospitales y la Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de Salud. Además, refleja el récord que evaluó el memorial del Departamento de Salud y de la Junta Examinadora de Enfermería.

Colegio de profesionales de la Enfermería de Puerto Rico:

El memorial del **Colegio de profesionales de la Enfermería de Puerto Rico** (Colegio). En síntesis, el Colegio expresó su total apoyo a la medida que nos ocupa. Específicamente el Colegio indicó que la enfermería es una profesión con profundas raíces humanistas, genuinamente preocupada por las personas que confían en su cuidado, en especial de quienes experimentan o están riesgo de una situación de enfermedad o sufrimiento. Mencionando además el Colegio que la práctica de la enfermería se ha convertido en un elemento esencial de los servicios de salud. Manifestando así que los profesionales de la Enfermería están comprometidos con las Metas Nacionales de Seguridad del Paciente y preparados para cumplirlos en la ejecución de su rol, tanto en escenarios de hospital como en agencias de servicios comunitarios, educación e investigación.

Refiere además el Colegio en su memorial que desde la década de 1940, Puerto Rico ha experimentado cambios dramáticos que lo llevaron de una sociedad agrícola a una industrial. A estos cambios se fueron incorporando otros, resultado del avance de las ciencias, investigación, la tecnología y la globalización. Gradualmente, estos fueron influyendo la cultura de los pueblos, la demografía producto del movimiento poblacional y la expectativa de vida producto del crecimiento científico que han causado un aumento de la población envejecida y la sobreviviente de poblaciones con necesidades particulares de servicios.

Por otra parte, añadieron que para que los profesionales de la Enfermería, como el grupo más grande y de primera respuesta en servicios de salud a las personas. Sostiene el Colegio que, con el fin de continuar ofreciendo los servicios de enfermería de la más alta calidad, los programas educativos se han mantenido creando currículos de avanzada debidamente acreditados, y ofreciendo grados académicos dirigidos a llenar las necesidades específicas de la población. En consideración a lo antes expuesto estima el Colegio que es apropiado mejorar las condiciones de empleo de estos profesionales de la salud para fomentar los reclutamientos de los mejores estándares de calidad. Menciona el Colegio que según los datos del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2018) señalan que, "las profesiones relacionadas con la industria de la salud figuran entre los empleos de mayor demanda en PR."

Sugiere el Colegio que, para considerar la retribución, les parece que se deben considerar los sueldos partiendo antes que todo de las preparaciones básicas. Por ejemplo: 1) ¿Dónde comienza el salario de un grado Asociado (ADN) y cuál es su límite? 2) ¿Dónde comienza el salario de un Bachillerato (BSN) y cuál es su límite? ¿Cómo dentro de esa escala el patrono puede moverse para negociar la experiencia y la certificación dentro de esos límites? Y así sucesivamente. Además, creemos que la petición es buena, pero debe ser negociable para todas las partes de manera confiable y de valor por la gran aportación de cuidados competentes que brindan nuestros Profesionales de la Enfermería en Puerto Rico.

Propuso el Colegio en su memorial un sinnúmero de cambios en el texto de la medida entre los cuales recomendaron incluir la categoría de *Nurse Practitioner* destacando que tienen un rol activo e independiente a lo establecido por la Ley Núm. 254-2015. Estos cambios fueron considerados por la Cámara de Representantes en el entrillado electrónico que fue presentado en conjunto con el informe de la medida. Además, esta Comisión a raíz de tales sugerencias ha recomendado enmiendas en el entrillado electrónico que acompaña el presente informe.

Asociación de Hospitales:

Por su parte, la **Asociación de Hospitales** (Asociación) expresó no poder apoyar la medida. Sostiene la Asociación que el P. de la C. 2144 carece de una evaluación y análisis que sostenga una justificación válida para sostener su intención. Añadieron que,

lo propuesto en la medida resulta en una imposición extremadamente onerosa sin tomar en consideración la situación económica provocada por los recientes desastres naturales mantiene las facilidades hospitalarias en un proceso de recuperación.

Sostiene la Asociación en su memorial que el P. de la C. 2144 todo el análisis para promover el proyecto gira en torno a la capacidad legal de la legislatura para actuar sobre el sector privado en materias de salario mínimo. Surge de la redacción, que la determinación de promover el aumento en salario se sostiene en base a jurisprudencia del Tribunal Supremo de Estados Unidos; que data del 1937 y 1941; y otros casos resueltos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que datan del 1962 y 1983. La medida no presenta un análisis o estudio económico que la sustente. Manifestando así que aún cuando la Legislatura pudiera actuar como señala la exposición de motivos del proyecto, no estamos de acuerdo que lo haga por los efectos adversos que tendrá dicha acción en la operación de los Hospitales de Puerto Rico, lo que podría ocasionar que algunos pudieran cerrar sus servicios en detrimento de la salud de nuestro pueblo.

Por otro lado, resalta la Asociación que le preocupa a los Hospitales, el impacto económico de la medida que de por sí acarrea la propuesta legislativa que carece de argumentos que sustente lo que pretende imponer. Señalan que para presentar esta propuesta no se llevaron a cabo estudios adicionales que se concentraran en evaluar escalas salariales, la necesidad y el impacto en el mercado de empleos, los posibles aumentos en el costo de los servicios de salud, los cambios demográficos, el efecto la operación de las instituciones hospitalarias y el impacto directo en la prestación de los servicios de salud al Pueblo. Por tales motivos, aun cuando en principio manifiestan estar de acuerdo con la medida, entienden que debe evaluarse desde el punto de vista fiscal y de desarrollo económico. Reclamando así que la Comisión de Salud debería tener ante sí la información necesaria para llevar a cabo un análisis de impacto económico a la luz de la nueva realidad que experimentan los proveedores de servicios de salud. Recomienda la Asociación de Hospitales de Puerto Rico que se evalúen las variables económicas, así como las condiciones económicas de la industria, el gobierno estatal y los municipios - muchos de los cuales están en precariedad fiscal-, de manera que se evite un impacto negativo a las facilidades hospitalarias que todavía se encuentran en plan de recuperación.

En su memorial expresa la Asociación que está comprometida con asistir a la Comisión de Salud en llevar a cabo el análisis necesario para evaluar el P. de la C. 2144. Sin embargo, sostiene que es de suma importancia que se realice un estudio exhaustivo del potencial impacto de estos aumentos salariales al sector hospitalario. El aumento en los costos operacionales y sus posibles consecuencias deben analizarse para establecer con datos certeros los efectos que puede conllevar este proyecto a las instituciones hospitalarias tanto privadas como públicas del País. Además, manifiestan que es importante que se trabajen simultáneamente medidas que ayuden a reducir los costos de operación de las facilidades hospitalarias y que a su vez sirvan para viabilizar aumentos como los propuestos. Nuestro recurso más importante es el humano, pero el P. de la C.



2144 conlleva un impacto económico directo a la industria hospitalaria de sobre \$142 millones de dólares, y el proyecto no propone la existencia de fuentes de repago que viabilicen el aumento salarial. Por otra parte, concluyen que no hay evidencia que sustente que los reembolsos a proveedores de la salud vayan a aumentar en el futuro cercano lo que gravemente afectaría las operaciones de todos los hospitales del País, por lo que el proyecto parte de una premisa equivocada. Si bien es cierto que la Asociación de Hospitales vela por el bienestar y es susceptible a las necesidades de los que laboran en la industria de la salud, es también cierto que se deben tomar las medidas necesarias para lograr que estos aumentos salariales no tengan repercusiones negativas en las operaciones de los hospitales provocando cierres, recortes de personal o recortes en servicios que perjudiquen a los pacientes y al pueblo de Puerto Rico en general.

Departamento de Salud:

El **Departamento de Salud** (Departamento) manifestó que endosa el proyecto con las recomendaciones que sometieron. Comenzaron indicando que coinciden con la intención legislativa contenida en la referida medida. En su memorial, el Departamento sostuvo que es de conocimiento general, que Puerto Rico está atravesando por un momento crítico con relación a la disponibilidad de profesionales de la salud para atender las necesidades médicas de los puertorriqueños. Señala además el Departamento que se debe considerar que nuestra Isla ha enfrentado un éxodo sustancial de médicos y otros profesionales de la salud que han partido en busca de mejores beneficios hacia otras jurisdicciones, especialmente, hacia los Estados Unidos. Dicha realidad ha planteado un problema serio de salud, el cual afecta con mayor severidad a nuestra población más vulnerable. Mencionando el Departamento que está consciente del problema que representa para nuestra Isla la fuga de profesionales de la salud. En consideración a lo anterior, se han expresado endosado en el pasado, aquellas medidas legislativas que puedan, de una forma u otra, atender esta situación y crear condiciones favorables para el desarrollo, tanto de la clase médica, así como de todos los profesionales de la salud. Señalando así que es su interés que nuestros profesionales de la salud estén motivados y sean suficientes para atender las necesidades de nuestra población. Para que los puertorriqueños puedan gozar de buena salud, es necesario retener nuestro talento profesional en todas las áreas de la salud para atender las diversas y, cada vez más complejas, necesidades de servicios médicos. Al considerar el Departamento que lo que propone esta medida está relacionado, entre otros asuntos, a proveer alternativas para incentivar la permanencia de éstos en la isla, se brinda total deferencia a la posición que la Junta Examinadora de Enfermería tenga a bien presentar sobre la presente medida. Entendemos que el insumo de la Junta es de vital importancia para poder auscultar alternativa creativa las cuales promuevan la retención de estos profesionales de la salud.

Por otro lado, fue examinado el memorial explicativo de la Junta Examinadora de Enfermería (Junta). Cabe destacar que la Junta, reiteró en su Memorial que como cuerpo que regula la profesión en Puerto Rico, por virtud de la Ley Núm. 254-2015, según enmendada, tienen el compromiso de garantizar que el funcionamiento de su profesión se correcto y que ello redunde en bienestar de la salud de nuestros ciudadanos. Por ello,

junto con su memorial, sometieron una serie de recomendaciones de enmienda al texto de la medida.

Esta Comisión, evaluó un requerimiento de información cursado al Departamento por parte de la Comisión de Salud de la Cámara de Representantes de un estudio sobre la viabilidad de la presente medida. La respuesta al mencionado requerimiento obra como parte del expediente evaluado por esta Comisión del P. de la C. 2144. Entre los documentos evaluados se encuentran los siguientes:

1. Normas Aumento de Sueldo para Personal de Enfermería, emitido el 7 de junio de 2007, por la entonces Secretaria de Salud Dra. Rosa Pérez Perdomo.
2. Tabla en Excel - Cantidad de Enfermeras que se beneficiarían de la propuesta de ley.
3. Tabla en Excel- Escala Salarial Enfermeras del Departamento de Salud con mínimo y máximo.
4. Tabla en Excel - Cantidad de Enfermeros por Clase y Sueldo del Departamento de Salud.
5. Tabla en Excel-Impacto todos los fondos implantación del Proyecto.
6. Tabla en Excel - Personal de Enfermeras (os) Activos Hospital Pediátrico Universitario- Revisado 10 de septiembre de 2019.
7. Tabla en Excel - Comparación Sueldo Actual, Escala Salarial Actual y Proyecto Cámara 2144 Hospital Pediátrico Universitario - Revisado 10 de septiembre de 2019.
8. Tabla de Excel-Resumen Personal de Enfermera Activo que se Beneficiaría del Proyecto 2144 Hospital Pediátrico Universitario Revisado 10 de septiembre de 2019.
9. Tabla en Excel- Datos Demográficos Hospital Universitario de Adultos junio 2019.
10. Tabla en Excel - Master de Enfermeras (os) del Departamento de Salud.

Debemos resaltar que la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, recomiendan que el personal de enfermería con funciones Gerenciales o de Supervisión, deben recibir compensación o incentivo de acuerdo a su jerarquía en las escalas. Mencionaron que, en el 2007, luego de la implantación de la Ley Núm. 28 de 20 de julio de 2005, el Departamento de Salud tuvo que conceder un aumento a empleados que se beneficiaron de la Ley, ya que trajo como situación que en muchos casos el personal nuevo y operacional, alcanzó o sobrepasó los sueldos del personal general, ocasionando un malestar en el personal supervisor.

Por otro lado, surge de los documentos sometidos por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Departamento de Salud, específicamente en las escalas, faltaría incluir la clase de Director de Enfermería I (\$3,350-\$4,857) y la de Enfermera(o) especialista (\$2,650-\$3,842). Resaltaron que el incluir estas clases no causa

impacto porque actualmente no tienen empleados que las ocupen. No obstante, las mismas existen en el Plan de Clasificación del Departamento de Salud.

CONCLUSIÓN

Es la posición de esta Comisión que, sin duda, existe una necesidad apremiante de atender las condiciones de empleo de estos profesionales. Las exigencias en cuanto al cuidado de la salud han forzado cambios a nivel global en el desempeño de las funciones de las enfermeras y enfermeros. La educación en enfermería, que por naturaleza se mantiene al día con los cambios, busca ofrecer currículos actualizados y pertinentes para proveer los servicios de calidad que los ciudadanos necesitan dentro de la realidad de un mundo globalizado. Por eso, el esfuerzo de la educación por preparar profesionales de Enfermería con las destrezas cognitivas, técnicas y humanas que responda a las necesidades de los ciudadanos del Siglo XXI.

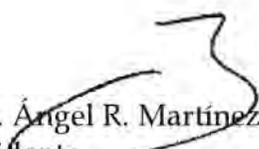
Al considerar la complejidad de los cambios en las situaciones de salud, la profesión ha tenido que diversificar la preparación académica de sus miembros. Resulta incontrovertible que estos profesionales de la salud resultan ser indispensables en el cuidado de los pacientes.

En vista de lo antes expresado, esta Asamblea Legislativa está consiente sobre la oferta y demanda de los profesionales de la Enfermería. Más allá de lo anterior, estamos consientes del éxodo de profesionales quienes en su mayoría emigran a los Estados Unidos en busca de mejores condiciones de empleo. A lo antes consigado se suma la situación actual que se vive en el mundo por la pandemia provocada por el virus COVID-19. Por lo tanto, resulta imperativo el revisar las escalas salariales de estos, considerando que son los profesionales en la primera línea de atención y cuidado al paciente. El riesgo y complejidad que enfrentan en los distintos escenarios de trabajo deben ser bien retribuido de manera que estemos en posición de retener a estos profesionales. Esta Comisión tiene presente que la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico es la más crítica en su historia, no obstante, se añadieron enmiendas para que el aumento salarial ocurra por etapas de manera que se puedan realizar los ajustes necesarios para poder cumplir con las disposiciones de esta medida.

Por todo lo antes expuesto, la Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene el honor de rendir su Informe Positivo sobre el Proyecto de la Cámara 2144, recomendando su aprobación, con las enmiendas contenidas en el Entirillado Electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,





Hon. Ángel R. Martínez Santiago
Presidente
Comisión de Salud
Senado de Puerto Rico



(Entirillado Electrónico)

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(25 DE JUNIO DE 2020)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

5ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2144

3 DE JUNIO DE 2019

Presentado por el representante *Meléndez Ortiz*

Referido a la Comisión de Salud

LEY

Para enmendar el Artículo 1 de la Ley 27-2005, mediante la cual se establece el salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en el sector privado, a los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Conforme a la literatura disponible, en Puerto Rico han ocurrido cambios demográficos, políticos, económicos, tecnológicos, culturales, de salud, de seguridad, teóricos, investigativos y legales que han provocado importantes modificaciones y avances en la prestación de servicios de salud, nuevas modalidades de tratamiento más sofisticados y precisos, cambio en los procesos para la formulación de diagnósticos clínicos y avances en la ingeniería genética. Los mencionados cambios ameritaron que para el año 2015 se reconsiderara la expansión del alcance de la práctica de enfermería en Puerto Rico para así poder proveer al público cuidados de salud óptimos con enfoques en cuidados primarios, promoción, mantenimiento y restauración de la salud en distintos escenarios de cuidados y en la comunidad. A tales efectos, se aprobó la "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico".



La referida Ley, define la “práctica de la enfermería” como el conjunto de todas aquellas acciones, juicios y destrezas basadas en un cuerpo sistemático de conocimientos de la enfermería, de las ciencias biológicas, físicas, sociales, tecnológicas y de la conducta humana, necesarias para cuidar a los individuos, los grupos, la familia y la comunidad. Asimismo, define la “enfermería” como la ciencia y el arte de brindar cuidado de salud a individuos, familias, grupos y comunidad tomando en consideración las etapas de crecimiento y desarrollo en la cual se encuentren. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de las enfermedades, participación en sus tratamientos, incluyendo la rehabilitación, y preparación para la muerte. El objetivo de la enfermería es aportar significativa y deliberadamente al máximo bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

A tono con lo anterior, la presente legislación persigue enmendar la Ley 27-2005, mediante la cual se establece el salario mínimo a ser devengado por un enfermero en el sector privado, a los fines de añadir nuevas categorías en la práctica de enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como “Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico”; asimismo, busca aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud.

Hay que indicar que las sociedades occidentales, incluyendo la puertorriqueña, han pasado de ser unas agrícolas a otras industrializadas y tecnológicas. Además, ha habido un aumento significativo en la población geriátrica mundial (Censo, 2010). Estos cambios han provocado otros tantos en la incidencia y prevalencia de las enfermedades, en donde predominan problemas de salud que eran de carácter infeccioso tales como: Tifus, Tuberculosis, Polio, a una sociedad donde prevalecen las condiciones crónicas tales como: la hipertensión, la diabetes y el cáncer entre otras (Depto. de salud, 2009). A raíz de estos cambios en la salud, los países han establecido estrategias y guías clínicas para tratar estas condiciones, en donde los servicios primarios que incluyen servicios preventivos, de promoción y mantenimiento de salud son el principal enfoque en la prestación de servicios de salud. (OMS, 2000,2010).

Las investigaciones científicas han corroborado recurrentemente que el establecimiento de servicios primarios ha sido la clave para lidiar con estas condiciones de salud de forma costo-efectiva, aumentando el acceso a los servicios y disminuyendo las estadísticas vitales. A estos fines, la Asociación Americana de Enfermería (ANA, 1997), estableció en su agenda oficial la inclusión y el desarrollo de la práctica avanzada de la enfermería, como estrategia para el alcance de las metas de salud a nivel mundial.

Por tanto, nos parece apropiado promover unas mejoras en las condiciones de empleo de estos profesionales de la salud, cuestión de fomentar que una mayor cantidad de personas lo estudien y se gradúen. De hecho, debemos mencionar que son las profesiones relacionadas con la industria de cuidado de la salud, las que figuran entre los empleos de mayor demanda en Puerto Rico, según los datos del Negociado de



Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Específicamente, entre las ocupaciones profesionales y técnicas relacionadas con cuidado de la salud con mayor empleo en Puerto Rico figuran los enfermeros graduados, el técnico de farmacia y los enfermeros prácticos y vocacionales con licencias.

Sin embargo, no hay duda de que Puerto Rico se encuentra en un proceso de envejecimiento y de emigración de su población. Ante esta realidad demográfica, es nuestra responsabilidad desarrollar política pública, programas especiales y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida de todos los que aquí residimos. Dicho eso, nos parece apropiado promover esta legislación.

El determinar la retribución que deben tener los profesionales de la enfermería es una determinación de política pública dentro de la discreción de la Asamblea Legislativa. Al hacer esta determinación, tomamos en consideración dos factores principalísimos, a saber: la necesidad de retener el mejor personal en Puerto Rico; y la deseabilidad de garantizar mejores condiciones de trabajo para estos profesionales.

Toda la normativa legal sustenta la determinación antes explicada. El estado puede legítimamente aprobar una ley para imponer las escalas salariales al personal de enfermería en el sector privado, esta ley constituiría una reglamentación económica legítima. La aprobación de una ley para imponer escalas salariales al personal de enfermería en el sector privado podría limitar la libertad de contratación en el campo de la salud, pero que esta limitación no violenta el debido proceso de ley ni le impone al sector privado una carga que no pueda sobrellevar.

En el caso que nos ocupa, el derecho que se afecta por la imposición de un salario mínimo a los profesionales de la enfermería en el sector privado es el derecho a la libertad de contratación. Esto pues, al aplicarse un salario mínimo, estatutario o reglamentario, la persona jurídica o natural, que interese contratar los servicios de un profesional de la enfermería deberá comenzar su oferta de remuneración a partir de los salarios mínimos establecidos. El Estado puede válidamente limitar la capacidad del sector privado en cuanto al salario del profesional de enfermería.

Desde el año 1934, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha determinado que los Estados tienen la potestad de establecer reglamentación económica en casos en que exista la necesidad de tal reglamentación, sin que esta acción constituya una violación al debido proceso de ley sustantivo. El caso de *West Coast Hotel v. Parrish*, 300U.S. 379 (1937), validó una ley del estado de Washington que establecía un salario mínimo para las mujeres. El Tribunal Supremo expresó que la libertad de contratación está sujeta a las restricciones que el estado entienda necesarias para salvaguardar los derechos de los trabajadores y evitar los abusos, en consideración a que los empleados



se encuentran en una posición muchos más débil que las empresas a la hora de negociar sus salarios y las condiciones de trabajo. Específicamente, el Tribunal expresó:

[t]he exploitation of a class of workers who are in an unequal position with respect to bargaining power and are thus relatively defenseless against the denial of a living wage is not only detrimental to their health and well being, but casts a direct burden for their support upon the community. What workers lose in wages the taxpayers are called upon to pay.... The community is not bound to provide what is in effect a subsidy for unconscionable employers. The community may direct its law-making power to correct the abuse which springs from selfish disregard of the public interest.

La jurisprudencia posterior a *Parrish*, supra, reiteró en términos más enfáticos la facultad de los estados para aprobar leyes que regulen los salarios en el sector privado. En *Osen v. Nebraska*, 313 U.S. 236 (1941), se reafirmó la constitucionalidad de una ley que fijaba las tarifas que podrían cobrar las agencias de empleo a los solicitantes de sus servicios.

Por otra parte, el Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha reconocido el poder del gobierno de establecer reglamentación económica cuando la misma sea necesaria para adelantar un interés legítimo del estado. En *Marina Industrial, Inc. vs. Brown Boveri Corp.*, 111 D.P.R. 64, (1983), se validó la constitucionalidad de la Ley Núm. 75 de 24 de junio de 1964, la cual establece una causa de acción a favor del distribuidor cuando el principal da por terminado un contrato de distribución sin justa causa.

Cabe señalar que en el pasado los salarios del personal de los hospitales privados han estado sujeto a intervención y fijación por parte del gobierno de Puerto Rico y que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido la validez de dicha reglamentación. Sobre este particular en el caso de *Municipio de San Lorenzo vs. Tribunal Superior de Puerto Rico*, 86 D.P.R. 205 (19620), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

[l]a enmienda de 1951 le quitó autoridad a la Junta de Salario Mínimo para fijar salarios mínimos a los empleados de los hospitales, clínicas y sanatorios de los gobiernos municipales, pero expresamente dejó establecida su autoridad para reglamentar las condiciones de trabajo al disponer que le serían aplicables todas las demás disposiciones de tales decretos. No tenía autoridad la Junta, luego de esta enmienda para fijar salario mínimo a estos empleados, pero tenía autoridad para establecer condiciones de trabajo.

Los fundamentos anteriores nos convencen de que podemos, válidamente, aprobar una ley que regule el salario del personal de enfermería en el sector privado. La única limitación es que la misma no afecte convenios colectivos previamente negociados, de forma tal que no se haga un planteamiento de menoscabo de obligaciones contractuales. Cónsono con lo antes descrito, entendemos procede añadir



nuevas categorías en la práctica de enfermería, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 254-2015, conocida como "Ley para Regular la Práctica de la Enfermería en Puerto Rico"; así como aumentar el salario mínimo a ser devengado por estos profesionales de la salud.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 27-2005, para que lea como sigue:
- 2 "Artículo 1.-El salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en
- 3 el sector privado será:
- 4 a) ~~Enfermero(a) Práctico(a) \$2,000.00~~
- 5 b) ~~Enfermero(a) Asociado(a) \$2,500.00~~
- 6 c) ~~Enfermero (a) Generalista \$3,000.00~~
- 7 d) ~~Enfermero(a) de Práctica Avanzada \$4,000.00~~
- 8 e) ~~Doctor en Práctica de Enfermería (DEP o DNP por sus siglas en inglés)~~
- 9 \$5,000.00
- 10 a. Enfermera(o) Práctica(o) sin experiencia: \$1,750.00
- 11 b. Enfermera(o) Práctica(o) con experiencia: \$2,000.00
- 12 c. Enfermera(o) Asociada(o) sin experiencia: \$ 2,250.00
- 13 d. Enfermera(o) Asociada(o) con experiencia: \$2,500.00
- 14 e. Enfermera(o) Generalista(o) sin experiencia: \$2,750.00
- 15 f. Enfermera(o) Generalista(o) con experiencia: \$3,000.00
- 16 Estas nuevas escalas salariales podrán establecerse mediante etapas,
- 17 disponiéndose que para el año 2022, todo el personal de enfermería en el servicio
- 18 privado deberá estar ubicado en su escala correspondiente.

1 Las nuevas escalas a establecerse se aplicarán sin perjuicio a los términos
2 de los distintos convenios colectivos que estén vigentes al momento de la fecha
3 de comienzo de la vigencia de esta Ley.

4 Sección 2.-Por la presente se deroga cualquier ley, o parte de ley, que sea
5 incompatible con ésta.

6 Sección 3.-Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra
7 disposición de ley que no estuviere en armonía con lo aquí establecido.

8 Sección 4.-Si cualquier palabra, frase, oración, párrafo, artículo, o parte de esta
9 ley fuere declarado inconstitucional por un tribunal competente, la sentencia a tal efecto
10 dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta ley. El efecto de dicha
11 sentencia quedará limitado a la palabra, frase, oración, párrafo, artículo, o parte de la
12 misma que así hubiere sido declarado inconstitucional.

13 Sección 5.-Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.



ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Extraordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

INFORME POSITIVO
SOBRE EL P. DE LA C. 2238

NCCB

24 de julio de 2020

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Bienestar Social y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, **recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara 2238, con las enmiendas que se incorporan en el Entirillado Electrónico que se acompaña.**

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 2238 tiene como propósito enmendar los Artículos 2, 5-B, 11, 19, 22-A, 24 y 31 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores", a los fines de realizar enmiendas necesarias y requeridas para atemperar nuestro ordenamiento jurídico a los cambios aprobados en el Código de Regulaciones Federales; y, para otros fines relacionados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Conforme a la Exposición de Motivos de la medida, la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores", en adelante ASUME, se creó, entre otros propósitos, con la intención de procurar que los padres, o las personas legalmente responsables de proveer alimentos, contribuyan, en la medida en que sus recursos lo permitan, a la manutención y bienestar de sus hijos menores mediante el fortalecimiento de los sistemas y la agilización de los procedimientos administrativos y judiciales para la determinación, recaudación y

distribución de las pensiones alimentarias. ASUME opera con un presupuesto compuesto en un sesenta y seis por ciento (66%) de fondos otorgados por el *Office of Child Support Enforcement*. Es requisito *sine qua non* cumplir con las disposiciones del *Código de Regulaciones Federales* para recibir la participación financiera federal disponible a los programas de sustento de menores.

NCCB Esta Ley tiene el propósito de atemperar la "Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores" con las enmiendas realizadas al Código de Regulaciones Federales. Como resultado de estos cambios se establecerán pensiones alimentarias basadas en la capacidad real de pago de las personas no custodias, se incrementará la consistencia de los pagos realizados por las personas no custodias y aumentará el por ciento de recaudos de las pensiones alimentarias. Esta pieza legislativa incorpora, a su vez, los requisitos para que se cumpla el debido proceso de ley establecido en la decisión emitida por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso *Turner v. Rogers*, 564 U.S. 431 (2011). La enmienda detalla los criterios que las agencias administradoras de programas de sustento de menores deben utilizar para determinar los casos que van a ser referidos ante el Tribunal General de Justicia en auxilio de jurisdicción, solicitando que se encuentre a la persona no custodia incurso en desacato.

El cumplimiento con el ordenamiento jurídico federal nos requiere también tomar en consideración la realidad socioeconómica de cada participante al momento de establecer su obligación alimentaria. El incluir como criterio la capacidad económica de las partes al momento calcular la pensión alimentaria correspondiente es un ejercicio que beneficia ultimadamente al alimentista, ya que incrementará el porcentaje de cumplimiento con la orden emitida por ASUME o el Tribunal.

El ordenamiento jurídico federal requiere que los estados modifiquen las Órdenes de Pensión Alimentaria en los casos en que el alimentante o el alimentista hayan sufrido un cambio sustancial en sus circunstancias. La presente legislación aclara que se considerará como un cambio sustancial a las circunstancias el haber sido sentenciado a cumplir una pena de reclusión. El estado, luego de advenir en conocimiento de que un alimentante ha sido sentenciado a cumplir una pena de reclusión mayor a ciento ochenta días (180) calendarios, tiene la responsabilidad de notificar a ambas partes de su derecho a petitionar una modificación de la Orden de Pensión Alimentaria vigente.

Nuestra Administración está comprometida con brindarle mejores servicios a nuestra ciudadanía y realizar las acciones necesarias para la mejor utilización de los fondos. Mediante la presente Ley tomamos las acciones requeridas para salvaguardar los fondos que se reciben a través de ASUME al cumplir con los requerimientos federales.

Para el estudio del P. de la C. 2238, la Comisión de Bienestar Social y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, solicitó Memorial Explicativo a la Administración para el Sustento de Menores (ASUME), adscrita al Departamento de la Familia.

La **Administración para el Sustento de Menores (ASUME)**, sometió Memorial Explicativo suscrito por la Lcda. Stephanie García Vidal, Administradora Interina. En el mismo, nos expresaron que, nuestro ordenamiento jurídico consagra el derecho a reclamar alimentos como un derecho fundamental revestido del más alto interés público. El mismo, emana del derecho constitucional a la vida, dispuesto en el Artículo II, Sec. 7 de la Constitución de Puerto Rico. Jurisprudencialmente se ha reconocido que, en el caso de menores de edad, se obrará conforme a lo que redunde en el mejor bienestar del menor. Véase, *Fonseca Zayas v. Rodríguez Meléndez*, 180 D. P. R. 623, (2011), *Figueroa Robledo v. Rivera Rosa*, 149 D.P.R. 565, (1999).

NAB Por otro lado, señalan que, al amparo del interés público que cobija el derecho de un menor a reclamar alimentos, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores, Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986. Dicha ley, se creó para que los padres asuman la responsabilidad que tienen para con sus hijos. La necesidad surge de las estadísticas publicadas, las cuales evidencian que la tasa de divorcios es cada vez mayor. Se adiciona a este factor, el aumento de hijos nacidos fuera del matrimonio; unido con el deterioro de los valores sociales, detonante de la desintegración de la unidad familiar y en consecuencia del abandono de las obligaciones de los padres para con sus hijos. Cada vez son más numerosas las familias encabezadas por un solo progenitor, o progenitora; siendo estas, en su mayoría, madres bajo los niveles de pobreza. Estadísticas del Programa de Asistencia Económica demuestran que un gran porcentaje de las personas no custodias ausentes no cumplen con su obligación de proveer el sustento a sus hijos. En la mayoría de estos casos de incumplimiento existe capacidad económica para responder a esta obligación. Es por esta razón, que se crea ASUME, para fortalecer los sistemas de determinación, recaudación y distribución de las pensiones alimentarias; así como, que se recobren los fondos públicos utilizados para alimentar a nuestros menores, velando siempre por el mejor bienestar de estos.

ASUME explica que es una agencia altamente regulada, no solo por la legislación estatal sino por el ordenamiento jurídico federal. La Ley de Seguridad Social Federal (Social Security Act), en su Sección 454(13) y el Código de Regulaciones Federales (CFR), en su Sección 45 CFR 301.13 le requiere a todas la Agencias clasificadas bajo el Título IV-D del

Social Security Act tener un Plan Estatal actualizado y aprobado por el Office of Child Support Enforcement (OCSE).

Además, ASUME opera con un presupuesto proveniente en un sesenta y seis por ciento (66%) de fondos otorgados por una subvención otorgada por el OCSE. Como condición previa al recibo de esta Participación Financiera Federal (FPP), disponible a los programas estatales de sustento de menores, ASUME debe modificar su Plan Estatal para asegurarse que el mismo cumple con las enmiendas al CFR aprobadas el 20 de diciembre de 2016. Es por ello que, tienen una ineludible obligación de cumplir con las disposiciones recogidas en la orden conocida como el Flexibility, Efficiency, and Modernization in Child Support Enforcement Programs Final Rule. Cónsono con esto, enfatizan que, el incumplir con sus obligaciones y no atemperar el Plan Estatal de ASUME, significaría la descertificación de la agencia. Lo que a su vez, redundaría en la pérdida de recursos fiscales equivalentes a \$19,000,000.

NCCB Mencionan que, conforme al Action Transmittal AT-17-03 emitido por OCSE, se dispone de forma específica las actualizaciones al Plan Estatal que deben realizarse para cumplir con los cambios realizados al Código de Regulaciones Federales. La Sección 45 CFR fue enmendada para establecer que las órdenes de pensión alimentaria deben definir la manera en que las partes van a cubrir las necesidades médicas de los alimentistas, incluyendo como alternativa el seguro provisto por el estado; en adición, a incluir el pago del por ciento correspondiente al seguro médico del alimentista.

El Artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores debe también atemperarse para cumplir con lo esbozado en la Sección 45 CFR 303.4, la cual requiere que las Guías Mandatorias para Computar las Pensiones Alimentarias en Puerto Rico estén basadas en los ingresos, ganancias y otra evidencia que refleje la capacidad de pago de la persona no custodia y de la persona custodia. Este mismo artículo debe incluir que la cubierta de salud disponible para el alimentista puede ser pública, en cumplimiento con la Sección 45 CFR 303.31. En adición, debe modificarse para estar acorde con el mandato establecido en la Sección 45 CFR 303.8. Explican que, una vez ASUME advenga en conocimiento de que un alimentante estará confinado por un periodo mayor a ciento ochenta (180) días, debe notificar a las partes sobre su derecho a solicitar una revisión o modificación a la pensión alimentaria.

La Sección 45 CFR 307.11 requiere que todos los programas de sustento de menores desarrollen mecanismos para evitar que se envíe una orden de retención de ingresos a cualquier alimentante que se encuentre residiendo en cualquier estado o jurisdicción de Estados Unidos y que esté recibiendo beneficios de Seguro Social por Incapacidad (SSDI) o Seguro Social por Incapacidad Temporeramente (SSI) para prevenir la retención o embargo de esos fondos. La Sección 45 CFR 303.6 (c)(4) requiere que el juzgador solicite y evalúe la evidencia presentada por las partes concerniente a la capacidad económica que ostenta el alimentante para cumplir con la orden de pensión alimentaria emitida previo a encontrarla incurso en desacato.

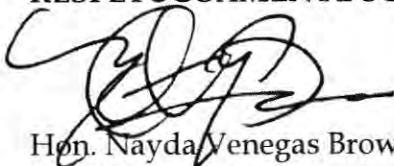
NAB ASUME entiende que las propuestas contenidas en el P. de la C. 2238, atienden perfectamente las enmiendas requeridas a su agencia por parte del Gobierno Federal. Como resultado, estos cambios representarán una protección al interés del Estado de resguardar los fondos federales que el Gobierno de Puerto Rico recibe a través de ASUME. Es importante enfatizar el gran interés mostrado por parte de los funcionarios del Programa Federal de Sustento de Menores al dar seguimiento al proceso conducente a que se materialicen las enmiendas y cambios que el P. de la C. 2238 presenta.

Finalmente, expresan que con la aprobación de esta medida se protege el presupuesto federal que garantiza la continuidad de los servicios que ASUME ofrece a los menores de Puerto Rico, mientras que promueve procedimientos más provechosos al bienestar de la ciudadanía. Es por ello que, avalan la aprobación del P. de la C. 2238 según redactado.

CONCLUSIÓN

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Bienestar Social y Asuntos de la Familia del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene a bien someterle a este Honorable Alto Cuerpo el Informe Positivo del **Proyecto de la Cámara 2238**, **recomendando su aprobación con enmiendas.**

RESPECTUOSAMENTE SOMETIDO,



Hon. Nayda Venegas Brown
Presidenta
 Comisión Bienestar Social y
 Asuntos de la Familia

(Entirillado Electrónico)

(TEXTO DE APROBACIÓN FINAL POR LA CÁMARA)
(25 DE JUNIO DE 2020)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

6ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2238

5 DE SEPTIEMBRE DE 2019

Presentado por el representante *Torres Zamora*

Referido a la Comisión de Turismo y Bienestar Social

LEY

Para enmendar los Artículos 2, 5-B, 11, 19, 22-A, 24 y 31 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores", a los fines de realizar enmiendas necesarias y requeridas para atemperar nuestro ordenamiento jurídico a los cambios aprobados en el Código de Regulaciones Federales; y, para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

NCCB
La Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores", en adelante ASUME, se creó, entre otros propósitos, con la intención de procurar que los padres, o las personas legalmente responsables de proveer alimentos, contribuyan, en la medida en que sus recursos lo permitan, a la manutención y bienestar de sus hijos menores mediante el fortalecimiento de los sistemas y la agilización de los procedimientos administrativos y judiciales para la determinación, recaudación y distribución de las pensiones alimentarias. La ASUME opera con un presupuesto compuesto en un sesenta y seis por ciento (66%) de fondos otorgados por el *Office of Child Support Enforcement*. Es requisito *sine qua non* cumplir con las disposiciones del Código de Regulaciones Federales para recibir la participación financiera federal disponible a los programas de sustento de menores.

Esta Ley tiene el propósito de atemperar la "Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores" con las enmiendas realizadas al Código de Regulaciones Federales. Como resultado de estos cambios, se establecerán pensiones alimentarias basadas en la capacidad real de pago de las personas no custodias, se incrementará la consistencia de los pagos realizados por las personas no custodias y aumentará el por ciento de recaudos de las pensiones alimentarias. Esta pieza legislativa incorpora, a su vez, los requisitos para que se cumpla el debido proceso de ley establecido en la decisión emitida por el Tribunal Supremo Federal de Estados Unidos de América en el caso *Turner v. Rogers*, 564 U.S. 431 (2011). La enmienda detalla los criterios que las agencias administradoras de programas de sustento de menores deben utilizar para determinar los casos que van a ser referidos ante el Tribunal General de Justicia en auxilio de jurisdicción, solicitando que se encuentre a la persona no custodia incurso en desacato.

El cumplimiento con el ordenamiento jurídico federal, nos requiere también tomar en consideración la realidad socioeconómica de cada participante al momento de establecer su obligación alimentaria. El incluir como criterio la capacidad económica de las partes al momento *de* calcular la pensión alimentaria correspondiente es un ejercicio que beneficia ultimadamente al alimentista, ya que incrementará el porcentaje de cumplimiento con la orden emitida por la ASUME o el Tribunal.

WCB
El ordenamiento jurídico federal requiere que los estados modifiquen las Órdenes de Pensión Alimentaria en los casos en que el alimentante o el alimentista hayan sufrido un cambio sustancial en sus circunstancias. La presente legislación aclara que se considerará como un cambio sustancial a las circunstancias el haber sido sentenciado a cumplir una pena de reclusión. El estado, luego de advenir en conocimiento de que un alimentante ha sido sentenciado a cumplir una pena de reclusión mayor a ciento ochenta días (180) calendarios, tiene la responsabilidad de notificar a ambas partes de su derecho a petitionar una modificación de la Orden de Pensión Alimentaria vigente.

~~Nuestra Administración~~ Esta Asamblea Legislativa está comprometida con brindarle mejores servicios a nuestra ciudadanía y realizar las acciones necesarias para la mejor utilización de los fondos. Mediante la presente Ley tomamos las acciones requeridas para salvaguardar los fondos que se reciben a través de ASUME al cumplir con los requerimientos federales.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.-Se ~~enmienda el~~ enmiendan los incisos 40 y 43 del Artículo 2 de la Ley
- 2 Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica
- 3 de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

1 "Artículo 2. - Definiciones.

2 1. Administración ...

3 ...

4 40. Seguro de Salud - El seguro de salud incluye cargos por servicios,
5 organización de mantenimiento de salud (HMO), organización de proveedores
6 preferidos (PPO) y otros tipos de cubierta de seguro de salud, pública o privada;
7 disponibles al padre, a la madre o cualquiera de ellos, al amparo de las cuales se
8 puedan proveer servicios de salud para beneficio de un o una menor alimentista.

9 41. ...

10 ...

11 43. Sustento médico - Se refiere a los mecanismos o providencias que se utilizan
12 u ordenan para sufragar los costos de servicios necesarios para cubrir las
13 necesidades de salud que tiene o podría tener un o una menor alimentista. Ello
14 incluye el disponer de un seguro de salud público o privado a través del cual
15 queden cubiertas todas o parte de las necesidades de salud de un o una menor
16 alimentista; disponer el pago del por ciento correspondiente para sufragar el
17 costo del seguro de salud provisto por una entidad pública o por el otro padre y
18 el disponer de una cantidad de dinero en efectivo para cubrir cualquier
19 necesidad de salud del o de la menor alimentista que no queden cubiertas por el
20 seguro de salud existente o que se pudiera ordenar proveer.

21 ..."

1 Sección 2.-Se enmienda el subinciso (a) y se añade un subinciso (e) al inciso (1), y se
2 enmienda el inciso (2) del Artículo 5-B de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986,
3 según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento
4 de Menores”, para que lea como sigue:

5 “Artículo 5-B. – Prestación de Servicios de Sustento de Menores.”

6 (1) La Administración prestará todos los servicios de sustento de menores
7 autorizados por esta Ley:

8 (a) cuando la Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la
9 Familia (ADSEF) adscrita al Departamento, cualquier agencia u
10 organismo gubernamental o el Tribunal, le refiera el caso de una
11 persona que recibe asistencia al amparo del Programa de Ayuda
12 Temporal para Familias Necesitadas o del Programa de Asistencia
13 Nutricional; o la Administración de Familias y Niños refiera un
14 menor bajo custodia del Departamento que recibe servicios al
15 amparo del Programa de Hogares Sustitutos o el Departamento de
16 Salud refiera un participante beneficiario del Programa de Ayuda a
17 Familias Médico-Indigentes (Medicaid), sujeto a determinaciones
18 sobre justa causa para no cooperar hechas a tenor con ésta y otras
19 leyes aplicables. Los beneficiarios de dichas ayudas o beneficios no
20 tendrán que presentar una solicitud de servicios IV-D como
21 condición para recibir los servicios que presta la Administración. A
22 su vez, las personas que recibieron pero que ya no reciben

1 beneficios al amparo del Programa de Asistencia Temporal para
 2 Familias Necesitadas, del Programa Medicaid o servicios del
 3 Programa de Cuidado Sustituto, al amparo del Título IV-E de la
 4 Ley de Seguridad Social, no tendrán que presentar una solicitud
 5 para continuar recibiendo los servicios IV-D que presta la
 6 Administración;

7 (b) ...

8 ...

9 e) Fuera de las excepciones establecidas en los incisos anteriores, toda
 10 persona que desee ser participante y recibir los servicios provistos
 11 por la ASUME deberá presentar una Solicitud de Servicios,
 12 conforme a las disposiciones establecidas en el Título IV-D de la
 13 Ley de Seguridad Social Federal.

14 (2) Los servicios autorizados por esta Ley se prestarán a los residentes del
 15 Gobierno de Puerto Rico, así como a los residentes de los Estados Unidos
 16 de América, así como a los residentes de un país extranjero, conforme a las
 17 disposiciones de la Ley ~~Núm. 103- de 2 de julio de~~ 2015, mejor conocida
 18 como ~~la~~ "Ley Uniforme Interestatal sobre Alimentos para la Familia"
 19 (UIFSA por sus siglas en inglés). Los no residentes deberán cooperar en el
 20 establecimiento, modificación y aseguramiento de efectividad de las
 21 acciones sobre obligaciones alimentarias en la misma medida en que se les
 22 requiere a los residentes de Puerto Rico.

1000B

1 ..."

2 Sección 3.-Se ~~enmienda~~ enmiendan los subincisos 3 y 6 y se añade un subinciso 8 al
 3 inciso B del el Artículo 11 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según
 4 enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de
 5 Menores", para que lea como sigue:

6 "Artículo 11.- Procedimiento Administrativo Expedito.

7 A. ...

8 B.- ...

9 1. ...

10 3. Notificación, comunicación y citación a las partes. En los procedimientos
 11 que se llevan a cabo bajo las disposiciones de esta Ley para establecer,
 12 modificar o hacer efectivas pensiones alimentarias o para establecer la
 13 filiación, el Administrador hará las gestiones razonables para notificar,
 14 comunicar o anunciar a las partes que se ha iniciado una investigación o
 15 caso que le afecta o le podría afectar sus derechos. Luego de comparecer la
 16 parte por derecho propio o representada por abogado, se le notificará de
 17 todas las órdenes o resoluciones que emita el Administrador o el Juez
 18 Administrativo.

19 Copia de las órdenes que establezcan la paternidad o que impongan o
 20 modifiquen una obligación de alimentos, incluyendo aquellas órdenes que
 21 denieguen una petición de modificación de pensiones alimentarias a tenor
 22 con el Plan de Revisión y Modificación de Ordenes de Pensión

1 Alimentaria de la Administración, deben ser notificadas a las partes
2 dentro de catorce (14) días desde la fecha en que se emitió la orden. Los
3 participantes tendrán la opción de ser notificados con copia electrónica de
4 las citaciones, requerimientos, notificaciones y órdenes de revisión y
5 modificación de pensión alimentaria. El participante que desee acogerse a
6 esta alternativa, deberá suscribir un formulario autorizando expresamente
7 el recibo las notificaciones de manera virtual y obligándose a notificar a la
8 Administración cualquier cambio en su información de contacto. Los
9 representantes legales de los participantes podrán escoger este método de
10 notificación.

11 4. ...

12 6. Reconocimiento voluntario de paternidad.

13 (a)...

14 (b) El certificado de paternidad cumplirá con todos los requisitos del
15 testimonio (affidavit) de reconocimiento de paternidad dispuestos en las
16 leyes y reglamentación federal aplicable, incluyendo, pero sin limitarse a
17 la información requerida y el formato. El certificado deberá incluir el
18 nombre de los padres, sus números de seguro social o, si estos números no
19 están disponibles, algún otro número de identificación y sus respectivas
20 direcciones. Este certificado podrá ser completado y suscrito digitalmente
21 por las partes y los registradores del Registro Demográfico. La plantilla
22 digital será compartida con la Administración electrónicamente.

1 (c) ...

2 ...

3 5. ...

4 7. 8. Registro de paternidad y maternidad por Adopción

5 Cuando un Tribunal emita una Resolución o Sentencia correspondiente a
6 la adopción de un menor, la Oficina del Registro Demográfico deberá ser
7 notificada con copia de este documento. † El padre y la madre adoptante
8 del menor, completarán un formulario sobre Certificado de Paternidad y
9 Maternidad constando así, la inscripción de dicha Sentencia. Dicho
10 formulario será promulgado por el Administrador en consulta con el
11 Secretario del Departamento de Salud.

12 C. – Revisión y Reconsideración ante el Juez Administrativo. ..."

13 Sección 4.- ~~Se enmienda el~~ enmiendan los incisos a, b y c del Artículo 19 de la Ley
14 Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica
15 de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

16 "Artículo 19.- Orden sobre Pensión Alimentaria - Determinación, Revisión y
17 Modificación; Guías Mandatorias.

18 a. Guías Mandatorias- El Administrador, en coordinación y consulta con el
19 Director Administrativo de la Oficina de la Administración de los Tribunales,
20 preparará y adoptará guías para determinar y modificar las pensiones
21 alimentarias para menores de edad. Estas guías se aprobarán de conformidad
22 con las disposiciones de la Ley 38- 2017, según enmendada, conocida como "Ley de

1 Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico". Las
 2 Guías Mandatorias deberán estar basadas en los ingresos, ganancias y otra
 3 evidencia que refleje la capacidad de pago de la persona no custodia y de la
 4 persona custodia, teniendo en consideración las necesidades de los menores. Las
 5 mismas serán revisadas por lo menos cada cuatro (4) años a partir de la fecha de
 6 su aprobación para asegurar que las pensiones alimentarias resultantes de su
 7 aplicación sean justas y adecuadas. El ~~Director del Programa de Sustento de~~
 8 ~~Menores designado por el Secretario,~~ Administrador asumirá y responderá de los
 9 gastos en que se incurra en la preparación, adopción e impresión de las guías y
 10 podrá venderlas a un precio justo y razonable. Los ingresos recibidos por
 11 concepto de tales ventas serán depositados en el Fondo Especial para Servicios y
 12 Representación de Casos de Sustento de Menores creado por este Artículo. La
 13 Administración publicará en su página electrónica una copia digital de las Guías
 14 Mandatorias.

15 b. ...

16 ...

17 (5) ...

18 ...

19 Para la determinación de los recursos económicos del obligado a
 20 pagar una pensión alimentaria, se tomará en consideración, además del
 21 ingreso neto ordinario, otros factores tales como el capital o patrimonio
 22 total del alimentante, historial laboral, evidencia fehaciente de búsqueda

1 de empleo, escolaridad, destrezas, edad, y salud. Se considerarán iguales
2 criterios de la persona custodia para el cómputo proporcional a serle
3 imputado a éste.

4 Al momento de establecer, revisar o modificar una pensión
5 alimentaria para beneficio de un o una menor de edad, el Tribunal, el
6 Administrador, o el Juez Administrativo le ordenará al padre, a la madre
7 o a ambos proveer sustento médico para beneficio del o de la menor
8 alimentista. En cumplimiento con lo anterior, el Tribunal, el
9 Administrador, o el Juez Administrativo le ordenará al padre, a la madre
10 o a ambos, proveer un seguro de salud privado para beneficio del o de la
11 menor alimentista si: (a) la persona lo tiene disponible, (b) su costo es
12 razonable y (c) está accesible al o a la alimentista.

13 ...

14 El seguro de salud privado se considera accesible si el proveedor de
15 los servicios de salud está localizado en la jurisdicción del Gobierno de
16 Puerto Rico. No se considerará accesible si como condición para obtener la
17 cubierta, todos los servicios deberán ser pagados y posteriormente
18 reclamados a la aseguradora como una solicitud de reembolso.

19 ...

20 En el caso de que el seguro de salud no esté disponible mediante
21 una cubierta de salud pública o privada, o su costo no sea razonable o no
22 esté accesible al o a la menor alimentista, se ordenará al padre, a la madre

NCCB

1 o a ambos, proveer una cantidad de dinero en efectivo para tal fin, en la
2 misma proporción fijada para la cuantía de la pensión alimentaria en los
3 gastos suplementarios hasta que esté disponible el seguro de salud.
4 Además, se le podrá ordenar al padre o a la madre proveer una suma de
5 dinero en efectivo, en conjunto con la disposición sobre seguro de salud,
6 de conformidad con esta Ley.

7 ...

8 c. Revisión y Modificación- Se dispone, además, que toda orden de pensión
9 alimentaria podrá ser revisada y, de proceder, modificada cada tres (3)
10 años desde la fecha en la que la orden de pensión alimentaria fue emitida
11 o modificada, cuando el alimentista, la persona custodia o la persona no
12 custodia presente una solicitud de revisión o cuando la Administración,
13 por iniciativa propia o cualquier otra agencia Título IV-D en los casos
14 donde exista una cesión del derecho de alimentos, inicie un
15 procedimiento de revisión de pensión alimentaria que pudiera culminar
16 con la modificación de la orden de pensión alimentaria. También se
17 dispone que cualquiera de las partes podrá solicitar o el Administrador
18 por iniciativa propia iniciar, el procedimiento de revisión, y de proceder,
19 de modificación de una orden de pensión alimentaria en cualquier
20 momento fuera del ciclo de tres (3) años, cuando existan cambios
21 sustanciales en las circunstancias del alimentista o del alimentante tales
22 como la encarcelación de la persona no custodia, variaciones o cambios

1000B

1 significativos o imprevistos en los ingresos, en la capacidad de generar
2 ingresos, en los egresos, gastos o capital de la persona custodia o de la
3 persona no custodia, o en los gastos, necesidades o circunstancias del
4 menor. Una vez la Administración advenga en conocimiento de que un
5 alimentante estará confinado por un período mayor a ciento ochenta
6 (180) días, notificará a las partes sobre su derecho a solicitar una revisión
7 o modificación a la pensión alimentaria. A tales efectos, el Departamento
8 de Corrección y Rehabilitación deberá notificar de forma inmediata, no
9 más tarde de diez (10) días y a través de la vía electrónica, a la
10 Administración y al Tribunal, la información de todo alimentante que
11 haya sido recluso en una institución correccional o sentenciado, a una
12 pena de reclusión mayor a ciento ochenta (180) días, irrespectivamente de
13 la razón para su reclusión. El Departamento de Corrección y
14 Rehabilitación proveerá la siguiente información del confinado: el
15 nombre, apellidos, fecha de nacimiento, número de seguro social, última
16 dirección del confinado, nombre y dirección de la institución carcelaria,
17 fecha de la sentencia y fecha de excarcelación. Una vez la Administración
18 o el Tribunal reciba la información, enviará una Notificación a las partes
19 sobre su derecho a solicitar una revisión o modificación. No obstante,
20 cualquier ley o disposición en contrario, el requisito de cambio
21 significativo o imprevisto en las circunstancias de alguna de las partes se
22 cumple si de la aplicación de las Guías para computar las pensiones

NAB

1 alimentarias en Puerto Rico, adoptadas según se dispone en esta Ley,
2 resulta una pensión alimentaria diferente a la pensión corriente en vigor.
3 La necesidad de proveer sustento médico para un o una menor
4 alimentista en una orden también dará base para la revisión y posible
5 modificación de la pensión alimentaria.

6 ...

7 El Administrador ~~Director del Programa de Sustento de Menores~~
8 establecerá por reglamento los procedimientos para llevar a cabo la
9 revisión y determinar si proceden las modificaciones, proveer sobre la
10 notificación y disponer en cuanto a los requisitos federales aplicables.

11 La pensión alimentaria para beneficio de un menor de edad se
12 extingue al momento de este emanciparse por razón de haber alcanzado
13 su mayoría de edad o por cualquiera de las razones establecidas en el
14 Código Civil de Puerto Rico para la emancipación. No obstante, la Orden
15 de Pensión Alimentaria establecida durante la minoridad mantendrá su
16 vigencia hasta que el alimentante solicite el relevo de su obligación de
17 proveer la misma. La Administración notificará a las personas no
18 custodias y personas custodias su intención de cerrar el caso
19 administrativamente al momento de que el alimentista se emancipe por
20 cualquiera de las razones esbozadas en el Código Civil de Puerto Rico o
21 cuando se cumpla con los criterios de cierre establecidos en la sección 45
22 CFR 303.11 del Código de Regulaciones Federales. El Tribunal General de

1 Justicia se considerará el foro con jurisdicción para atender la solicitud de
2 alimentos entre parientes, una vez el alimentista adviene a la mayoría de
3 edad. Para adjudicar la procedencia del relevo solicitado, el Tribunal
4 deberá celebrar una vista evidenciaria expedita para pasar juicio en torno
5 a si el joven adulto tiene derecho a continuar recibiendo la pensión
6 alimentaria al amparo de lo dispuesto en el Artículo 658 del Código Civil
7 de Puerto Rico.”

8 Sección 5.-Se enmienda el inciso b del Artículo 22-A de la Ley Núm. 5 de 30 de
9 diciembre de 1986, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la
10 Administración Para el Sustento de Menores”, para que lea como sigue:

11 “Artículo 22-A. Orden sobre Pensión Alimentaria- Pagos; Cobro y Distribución.

12 (a) ...

13 (b) Efectuado el pago de la pensión alimentaria en la forma provista en esta Ley,
14 el Administrador, sus agentes y empleados quedan relevados de toda
15 responsabilidad futura.

16 El importe de la pensión alimentaria de un alimentista que no ha podido
17 ser localizado o identificado pasará al Fondo Especial creado en el Artículo 106
18 de esta Ley, transcurridos cinco (5) años sin que se haya reclamado el mismo. De
19 igual manera, pasarán al Fondo Especial los pagos emitidos por un alimentante
20 fenecido, luego de que la Administración haya notificado a los descendientes que
21 deben presentar una declaratoria de herederos o un Testamento y los fondos no
22 hayan sido reclamados. El Administrador, deberá publicar un aviso en un

1 periódico de circulación general con el nombre del alimentista, su última
 2 dirección conocida, forma de reclamar el importe de la pensión y cualquier otra
 3 información que se disponga por reglamento.

4 ...”

5 Sección 6.-Se enmienda el inciso 1, se añade un nuevo inciso 7 y se renumeran los
 6 actuales incisos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 como los incisos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
 7 y 17 del el Artículo 24 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada,
 8 conocida como “Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores”, para
 9 que lea como sigue:

10 “Artículo 24. - Medidas para Asegurar la Efectividad del Pago - Retención de
 11 Ingresos; Orden y Notificación.

12 (1)

13 (a) ...

14 ...

15 El formulario de Orden de Retención de Ingresos será en español e inglés,
 16 igual al requerido por el Gobierno Federal a todas las jurisdicciones, para que se
 17 utilice en los casos de alimentos interestatales y locales. Este formulario será
 18 preparado por el Administrador y, dentro de los treinta (30) días siguientes, será
 19 revisado por la Oficina de Administración de los Tribunales para ser usado por
 20 los tribunales y el Administrador. Se dispone, además, que todo pago a ser
 21 retenido mediante una Orden de Retención de Ingresos, será pagadero a través
 22 de la Administración, para todas las ordenes de alimentos que hayan sido

1 emitidas posterior al 1 de enero de 1994, en conformidad a lo dispuesto el
2 §466(b)(6)(A)(ii) de la Ley de Seguridad Social.

3 (b) En los casos en los cuales no se hubiere notificado una orden de inmediata
4 retención conforme al inciso anterior de este Artículo y un alimentante incurra en
5 un atraso equivalente a un mes en el pago de la pensión alimentaria, el secretario
6 del Tribunal o el Administrador, según sea el caso, automáticamente notificará la
7 orden al patrono o pagador del alimentante para la retención en el origen de su
8 ingreso. Así también el Tribunal o el Administrador, según sea el caso,
9 emitirá la correspondiente orden de retención en el origen de ingresos del
10 alimentante, si el alimentante voluntariamente solicita dicha retención, o si el
11 alimentista lo solicita y se determina de conformidad con los procedimientos y
12 estándares establecidos en los incisos (2) y (3) de este Artículo que dicha solicitud
13 debe concederse.

14 *NCCB*
(2) ...

15 (7) La Administración y el Tribunal desarrollarán mecanismos para evitar que
16 se envíe una orden de retención de ingresos a cualquier alimentante que se
17 encuentre residiendo en cualquier estado o jurisdicción de Estados Unidos y esté
18 recibiendo beneficios de seguro social por incapacidad (SSDI) o seguro social por
19 incapacidad temporera (SSI) para prevenir la retención o embargo de esos
20 fondos, según requerido por la sección 307.11 del Título 45 del Código de
21 Regulaciones Federales.

22 (8) ...

- 1 (9) ...
 2 (10) ...
 3 (11) ...
 4 (12) ...
 5 (13) ...
 6 (14) ...
 7 (15) ...
 8 (16) ...
 9 (17) ...
 10 ..."

11 Sección 7.-Se enmienda el inciso 3, se añade un nuevo inciso 4, se enmienda el actual
 12 inciso 4 y se renumera como inciso 5, se enmienda el actual inciso 5 y se renumera como inciso 6,
 13 y se reenumeran los actuales incisos 6, 7, 8, 9, 10 y 11 como los incisos 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del
 14 Artículo 31 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida
 15 como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea
 16 como sigue:

17 "Artículo 31.- Medidas Adicionales - Otros Remedios.

18 1. ...

19 2. ...

20 3. En los casos a los que la Administración de Sustento de Menores preste
 21 servicios delegados, y requeridos a la Administración como agencia IV-D, el
 22 Administrador, o el Tribunal, deberá solicitar y evaluar evidencia presentada por

1 las partes concerniente a la capacidad económica que ostenta el alimentante para
2 cumplir con la orden de pensión alimentaria emitida previo a encontrarla incurso
3 en desacato, según establecido en el inciso 2 de este Artículo. Se podrá solicitar al
4 Tribunal que encuentre a la parte alimentante incurso en desacato solamente
5 cuando exista preponderancia de la prueba que pueda llevar al juzgador de
6 hechos a entender razonablemente que dicha persona tiene la capacidad
7 económica para cumplir con el pago de la pensión alimentaria establecida en
8 beneficio de un menor alimentista.

9 4. En los casos en que el Administrador se disponga a acudir en Auxilio de
10 Jurisdicción al Tribunal de Primera Instancia para hacer valer una orden de
11 pensión alimentaria, deberá notificar su intención al alimentante y al alimentista.

12 La notificación deberá indicar a las partes el monto al cual asciende la deuda y
13 especificar que en la vista ante el Tribunal se atenderá principalmente la
14 controversia sobre la capacidad económica que tiene el alimentante para pagar la
15 pensión alimentaria y que se utilizarán todos los remedios de cumplimiento
16 disponibles en nuestro ordenamiento jurídico. Al momento de radicar su escrito
17 o moción ante el Tribunal de Primera Instancia, el ~~Secretario Auxiliar~~
18 Administrador deberá anejar la información sobre la capacidad de pago del
19 alimentante para pagar y cumplir con su responsabilidad alimentaria.

20 5. Ante cualquier moción en solicitud de que se encuentre al alimentante incurso
21 en desacato por incumplimiento de una orden de pensión alimentaria radicada
22 ante el Tribunal General de Justicia por el ~~Administrador~~ Director del Programa de

1 ~~Sustento de Menores~~, o por funcionarios con jurisdicción en otros estados, o en
2 un país extranjero en casos intergubernamentales; el Tribunal: (a) calendarizará
3 una vista cuyo señalamiento será diligenciado; (b) emitirá una orden y notificará
4 la misma a las partes dentro de un término no mayor de veinte (20) días
5 laborables que se contará a partir de la fecha de presentación de la moción. En la
6 notificación sobre el señalamiento de la vista de desacato, el Tribunal le advertirá
7 al alimentante: (a) las consecuencias que conllevan el que se le encuentre incurso
8 en desacato, (b) que tanto lo concerniente con su capacidad económica para
9 pagar la pensión alimentaria como con lo relacionado a sus condiciones y
10 capacidad para pagar el saldo de la deuda, serán adjudicados en la vista señalada
11 y (c) que la determinación en cuanto a si se le encuentra o no incurso en desacato
12 estará fundamentada en la evidencia que el Tribunal reciba sobre dichos asuntos.

13 6. La decisión del Tribunal en cuanto a la procedencia o no del desacato estará
14 basada en determinaciones de hechos sobre la capacidad del alimentante de
15 generar ingresos, para pagar la totalidad o parte de la deuda y para cumplir
16 cualquier condición que el Tribunal estime necesario imponer. En los casos en los
17 que el Tribunal encuentre a la parte alimentante incurso en desacato,
18 preferentemente ordenará la reclusión domiciliaria cuando ello proceda de
19 acuerdo con lo establecido en este Artículo. Cuando el Tribunal ordene la
20 reclusión carcelaria consignará en su sentencia, resolución u orden las razones
21 por las cuales no ordenó la reclusión domiciliaria de la parte alimentante.

22 7. ...

1 8. ...

2 9. ...

3 10. ...

4 11. ...

5 12. ...”

6 Sección 7.-Cláusula Derogatoria.

7 Se deroga cualquier disposición de ley o reglamento vigente que sea
8 incompatible, ya sea de manera expresa o implícita con cualquier cláusula, párrafo,
9 artículo, sección, inciso o parte de esta Ley.

10 Sección 8.-Reglamentación

11 Se ordena a la Administración para el Sustento de Menores, la Administración de
12 Tribunales y al Departamento de Corrección y Rehabilitación a adoptar la
13 reglamentación requerida de conformidad con las disposiciones de la Ley 38- 2017,
14 según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del
15 Gobierno de Puerto Rico”, según aplicable, necesaria para dar cumplimiento a esta Ley.

16 Sección 9.-Cláusula de Separabilidad.

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

1 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
2 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

NCCB

3 Sección 10.-Vigencia.

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

5^{ta} Sesión
Extraordinaria

ORIGINAL

SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 2546

INFORME POSITIVO

24 de julio de 2020

AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Salud del Senado, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del **P. de la C. 2546**, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El **Proyecto de la Cámara 2546** propone establecer la "Ley para Monitorear los Casos de Sobredosis en Puerto Rico"; a los fines de crear e implementar un Sistema de Vigilancia de Sobredosis en Puerto Rico en la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción; promover el tratamiento necesario para las personas afectadas por sobredosis; establecer las sanciones correspondientes; y para otros fines relacionados.

Surge de la exposición de motivos del P. de la C. 2546, que la cantidad de muertes en Estados Unidos causadas por sobredosis aumentó significativamente entre los años 2015 al 2017 (52,404, 64,000 y 72,000, respectivamente). Esto provocó declaraciones de estado de emergencia tanto por el Presidente Barack Obama, como de Donald Trump.

En Puerto Rico, sin embargo, no contamos con sistema que recopile esta data por lo que las cifras existentes son poco confiables. Como resultado de ello, nuestra capacidad de desarrollar políticas públicas dirigidas a atender este problema está limitada.

Es por ello que el P. de la C. 2546 propone establecer el Sistema de Vigilancia de Sobredosis. A juicio de sus proponentes, este sistema permitiría lograr mayor eficiencia de los recursos financieros, profesionales, educativos y de seguridad pública, lo que

3

permitiría el desarrollo de planes concertados dirigidos a prevenir y tratar el problema de uso de sustancias controladas en Puerto Rico.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico, como parte de la evaluación del P. del S. 1437 analizó los comentarios sometidos por la **Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (“ASSMCA”)** mediante ponencia escrita enviada el 23 de julio de 2020.

Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA):

Tras reconocer los problemas históricos que ha enfrentado el Gobierno de Puerto Rico para contar con datos confiables, ASSMCA puntualiza que establecer un sistema de vigilancia en la isla es vital para reducir el número de muertes causadas por sobredosis. En ese sentido, señalan que los Centros de Prevención y Control de Enfermedades (“CDC” por sus siglas en inglés) definen la vigilancia epidemiológica como la “recopilación, análisis e interpretación permanente y sistemática de datos de salud esenciales para la planificación, implementación y evaluación de la práctica de salud pública, íntimamente integrada con la entrega a tiempo de estos datos a quienes deben conocerlos.”

Añade ASSMCA que existen dos tipos de vigilancia, la pasiva y la activa. En el caso del sistema que propone el P. de la C. 2546 se estaría instituyendo un sistema de vigilancia activa, toda vez que el Artículo 4 requiere a toda facilidad o departamento de emergencia y urgencia, ya sea público o privado, así como los sistemas de ambulancias y cualquier otro personal de primera respuesta, del sector público y privado en Puerto Rico, a notificar a la Administración en un periodo no mayor de setenta y dos (72) horas, todo caso de sobredosis que sea atendido en su respectivo escenario. Para esto la Administración desarrollará un sistema electrónico de recopilación de datos que se hará disponible a las entidades pertinentes mediante la firma de un acuerdo de entendimiento.

Por otro lado, ASSMCA informa que el sistema electrónico que sería necesario para la implementación del Sistema de Vigilancia de Sobredosis se encuentra en sus etapas finales de desarrollo gracias a una subvención de fondos federales que obtuvo la agencia a esos fines. En ese sentido, señalan que la aprobación del P. de la C. 2546 es necesaria para alimentar la base de datos.

Finalmente, ASSMCA hace referencia a la aprobación de la Ley 70-2017, conocida como “Ley de Vigilancia de Receta de Medicamentos Controlados”, mediante la cual se ha logrado que el 98% de las farmacias entren la información al sistema, la cual es utilizada por miles de profesionales de la salud al momento de recetar estos

medicamentos. Esto evita la multiplicidad de recetas en pacientes que visitaban varios médicos buscando el mismo medicamento controlado.

Para ASSMCA, tener acceso a la información que se recopilará en el Sistema de Vigilancia de Sobredosis les permitirá ajustar los planes existentes y desarrollar proyectos nuevos, lo cual redundará en una mejor utilización de los recursos humanos y económicos de la agencia. Por eso, avalan la aprobación de la medida.

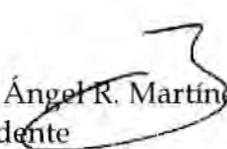
CONCLUSIÓN

La Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico entiende que la medida es un paso en la dirección correcta para reducir las muertes causadas por sobredosis. En ese sentido, somos del criterio de que el Sistema de Vigilancia de Sobredosis será una herramienta vital en esta misión.

Tal como demostramos con la aprobación de la Ley 70-2017, esta Asamblea Legislativa tiene un compromiso inquebrantable con identificar, desarrollar y adoptar iniciativas y estrategias para ayudar a todos los sectores de nuestra población. A nuestro juicio, el P. de la C. 2546 atiende de una manera más comprensiva y puntual el problema de las sobredosis por el uso de drogas en Puerto Rico.

Por todo lo antes expuesto, la Comisión de Salud del Senado recomienda la aprobación del **Proyecto de la Cámara 2546**, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,


Hon. Ángel R. Martínez Santiago
Presidente
Comisión de Salud



Entirillado Electrónico

(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(25 DE JUNIO DE 2020)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va}. Asamblea
Legislativa

7^{ma}. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2546

8 DE JUNIO DE 2020

Presentado por los representantes y las representantes *Méndez Núñez, Torres Zamora, Ramos Rivera, Rodríguez Aguiló, Hernández Alvarado, Alonso Vega, Aponte Hernández, Banchs Alemán, Bulerín Ramos, Charbonier Chinaea, Charbonier Laureano, Claudio Rodríguez, Del Valle Colón, Franqui Atilas, González Mercado, Lassalle Toro, Lebrón Rodríguez, Mas Rodríguez, Meléndez Ortiz, Morales Rodríguez, Navarro Suárez, Parés Adorno, Parés Otero, Peña Ramírez, Pérez Cordero, Pérez Ortiz, Quiñones Irizarry, Rivera Ortega, Rodríguez Hernández, Román López, Santiago Guzmán, Soto Torres, Torres González y Vargas Rodríguez*

Referido a la Comisión de Salud

LEY

Para crear la "Ley para Monitorear los Casos de Sobredosis en Puerto Rico"; a los fines de crear e ~~implantar~~ implementar un Sistema de Vigilancia de Sobredosis en Puerto Rico por parte de en la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción; promover el tratamiento necesario para las personas afectadas por sobredosis; establecer las sanciones correspondientes; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2017, en Estados Unidos, más de 72,000 personas murieron a causa de una sobredosis de drogas. Ese Las estadísticas demuestran que ese número ha ido

~~aumentando~~ aumentó consistentemente con los años, habiéndose informado 52,404 muertes en el año 2015 y 64,000 muertes en el 2016. ~~Dicha~~ Esa realidad obligó a los Presidentes, Barack Obama y Donald Trump a declarar una Crisis Nacional y una emergencia nacional, respectivamente. En Puerto Rico no tenemos datos concretos que nos permitan saber cuál es la magnitud de este problema. Los pocos números a los que la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción ha tenido acceso son los siguientes:

- En el año 2016, el Negociado de Ciencias Forenses (NCF) reportó 58 muertes por intoxicación de opioides/opiáceos, más 21 intoxicaciones no específicas en las cuales se sospecha posible intoxicación de opioides/opiáceos.
- En el año 2017, el NCF reportó 45 muertes por intoxicación de opioides/opiáceos, más 33 intoxicaciones no específicas en las cuales se sospecha posible intoxicación de opioides/opiáceos, mientras que el Negociado de Emergencias Médicas (NEM) reportó 612 intervenciones de sobredosis de opiáceos.
- En el año 2018, el NCF ha podido determinar 13 muertes por intoxicación de opioides/opiáceos, más 3 intoxicaciones no específicas en las cuales se sospecha posible intoxicación de opioides/opiáceos. Por su lado, para ese mismo año el NEM reportó 598 intervenciones de sobredosis de opiáceos.

Estos números, aunque importantes para ayudarnos a comenzar a establecer unos patrones de necesidad, no representan necesariamente la totalidad de los casos de sobredosis y muertes por sobredosis en Puerto Rico.

Lamentablemente, el que la Isla carezca de un Sistema de Vigilancia de Sobredosis de Drogas impide que podamos llevar estadísticas tan precisas como las del resto de las jurisdicciones de Estados Unidos. Esto a su vez limita nuestra capacidad de desarrollar políticas públicas dirigidas a atender áreas geográficas donde pudieran requerirse estrategias específicas, ya sea por el tipo de droga que se está utilizando, el nivel de deterioro de las personas en sectores o lugares identificados como zonas calientes conocidas en inglés como "hotspots", o la población que está siendo más afectada.

Un Sistema de Vigilancia de Sobredosis nos permitiría, además, lograr mayor eficiencia de los recursos financieros, profesionales, educativos y de seguridad pública, ya que permitiría el desarrollo de planes concertados dirigidos a prevenir y tratar el problema de uso de sustancias controladas en Puerto Rico.

Este Gobierno tiene un compromiso inquebrantable con identificar, desarrollar y adoptar iniciativas y estrategias para ayudar a todos los sectores de nuestra población. Esta medida, sin duda, representa un esfuerzo en esa dirección ya que busca que atender de una manera más comprensiva y puntual el problema de las sobredosis por el uso de drogas en Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título.

2 Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como la "Ley para Monitorear los Casos de
3 Sobredosis en Puerto Rico".

4 Artículo 2.- Definiciones.

5 ~~A los fines~~ Para propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado
6 que a continuación se expresa:

7 a) Administración - es la Administración de Servicios de Salud Mental y
8 Contra la Adicción (ASSMCA).

9 b) Administrador - es el Administrador de ASSMCA.

10 c) Antagonista de Opioide - sustancia que se utiliza para suprimir los efectos
11 tóxicos de los fármacos agonistas opiáceos con dos aplicaciones principales:
12 reversión inmediata de la depresión del sistema nervioso central y
13 prevención de los efectos subjetivos de los opiáceos en personas
14 dependientes que desean iniciar la deshabitación. Entre estas sustancias
15 están incluidas la naloxona y la naltrexona; ambas antagonizan tanto la
16 acción de los opiáceos como las de los péptidos opioides endógenos.

17 d) Entidades pertinentes - se refiere a las agencias de salud pública, agencias
18 de Ley y orden estatales y federales, y otras agencias del Gobierno de Puerto
19 Rico que en cumplimiento con esta Ley utilicen la información que se

1 desprendida del Sistema de Vigilancia de Sobredosis para fines investigativos,
2 estadísticos, desarrollo de política pública y propósitos educativos.

3 e) Sistema de Vigilancia de Sobredosis - proceso permanente y regular de
4 recopilar, analizar y divulgar la información necesaria para mantener un
5 conocimiento actualizado de las sobredosis ocurridas en Puerto Rico y
6 desarrollar estrategias de prevención dirigidas a minimizar estos incidentes.

7 f) Sobredosis - dosis excesiva de un medicamento o de una sustancia adictiva;
8 administración de cualquier medicamento en una dosis superior a lo
9 prescrito o a lo habitual. Puede generar efectos graves, tales como:
10 intoxicación, pérdida de conciencia, colapso del sistema nervioso y hasta la
11 muerte.

12 Artículo 3.- Creación del Sistema de Vigilancia de Sobredosis.

13 La Administración establecerá el Sistema de Vigilancia de Sobredosis con el
14 propósito de ~~implantar~~ implementar y mantener un sistema de vigilancia
15 electrónica para el monitoreo de casos de sobredosis en Puerto Rico.

16 La Administración ~~podrá~~ tendrá la facultad de contratar o establecer acuerdos
17 de colaboración con otras agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas,
18 oficinas o dependencias del gobierno estatal, federal o municipal, así como con
19 cualquier entidad privada con o sin fines de lucro, que la Administración
20 determine apta y capacitada para establecer y asegurar la operación,
21 funcionamiento y administración del sistema de vigilancia electrónica y de



1 conformidad con las normas y reglamentación que la Administración promulgue
2 a estos fines.

3 Las entidades públicas o privadas que colaboren o sean contratadas para
4 establecer y asegurar la operación, funcionamiento y administración de este
5 sistema, deberán cumplir con las disposiciones sobre confidencialidad de la
6 información del sistema según dispuestas en esta Ley, y estarán sujetas a las
7 penalidades dispuestas en la misma.

8 Artículo 4.- Notificación de Información al Programa.

9 Toda facilidad o departamento de emergencia y urgencia, ya sea público o
10 privado, así como los sistemas de ambulancias y cualquier otro personal de
11 primera respuesta, del sector público y privado de en Puerto Rico, deberán notificar
12 a la Administración en un periodo no mayor de setenta y dos (72) horas, todo caso
13 de sobredosis que sea atendido en su respectivo escenario. Para esto la
14 Administración desarrollará un sistema electrónico de recopilación de datos que
15 se hará ~~accesible~~ disponible a las entidades pertinentes mediante la firma de un
16 acuerdo de entendimiento. La información que debe ser recopilada en el sistema
17 electrónico debe incluir, ~~pero no limitarse a~~ al menos, la siguiente información:

- 18 1. Nombre de la persona que sufre la sobredosis.
 - 19 2. Sexo y edad aproximada de la persona que recibe atención o tratamiento.
 - 20 3. Fecha y hora aproximada de la sobredosis.
 - 21 4. Dirección o lugar donde se encontró o recogió a la persona o dónde ocurrió
22 la sobredosis.
- 

1 5. Si se administró un antagonista opiode de urgencia.

2 6. Si la sobredosis fue fatal o no fatal.

3 7. Sustancia o sustancias controladas sospechosas involucradas en la
4 sobredosis.

5 8. Si la persona recibió o no algún tipo de tratamiento.

6 Artículo 5.- Obligación de los Hospitales.

7 Los hospitales, tanto público como privados, deberán desarrollar e informar a la
8 Administración, en un periodo no mayor de ciento veinte (120) días a partir de la
9 aprobación de esta Ley, una política para promover la prevención de sobredosis
10 involuntarias de drogas. La política deberá incluir, pero no limitarse a:

11 1. Un proceso para obtener el consentimiento del paciente que permita notificar
12 al pariente más cercano del paciente, y cada médico o practicante de atención
13 médica que prescribió una sustancia controlada al paciente, sobre la sobredosis
14 del paciente, su ubicación, y la naturaleza de la sustancia o sustancia controlada
15 involucrada en la sobredosis.

16 2. Un protocolo para proporcionar al paciente o su pariente más cercano, en este
17 último caso si el paciente consintió para ello, información sobre los servicios de
18 tratamiento de abuso de sustancias disponibles que estén debidamente
19 licenciados por el estado para ofrecer dichos servicios.

20 3. Educación e información a los profesionales de atención médica del
21 departamento de emergencias autorizados a prescribir sustancias controladas
22 para reducir el riesgo de uso de opioides, uso indebido y adicción.



- 1 4. El uso de profesionales con licencia o certificados de salud conductual o
2 especialistas de pares en el departamento de emergencias para motivar al
3 paciente a buscar tratamiento para el abuso de sustancias.
- 4 5. El uso de los protocolos de evaluación, intervención breve y referido a
5 tratamiento en el departamento de emergencias.

6 Artículo 6.- Confidencialidad, Acceso y Uso de la Información del Sistema de
7 Vigilancia.

- 8 a) La Administración tendrá el deber de adoptar mediante reglamentación
9 procedimientos y normas específicas estrictas para asegurar y proteger la
10 confidencialidad de la información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis.
- 11 b) Toda información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis será confidencial y
12 no podrá ser divulgada, excepto según se provee en esta Ley.
- 13 c) La Administración establecerá las normas y procedimientos para el uso y
14 divulgación de la información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis a tenor
15 con lo dispuesto en esta Ley. A ~~estos efectos~~ tales fines, la Administración
16 deberá, entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- 17 1. Revisar la información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis de Puerto
18 Rico, y de cumplirse con los criterios establecidos por la Administración,
19 podrá:
 - 20 i. Referir la información relevante sobre un área de alto riesgo a
21 las entidades pertinentes, de manera que estas puedan
22 adoptar planes preventivos y de seguridad. La información
- 

1 provista a las entidades pertinentes podrá ser utilizada
2 únicamente para los fines que se establecen en esta Ley;
3 cualquier entidad pertinente que utilice indebidamente la
4 información estará sujeta a las sanciones dispuestas en el
5 Artículo 7 y cualquier otro remedio que corresponda por ley.

6 ii. Referir la información a las entidades pertinentes para fines
7 estadísticos, investigativos, desarrollo de política pública y
8 propósitos educativos. Disponiéndose que, a estos fines
9 deberá previamente suprimir toda información que
10 identifique o pueda razonablemente utilizarse para identificar
11 al paciente, o cualquiera otra persona sujeta de la información.

12 Artículo 7.- Sanciones por Incumplimiento.

13 Toda entidad, facilidad, departamento o persona que incumpla la obligación de
14 remitir la información requerida por la Administración al Sistema de Vigilancia de
15 Sobredosis, conforme se dispone en esta Ley, incurrirá en falta administrativa y será
16 sancionada por la Administración con multa que no excederá de cinco mil (5,000)
17 dólares, por cada incumplimiento. Las Administración deberá establecer por
18 reglamento el procedimiento adjudicativo relacionado a la imposición de multas
19 conforme a este ~~artículo~~ Artículo.

20 Artículo 8.- Reglamentación.



1 La Administración promulgará y adoptará los reglamentos y procedimientos
2 necesarios para llevar a cabo las disposiciones de esta Ley en un término no mayor de
3 sesenta (60) días a partir de la aprobación de la presente Ley.

4 Artículo 9.- Cláusula de Separabilidad.

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



1 circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la
2 determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

3 Artículo 10.- Vigencia.

4 Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación, con
5 excepción del Artículo 8 que entrará en vigor inmediatamente.



LEY

Para crear la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”; establecer una enérgica y vigorosa política pública contra el acoso en el entorno laboral local; definir su ámbito de aplicación, procedimientos, prohibiciones y sanciones; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a la Rama Legislativa y a la Rama Judicial, a adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores cuentan con toda una serie de protecciones de índole constitucional y estatutaria que ubican a Puerto Rico como una jurisdicción de primer orden respecto al ámbito laboral. De hecho, la propia Constitución de Puerto Rico establece en su Artículo II, Sección 16, que toda persona tiene derecho a escoger libremente su ocupación, a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a recibir un salario mínimo razonable, a recibir protección contra riesgos a su salud o integridad personal, entre otras protecciones. Asimismo, en nuestro ordenamiento se prohíbe el discrimen en el ámbito laboral.

Al respecto, la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recibe las querellas correspondientes relacionadas al discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio e impedimentos al amparo de las siguientes disposiciones legales: Ley Núm. 3 de 12 de marzo de 1942, según enmendada; Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada; Ley 427-2000, según enmendada; Ley 217-2006, según enmendada; Ley 271-2006, según enmendada; Ley 4-2017, según enmendada y la Ley 16-2017. Asimismo, la Unidad Antidiscrimen, como agencia delegada de la “Equal Employment Opportunity Commission”, recibe reclamaciones presentadas al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el “Equal Pay Act” de 1963, el “American with Disabilities Act” de 1990 (ADA) y la Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada de 1967 (ADEA). Tales disposiciones prohíben el discrimen en el empleo en todas las fases de empleo - reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y condiciones de empleo y otros beneficios marginales - más no contemplan de manera expresa una de las peores situaciones que un empleado puede enfrentar en el ámbito profesional: el acoso laboral o “mobbing” como se le conoce en el idioma inglés.

Particularmente, cuando el acoso laboral en el empleo no está vinculado a actos discriminatorios o de represalias contemplados en las leyes antes señaladas.

Con la aprobación de esta legislación, esta Administración reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable.

El acoso laboral consiste en aquella conducta abusiva verbal, escrita o física de forma reiterada por parte del patrono, sus supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos. Conforme han establecido expertos en el tema, el acoso laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social para la persona afectada. Sobre el particular, es importante resaltar que esta conducta no responde, necesariamente, a patrones de jerarquía, puesto que también se puede manifestar entre personas de igual rango e incluso en sujetos de inferior condición profesional. La Asociación de Psicología de Puerto Rico expresó que esta conducta tiene nefastas consecuencias psicológicas en las víctimas, tales como: estrés postraumático, susceptibilidad al estrés, depresión, ataques de pánico, hipervigilancia, "breakdown" o crisis nerviosa, suicidio, síndrome de fatiga crónica, cambios en la personalidad de la víctima, deterioro en las relaciones de pareja. Se hace necesario considerar además, los daños que se reflejan a nivel familiar, social, profesional y económico de la víctima.

La presente medida legislativa es el resultado del reconocimiento del grave problema que muchos psicólogos laborales e investigadores del tema han identificado como la epidemia del Siglo XXI en el contexto laboral. De acuerdo a la investigación realizada por el hoy fallecido profesor Heinz Leymann, considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso laboral o "mobbing" en Europa, para la década de los ochenta, un 3.5% de los trabajadores experimentaban este problema. Según ha planteado Iñaki Piñuel y Zabela, experto en recursos humanos y uno de los primeros especialistas en la investigación y divulgación del acoso en el contexto laboral, esta cifra ha ido aumentando considerablemente durante las últimas décadas. De hecho, el acoso laboral en el empleo constituye un problema que tiene graves consecuencias en la salud física y/o emocional de los trabajadores, así como en su productividad. Conforme a una encuesta realizada en la Unión Europea, cerca de un 8% de los trabajadores encuestados que representaban un total de 12 millones, se identificaron como víctimas de acoso laboral en sus lugares de empleo. A nivel de los Estados Unidos la situación es similar. Por esa razón, varios estados, entre los que se encuentra Massachusetts y Oregón, han presentado medidas similares dirigidas a legislar en

contra del acoso en el contexto laboral. Véase, H. Bill 2310 (Massachusetts); H. Bill 2410 y H. Bill 2639 (Oregón, 2005). A nivel internacional, existe legislación contra el acoso laboral en países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Colombia y Cuba.

Si bien es cierto que en Puerto Rico la ausencia de legislación específica que regule la nefasta práctica del acoso en el contexto laboral no impide que los patronos puedan incurrir en responsabilidad civil por conducta torticera bajo el Código Civil de Puerto Rico, entendemos necesario y pertinente disponer de legislación que atienda las particularidades y complejidades de esta modalidad. En ese sentido es importante distinguir la figura del despido constructivo contemplada en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con lo relacionado al acoso laboral aquí establecido. Ciertamente, el acoso laboral podría considerarse como un elemento que ayude a la configuración del despido constructivo, más la presente medida no contempla la renuncia del empleado como un elemento único a ser considerado al momento de evaluar una posible causa de acción basada en el acoso laboral aquí definido. En ese sentido, mientras que el despido constructivo requiere una acción afirmativa de renuncia por parte del empleado, una potencial causa de acción por acoso laboral, no lo requiere. Por último, resulta importante aclarar que no toda conducta que cumpla con ciertas características de las definidas en esta Ley cumple con la categoría de acoso laboral, sino que es aquella conducta malintencionada, no deseada, que genere una atmósfera hostil, intimidatoria, humillante u ofensiva para el empleado que impida su sana estadía en el trabajo; y que sea originada por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño en el empleo o que contenga expresiones claramente difamatorias o lesivas que atentan contra la dignidad de su persona.

El acoso laboral puede tener el efecto de subvertir de forma implícita o explícita los términos o condiciones del empleo de una persona; interferir de manera irrazonable con el desempeño de su trabajo, su salud física o emocional, su estabilidad o seguridad en el empleo, su progreso profesional y/o salarial, y la paz o sosiego del empleado y su entorno familiar.

El acoso en el contexto laboral va en contra de los principios más básicos de igualdad y dignidad reconocidos en el Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos de nuestra Constitución, y del derecho que tiene todo trabajador contra riesgos a su salud y seguridad en el empleo según dispuesto en el Artículo II, Sección 16. Por lo cual, esta Asamblea Legislativa entiende necesario e imperativo promulgar la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” estableciendo así una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación en el empleo. Al amparo de esta Ley se provee a los trabajadores de Puerto Rico una causa de acción para impedir el acoso laboral y ser indemnizados por los daños que sufran a consecuencia de ello.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico”.

Artículo 2.-Política Pública

Esta Asamblea Legislativa declara y reafirma que los valores de igualdad, dignidad e integridad personal expresados en la Constitución de Puerto Rico son derechos fundamentales de la más alta jerarquía en nuestra jurisdicción. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional en protección de la inviolabilidad de la dignidad de todo ser humano, particularmente, en el área de empleo.

Mediante esta Ley se establece una vigorosa política pública contra todo tipo de acoso laboral que afecte el desempeño del trabajador, altere la paz industrial y atente contra la dignidad de los trabajadores, no importa cuál sea su categoría o clasificación de empleo.

Artículo 3.-Ámbito de Aplicación

La presente Ley, aplicará a empleados, no importa la naturaleza del empleo, su categoría, jerarquía o clasificación, ni la duración del contrato de empleo, que sean objeto de la conducta denominada como acoso laboral.

Artículo 4.-Definiciones

Para los efectos de la presente Ley, los términos utilizados tendrán el significado que en este Artículo se les confiere:

- (1) “Empleado” – Se define como toda persona que preste servicios a un patrono y que reciba compensación por ello. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta Ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible.
- (2) “Patrono” – Se define como toda persona natural o jurídica, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales y cualquiera de sus instrumentalidades o corporaciones municipales, que con ánimo de lucro o sin él, emplee personas mediante cualquier clase de compensación. También, se incluye a todas las

organizaciones o empresas del sector privado que operen con ánimo de lucro o sin él, organizaciones obreras, grupos o asociaciones, en las cuales participan empleados, así como las agencias de empleo.

- (3) “Acoso Laboral”- Se define como aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal.

Artículo 5.-Responsabilidad del patrono

Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. Será responsabilidad de todo patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.

En el caso de patronos que hayan suscrito convenios colectivos con sus empleados al amparo de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”; de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público”; y de la “Ley Federal de Relaciones del Trabajo”, que contengan cláusulas que prohíban el acoso laboral en sus centros de trabajo, se entenderá que han cumplido con la obligación impuesta en este Artículo, siempre y cuando dicha cláusula se análoga o más estricta, a la que mediante esta Ley se adopta requiere.

Todo patrono será siempre responsable por las actuaciones del personal de supervisión a su cargo, u otros empleados, que constituyan acoso laboral si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta, a menos que el patrono demuestre que tomó acciones inmediatas y apropiadas para corregir cualquier conducta de hostigamiento laboral y el empleado irrazonablemente falló en aprovechar las oportunidades de medidas preventivas o correctivas provistas

por el patrono para evitar los daños. Esta defensa no será eximente de responsabilidad cuando las acciones sean cometidas por el propio patrono.

En ese caso de que el patrono demuestre haber tomado acciones inmediatas y apropiadas para corregir la situación, gozará de inmunidad contra reclamaciones sobre las disposiciones de esta Ley, sin que dicha inmunidad pueda cobijar a la persona que ha cometido el acoso laboral en su calidad personal.

Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre empleados de diversos patronos, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono directo del empleado querellante.

Un patrono será responsable de los actos de acoso laboral hacia sus empleados en el lugar de trabajo, por parte de personas no empleadas por éste, si el patrono, sus agentes o sus supervisores sabían o debían estar enterados de dicha conducta y no tomaron acción inmediata y apropiada para corregir la situación

Artículo 6.- Denegación de Inmunidad Patronal

Todo patrono que incurra en acoso laboral, según se define en esta Ley, no podrá invocar frente al perjudicado de acoso, la inmunidad patronal que confiere la "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo", Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada por ser el acoso laboral una acción culposa que se comete con intención de lesionar. Sin embargo, el empleado podrá recibir los servicios ofrecidos a través del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo (el Fondo), y una vez se determine que la condición de salud se debe a un patrón de acoso laboral, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado podrá recobrar del patrono los gastos incurridos en el tratamiento del empleado afectado.

Artículo 7.- Alcance de la Protección

Cualquier persona que reporte actos de acoso laboral será protegida por esta Ley, de acuerdo a las disposiciones de la Ley Núm. 115 de 10 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de Represalias contra Empleados por Ofrecer Testimonios y Causa de Acción", mientras dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Todo patrono será responsable cuando realice cualquier acto que afecte las oportunidades y condiciones de empleo de cualquier trabajador que se haya opuesto a prácticas constitutivas de acoso laboral, que haya denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con el acoso laboral, o cuando omita

tomar las medidas necesarias para brindarle adecuada protección.

Disponiéndose que:

- a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante una unión, una oficina de recursos humanos u oficina del patrono, un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.
- (b) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que denunció un acto de acoso laboral y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral

La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral en el empleo, dependerá de la totalidad de las circunstancias y los hechos probados en cada caso en particular.

Se considerará conducta constitutiva de acoso laboral, pero sin limitarse a, actos como los que se desglosan a continuación:

- (1) Las expresiones injuriosas, difamatorias o lesivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces.
- (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- (3) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- (4) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- (5) La descalificación humillante sobre propuestas u opiniones de trabajo.
- (6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- (7) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal y familiar del empleado afectado.
- (8) La imposición de deberes patentemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente al negocio o servicio a que se dedica el patrono.
- (9) La negativa del patrono u otros empleados a proveer materiales e información de naturaleza pertinente e indispensable para el cumplimiento de labores.

No se considerará conducta constitutiva de acoso laboral sin ser un listado taxativo, actos como los que se desglosan a continuación:

- (1) Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los supervisores sobre sus subalternos.
- (2) La formulación de exigencias para protección de la confidencialidad en los servicios a los que se dedica el patrono o la lealtad del empleado hacia su patrono.
- (3) La formulación o promulgación de reglamentos o memorandos para encaminar la operación, maximizar la eficiencia y la evaluación laboral de los empleados en razón a los objetivos generales del patrono.
- (4) La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación y servicios que ofrece el patrono.
- (5) Las acciones administrativas dirigidas a la culminación de un contrato de trabajo, con justa causa o por periodo fijo de tiempo,

previsto en el ordenamiento jurídico de Puerto Rico.

- (6) Las acciones afirmativas del patrono para hacer cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos de administración de recursos humanos o de cláusulas de los contratos de trabajo.
- (7) Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan con las obligaciones, deberes y prohibiciones que rigen por ley.

Artículo 9.-Difusión y Asesoramiento

En consideración a las disposiciones de esta Ley, todo patrono, público o privado, tendrá la obligación de exponer el contenido del alcance de esta Ley en un lugar visible para todos sus empleados y orientarlos sobre las medidas, políticas y procesos adoptados en el lugar de trabajo.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, con relación a los patronos de la Rama Ejecutiva sobre los cuales tenga jurisdicción, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, adoptarán , en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días a partir de la vigencia de esta Ley, unas guías uniformes para la adopción e implementación de los protocolos que los patronos deberán adoptar sobre el manejo de querellas en el lugar de trabajo relacionadas a las disposiciones de esta Ley.

El patrono contará con un plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la publicación de las guías mencionadas en el párrafo anterior, para la adopción e implementación de los protocolos y su debida difusión en los centros de trabajo.

Artículo 10.-Procedimiento

Toda persona que reclame ser víctima de acoso laboral deberá comunicarlo siguiendo el procedimiento y protocolo adoptado por su patrono, el cual, según ya dispuesto, deberá ser amparado en las guías uniformes establecidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Rama Legislativa y la Rama Judicial, según aplique.

Si las gestiones realizadas conforme al procedimiento y protocolo adoptado por el patrono resultan infructuosas, el empleado afectado acudirá al Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Rama Judicial. Si habiéndose orientado, las partes no aceptan la mediación o el mediador no recomienda la misma, entonces se podrá acudir ante la sala del tribunal competente presentando evidencia

acreditativa de que se agotó dicho mecanismo alternativo y radicar la acción civil que provee esta Ley.

Artículo 11.-Responsabilidad Civil

Toda persona responsable de acoso laboral en el empleo según se define en esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado aparte de cualquier otra responsabilidad que se pudiese imputar criminalmente.

Artículo 12.-Prescripción

Toda persona que tenga una causa de acción bajo las disposiciones de la presente Ley, tendrá un término de un (1) año para presentar su causa de acción a partir del momento en que el empleado se sintió sometido al acoso laboral alegado.

Artículo 13.-Procedimiento Sumario

En todo pleito judicial que se inste por violación a las disposiciones de esta Ley, la persona perjudicada podrá optar por tramitar su causa de acción mediante el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, o mediante el procedimiento ordinario que establece las Reglas de Procedimiento Civil de 2009.

Artículo 14.-Reglamentación

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, así como al Director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, a adoptar y promulgar la reglamentación y normativa necesaria para administrar y poner en ejecución las disposiciones de esta Ley, con sujeción a lo consignado en la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico". No obstante, se conceden ciento ochenta (180) días naturales a estos funcionarios para poner en función la reglamentación derivada de esta Ley. Asimismo, la Rama Legislativa y la Rama Judicial adoptarán la reglamentación y normativa que estimen necesaria para poner en ejecución las disposiciones de esta Ley.

Artículo 15.-Cláusula de Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia

quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 16.- Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente luego de su aprobación.

LEY

Para enmendar los Artículos 2, 5-B, 11, 19, 22-A, 24 y 31 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores”, a los fines de realizar enmiendas necesarias y requeridas para atemperar nuestro ordenamiento jurídico a los cambios aprobados en el Código de Regulaciones Federales; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores”, en adelante ASUME, se creó, entre otros propósitos, con la intención de procurar que los padres, o las personas legalmente responsables de proveer alimentos, contribuyan, en la medida en que sus recursos lo permitan, a la manutención y bienestar de sus hijos menores mediante el fortalecimiento de los sistemas y la agilización de los procedimientos administrativos y judiciales para la determinación, recaudación y distribución de las pensiones alimentarias. ASUME opera con un presupuesto compuesto en un sesenta y seis por ciento (66%) de fondos otorgados por el *Office of Child Support Enforcement*. Es requisito *sine qua non* cumplir con las disposiciones del *Código de Regulaciones Federales* para recibir la participación financiera federal disponible a los programas de sustento de menores.

Esta Ley tiene el propósito de atemperar la “Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores” con las enmiendas realizadas al Código de Regulaciones Federales. Como resultado de estos cambios, se establecerán pensiones alimentarias basadas en la capacidad real de pago de las personas no custodias, se incrementará la consistencia de los pagos realizados por las personas no custodias y aumentará el por ciento de recaudos de las pensiones alimentarias. Esta pieza legislativa incorpora, a su vez, los requisitos para que se cumpla el debido proceso de ley establecido en la decisión emitida por el Tribunal Supremo Federal de Estados Unidos de América en el caso *Turner v. Rogers*, 564 U.S. 431 (2011). La enmienda detalla los criterios que las agencias administradoras de programas de sustento de menores deben utilizar para determinar los casos que van a ser referidos ante el Tribunal General de Justicia en auxilio de jurisdicción, solicitando que se encuentre a la persona no custodia incurso en desacato.

El cumplimiento con el ordenamiento jurídico federal, nos requiere también tomar en consideración la realidad socioeconómica de cada participante al momento de establecer su obligación alimentaria. El incluir como criterio la capacidad económica de las partes al momento de calcular la pensión alimentaria correspondiente es un ejercicio

que beneficia ultimadamente al alimentista, ya que incrementará el porcentaje de cumplimiento con la orden emitida por ASUME o el Tribunal.

El ordenamiento jurídico federal requiere que los estados modifiquen las Órdenes de Pensión Alimentaria en los casos en que el alimentante o el alimentista hayan sufrido un cambio sustancial en sus circunstancias. La presente legislación aclara que se considerará como un cambio sustancial a las circunstancias el haber sido sentenciado a cumplir una pena de reclusión. El estado, luego de advenir en conocimiento de que un alimentante ha sido sentenciado a cumplir una pena de reclusión mayor a ciento ochenta días (180) calendarios, tiene la responsabilidad de notificar a ambas partes de su derecho a peticionar una modificación de la Orden de Pensión Alimentaria vigente.

Esta Asamblea Legislativa está comprometida con brindarle mejores servicios a nuestra ciudadanía y realizar las acciones necesarias para la mejor utilización de los fondos. Mediante la presente Ley tomamos las acciones requeridas para salvaguardar los fondos que se reciben a través de ASUME al cumplir con los requerimientos federales.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se enmiendan los incisos 40 y 43 del Artículo 2 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

"Artículo 2. - Definiciones.

1. Administración ...

...

40. Seguro de Salud - El seguro de salud incluye cargos por servicios, organización de mantenimiento de salud (HMO), organización de proveedores preferidos (PPO) y otros tipos de cubierta de seguro de salud, pública o privada; disponibles al padre, a la madre o cualquiera de ellos, al amparo de las cuales se puedan proveer servicios de salud para beneficio de un o una menor alimentista.

41. ...

...

43. Sustento médico - Se refiere a los mecanismos o providencias que se utilizan u ordenan para sufragar los costos de servicios necesarios para cubrir las necesidades de salud que tiene o podría tener un o una menor alimentista. Ello

incluye el disponer de un seguro de salud público o privado a través del cual queden cubiertas todas o parte de las necesidades de salud de un o una menor alimentista; disponer el pago del por ciento correspondiente para sufragar el costo del seguro de salud provisto por una entidad pública o por el otro padre y el disponer de una cantidad de dinero en efectivo para cubrir cualquier necesidad de salud del o de la menor alimentista que no queden cubiertas por el seguro de salud existente o que se pudiera ordenar proveer.

..."

Sección 2.-Se enmienda el subinciso (a) y se añade un subinciso (e) al inciso (1), y se enmienda el inciso (2) del Artículo 5-B de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

"Artículo 5-B. – Prestación de Servicios de Sustento de Menores."

(1) La Administración prestará todos los servicios de sustento de menores autorizados por esta Ley:

(a) cuando la Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) adscrita al Departamento, cualquier agencia u organismo gubernamental o el Tribunal, le refiera el caso de una persona que recibe asistencia al amparo del Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas o del Programa de Asistencia Nutricional; o la Administración de Familias y Niños refiera un menor bajo custodia del Departamento que recibe servicios al amparo del Programa de Hogares Sustitutos o el Departamento de Salud refiera un participante beneficiario del Programa de Ayuda a Familias Médico-Indigentes (Medicaid), sujeto a determinaciones sobre justa causa para no cooperar hechas a tenor con ésta y otras leyes aplicables. Los beneficiarios de dichas ayudas o beneficios no tendrán que presentar una solicitud de servicios IV-D como condición para recibir los servicios que presta la Administración. A su vez, las personas que recibieron pero que ya no reciben beneficios al amparo del Programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas, del Programa Medicaid o servicios del Programa de Cuidado Sustituto, al amparo del Título IV-E de la Ley de Seguridad Social, no tendrán que presentar una solicitud para continuar recibiendo los servicios IV-D que presta la Administración;

(b) ...

...

- e) Fuera de las excepciones establecidas en los incisos anteriores, toda persona que desee ser participante y recibir los servicios provistos por la ASUME deberá presentar una Solicitud de Servicios, conforme a las disposiciones establecidas en el Título IV-D de la Ley de Seguridad Social Federal.
- (2) Los servicios autorizados por esta Ley se prestarán a los residentes del Gobierno de Puerto Rico, así como a los residentes de los Estados Unidos de América, así como a los residentes de un país extranjero, conforme a las disposiciones de la Ley 103-2015, mejor conocida como "Ley Uniforme Interestatal sobre Alimentos para la Familia" (UIFSA por sus siglas en inglés). Los no residentes deberán cooperar en el establecimiento, modificación y aseguramiento de efectividad de las acciones sobre obligaciones alimentarias en la misma medida en que se les requiere a los residentes de Puerto Rico.

..."

Sección 3.-Se enmiendan los subincisos 3 y 6 y se añade un subinciso 8 al inciso B del Artículo 11 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

"Artículo 11.- Procedimiento Administrativo Expedito.

A. ...

B.- ...

1. ...

- 3. Notificación, comunicación y citación a las partes. En los procedimientos que se llevan a cabo bajo las disposiciones de esta Ley para establecer, modificar o hacer efectivas pensiones alimentarias o para establecer la filiación, el Administrador hará las gestiones razonables para notificar, comunicar o anunciar a las partes que se ha iniciado una investigación o caso que le afecta o le podría afectar sus derechos. Luego de comparecer la parte por derecho propio o representada por abogado, se le notificará de todas las órdenes o resoluciones que emita el Administrador o el Juez Administrativo.

Copia de las órdenes que establezcan la paternidad o que impongan o modifiquen una obligación de alimentos, incluyendo aquellas órdenes que denieguen una petición de modificación de pensiones alimentarias a tenor con el Plan de Revisión y Modificación de Ordenes de Pensión Alimentaria de la Administración, deben ser notificadas a las partes dentro de catorce (14) días desde la fecha en que se emitió la orden. Los participantes tendrán la opción de ser notificados con copia electrónica de las citaciones, requerimientos, notificaciones y órdenes de revisión y modificación de pensión alimentaria. El participante que desee acogerse a esta alternativa, deberá suscribir un formulario autorizando expresamente el recibo las notificaciones de manera virtual y obligándose a notificar a la Administración cualquier cambio en su información de contacto. Los representantes legales de los participantes podrán escoger este método de notificación.

4. ...

6. Reconocimiento voluntario de paternidad.

(a) ...

(b) El certificado de paternidad cumplirá con todos los requisitos del testimonio (affidavit) de reconocimiento de paternidad dispuestos en las leyes y reglamentación federal aplicable, incluyendo, pero sin limitarse a la información requerida y el formato. El certificado deberá incluir el nombre de los padres, sus números de seguro social o, si estos números no están disponibles, algún otro número de identificación y sus respectivas direcciones. Este certificado podrá ser completado y suscrito digitalmente por las partes y los registradores del Registro Demográfico. La plantilla digital será compartida con la Administración electrónicamente.

(c) ...

...

5. ...

8. Registro de paternidad y maternidad por Adopción

Cuando un Tribunal emita una Resolución o Sentencia correspondiente a la adopción de un menor, la Oficina del Registro Demográfico deberá ser notificada con copia de este documento. El padre y la madre adoptante del menor, completarán un formulario sobre Certificado de Paternidad y

Maternidad constando así, la inscripción de dicha Sentencia. Dicho formulario será promulgado por el Administrador en consulta con el Secretario del Departamento de Salud.

C. - Revisión y Reconsideración ante el Juez Administrativo. ...”

Sección 4.-Se enmiendan los incisos a, b y c del Artículo 19 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores”, para que lea como sigue:

“Artículo 19.- Orden sobre Pensión Alimentaria - Determinación, Revisión y Modificación; Guías Mandatorias.

a. Guías Mandatorias- El Administrador, en coordinación y consulta con el Director Administrativo de la Oficina de la Administración de los Tribunales, preparará y adoptará guías para determinar y modificar las pensiones alimentarias para menores de edad. Estas guías se aprobarán de conformidad con las disposiciones de la Ley 38- 2017, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”. Las Guías Mandatorias deberán estar basadas en los ingresos, ganancias y otra evidencia que refleje la capacidad de pago de la persona no custodia y de la persona custodia, teniendo en consideración las necesidades de los menores. Las mismas serán revisadas por lo menos cada cuatro (4) años a partir de la fecha de su aprobación para asegurar que las pensiones alimentarias resultantes de su aplicación sean justas y adecuadas. El Administrador asumirá y responderá de los gastos en que se incurra en la preparación, adopción e impresión de las guías y podrá venderlas a un precio justo y razonable. Los ingresos recibidos por concepto de tales ventas serán depositados en el Fondo Especial para Servicios y Representación de Casos de Sustento de Menores creado por este Artículo. La Administración publicará en su página electrónica una copia digital de las Guías Mandatorias.

b. ...

...

(5) ...

...

Para la determinación de los recursos económicos del obligado a pagar una pensión alimentaria, se tomará en consideración, además del ingreso neto ordinario, otros factores tales como el capital o patrimonio

total del alimentante, historial laboral, evidencia fehaciente de búsqueda de empleo, escolaridad, destrezas, edad, y salud. Se considerarán iguales criterios de la persona custodia para el cómputo proporcional a serle imputado a éste.

Al momento de establecer, revisar o modificar una pensión alimentaria para beneficio de un o una menor de edad, el Tribunal, el Administrador, o el Juez Administrativo le ordenará al padre, a la madre o a ambos proveer sustento médico para beneficio del o de la menor alimentista. En cumplimiento con lo anterior, el Tribunal, el Administrador, o el Juez Administrativo le ordenará al padre, a la madre o a ambos, proveer un seguro de salud privado para beneficio del o de la menor alimentista si: (a) la persona lo tiene disponible, (b) su costo es razonable y (c) está accesible al o a la alimentista.

...

El seguro de salud privado se considera accesible si el proveedor de los servicios de salud está localizado en la jurisdicción del Gobierno de Puerto Rico. No se considerará accesible si como condición para obtener la cubierta, todos los servicios deberán ser pagados y posteriormente reclamados a la aseguradora como una solicitud de reembolso.

...

En el caso de que el seguro de salud no esté disponible mediante una cubierta de salud pública o privada, o su costo no sea razonable o no esté accesible al o a la menor alimentista, se ordenará al padre, a la madre o a ambos, proveer una cantidad de dinero en efectivo para tal fin, en la misma proporción fijada para la cuantía de la pensión alimentaria en los gastos suplementarios hasta que esté disponible el seguro de salud. Además, se le podrá ordenar al padre o a la madre proveer una suma de dinero en efectivo, en conjunto con la disposición sobre seguro de salud, de conformidad con esta Ley.

...

- c. Revisión y Modificación- Se dispone, además, que toda orden de pensión alimentaria podrá ser revisada y, de proceder, modificada cada tres (3) años desde la fecha en la que la orden de pensión alimentaria fue emitida o modificada, cuando el alimentista, la persona custodia o la persona no custodia presente una solicitud de revisión o cuando la Administración, por iniciativa propia o cualquier otra agencia Título IV-D en los casos

donde exista una cesión del derecho de alimentos, inicie un procedimiento de revisión de pensión alimentaria que pudiera culminar con la modificación de la orden de pensión alimentaria. También se dispone que cualquiera de las partes podrá solicitar o el Administrador por iniciativa propia iniciar, el procedimiento de revisión, y de proceder, de modificación de una orden de pensión alimentaria en cualquier momento fuera del ciclo de tres (3) años, cuando existan cambios sustanciales en las circunstancias del alimentista o del alimentante tales como la encarcelación de la persona no custodia, variaciones o cambios significativos o imprevistos en los ingresos, en la capacidad de generar ingresos, en los egresos, gastos o capital de la persona custodia o de la persona no custodia, o en los gastos, necesidades o circunstancias del menor. Una vez la Administración advenga en conocimiento de que un alimentante estará confinado por un período mayor a ciento ochenta (180) días, notificará a las partes sobre su derecho a solicitar una revisión o modificación a la pensión alimentaria. A tales efectos, el Departamento de Corrección y Rehabilitación deberá notificar de forma inmediata, no más tarde de diez (10) días y a través de la vía electrónica, a la Administración y al Tribunal, la información de todo alimentante que haya sido recluido en una institución correccional o sentenciado, a una pena de reclusión mayor a ciento ochenta (180) días, irrespectivamente de la razón para su reclusión. El Departamento de Corrección y Rehabilitación proveerá la siguiente información del confinado: el nombre, apellidos, fecha de nacimiento, número de seguro social, última dirección del confinado, nombre y dirección de la institución carcelaria, fecha de la sentencia y fecha de excarcelación. Una vez la Administración o el Tribunal reciba la información, enviará una Notificación a las partes sobre su derecho a solicitar una revisión o modificación. No obstante, cualquier ley o disposición en contrario, el requisito de cambio significativo o imprevisto en las circunstancias de alguna de las partes se cumple si de la aplicación de las Guías para computar las pensiones alimentarias en Puerto Rico, adoptadas según se dispone en esta Ley, resulta una pensión alimentaria diferente a la pensión corriente en vigor. La necesidad de proveer sustento médico para un o una menor alimentista en una orden también dará base para la revisión y posible modificación de la pensión alimentaria.

...

El Administrador establecerá por reglamento los procedimientos para llevar a cabo la revisión y determinar si proceden las modificaciones, proveer sobre la notificación y disponer en cuanto a los requisitos federales aplicables.

La pensión alimentaria para beneficio de un menor de edad se extingue al momento de este emanciparse por razón de haber alcanzado su mayoría de edad o por cualquiera de las razones establecidas en el Código Civil de Puerto Rico para la emancipación. No obstante, la Orden de Pensión Alimentaria establecida durante la minoridad mantendrá su vigencia hasta que el alimentante solicite el relevo de su obligación de proveer la misma. La Administración notificará a las personas no custodias y personas custodias su intención de cerrar el caso administrativamente al momento de que el alimentista se emancipe por cualquiera de las razones esbozadas en el Código Civil de Puerto Rico o cuando se cumpla con los criterios de cierre establecidos en la sección 45 CFR 303.11 del Código de Regulaciones Federales. El Tribunal General de Justicia se considerará el foro con jurisdicción para atender la solicitud de alimentos entre parientes, una vez el alimentista adviene a la mayoría de edad. Para adjudicar la procedencia del relevo solicitado, el Tribunal deberá celebrar una vista evidenciaria expedita para pasar juicio en torno a si el joven adulto tiene derecho a continuar recibiendo la pensión alimentaria al amparo de lo dispuesto en el Artículo 658 del Código Civil de Puerto Rico.”

Sección 5.-Se enmienda el inciso b del Artículo 22-A de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores”, para que lea como sigue:

“Artículo 22-A. Orden sobre Pensión Alimentaria- Pagos; Cobro y Distribución.

(a) ...

(b) Efectuado el pago de la pensión alimentaria en la forma provista en esta Ley, el Administrador, sus agentes y empleados quedan relevados de toda responsabilidad futura.

El importe de la pensión alimentaria de un alimentista que no ha podido ser localizado o identificado pasará al Fondo Especial creado en el Artículo 106 de esta Ley, transcurridos cinco (5) años sin que se haya reclamado el mismo. De igual manera, pasarán al Fondo Especial los pagos emitidos por un alimentante fenecido, luego de que la Administración haya notificado a los descendientes que deben presentar una declaratoria de herederos o un Testamento y los fondos no hayan sido reclamados. El Administrador, deberá publicar un aviso en un periódico de circulación general con el nombre del alimentista, su última dirección conocida, forma de reclamar el importe de la pensión y cualquier otra información que se disponga por reglamento.

..."

Sección 6.-Se enmienda el inciso 1, se añade un nuevo inciso 7 y se reenumeran los actuales incisos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 como los incisos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 del Artículo 24 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

"Artículo 24. - Medidas para Asegurar la Efectividad del Pago - Retención de Ingresos; Orden y Notificación.

(1)

(a) ...

...

El formulario de Orden de Retención de Ingresos será en español e inglés, igual al requerido por el Gobierno Federal a todas las jurisdicciones, para que se utilice en los casos de alimentos interestatales y locales. Este formulario será preparado por el Administrador y, dentro de los treinta (30) días siguientes, será revisado por la Oficina de Administración de los Tribunales para ser usado por los tribunales y el Administrador. Se dispone, además, que todo pago a ser retenido mediante una Orden de Retención de Ingresos, será pagadero a través de la Administración, para todas las ordenes de alimentos que hayan sido emitidas posterior al 1 de enero de 1994, en conformidad a lo dispuesto el §466(b)(6)(A)(ii) de la Ley de Seguridad Social.

(b) En los casos en los cuales no se hubiere notificado una orden de inmediata retención conforme al inciso anterior de este Artículo y un alimentante incurra en un atraso equivalente a un mes en el pago de la pensión alimentaria, el secretario del Tribunal o el Administrador, según sea el caso, automáticamente notificará la orden al patrono o pagador del alimentante para la retención en el origen de su ingreso. Así también el Tribunal o el Administrador, según sea el caso, emitirá la correspondiente orden de retención en el origen de ingresos del alimentante, si el alimentante voluntariamente solicita dicha retención, o si el alimentista lo solicita y se determina de conformidad con los procedimientos y estándares establecidos en los incisos (2) y (3) de este Artículo que dicha solicitud debe concederse.

(2) ...

(7) La Administración y el Tribunal desarrollarán mecanismos para evitar que se envíe una orden de retención de ingresos a cualquier alimentante que se encuentre residiendo en cualquier estado o jurisdicción de Estados Unidos y esté recibiendo beneficios de seguro social por incapacidad (SSDI) o seguro social por incapacidad temporera (SSI) para prevenir la retención o embargo de esos fondos, según requerido por la sección 307.11 del Título 45 del Código de Regulaciones Federales.

(8) ...

(9) ...

(10) ...

(11) ...

(12) ...

(13) ...

(14) ...

(15) ...

(16) ...

(17) ...

..."

Sección 7.-Se enmienda el inciso 3, se añade un nuevo inciso 4, se enmienda el actual inciso 4 y se renumera como inciso 5, se enmienda el actual inciso 5 y se renumera como inciso 6, y se renumeran los actuales incisos 6, 7, 8, 9, 10 y 11 como los incisos 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del Artículo 31 de la Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración Para el Sustento de Menores", para que lea como sigue:

"Artículo 31.- Medidas Adicionales - Otros Remedios.

1. ...

2. ...

3. En los casos a los que la Administración de Sustento de Menores preste servicios delegados, y requeridos a la Administración como agencia IV-D, el Administrador, o el Tribunal, deberá solicitar y evaluar evidencia presentada por las partes concerniente a la capacidad económica que ostenta el alimentante para cumplir con la orden de pensión alimentaria emitida previo a encontrarla incurso en desacato, según establecido en el inciso 2 de este Artículo. Se podrá solicitar al Tribunal que encuentre a la parte alimentante incurso en desacato solamente cuando exista preponderancia de la prueba que pueda llevar al juzgador de hechos a entender razonablemente que dicha persona tiene la capacidad económica para cumplir con el pago de la pensión alimentaria establecida en beneficio de un menor alimentista.

4. En los casos en que el Administrador se disponga a acudir en Auxilio de Jurisdicción al Tribunal de Primera Instancia para hacer valer una orden de pensión alimentaria, deberá notificar su intención al alimentante y al alimentista. La notificación deberá indicar a las partes el monto al cual asciende la deuda y especificar que en la vista ante el Tribunal se atenderá principalmente la controversia sobre la capacidad económica que tiene el alimentante para pagar la pensión alimentaria y que se utilizarán todos los remedios de cumplimiento disponibles en nuestro ordenamiento jurídico. Al momento de radicar su escrito o moción ante el Tribunal de Primera Instancia, el Administrador deberá anejar la información sobre la capacidad de pago del alimentante para pagar y cumplir con su responsabilidad alimentaria.

5. Ante cualquier moción en solicitud de que se encuentre al alimentante incurso en desacato por incumplimiento de una orden de pensión alimentaria radicada ante el Tribunal General de Justicia por el Administrador, o por funcionarios con jurisdicción en otros estados, o en un país extranjero en casos intergubernamentales; el Tribunal: (a) calendarizará una vista cuyo señalamiento será diligenciado; (b) emitirá una orden y notificará la misma a las partes dentro de un término no mayor de veinte (20) días laborables que se contará a partir de la fecha de presentación de la moción. En la notificación sobre el señalamiento de la vista de desacato, el Tribunal le advertirá al alimentante: (a) las consecuencias que conllevan el que se le encuentre incurso en desacato, (b) que tanto lo concerniente con su capacidad económica para pagar la pensión alimentaria como con lo relacionado a sus condiciones y capacidad para pagar el saldo de la deuda, serán adjudicados en la vista señalada y (c) que la determinación en cuanto a si se le encuentra o no incurso en desacato estará fundamentada en la evidencia que el Tribunal reciba sobre dichos asuntos.

6. La decisión del Tribunal en cuanto a la procedencia o no del desacato estará basada en determinaciones de hechos sobre la capacidad del alimentante de generar ingresos, para pagar la totalidad o parte de la deuda y para cumplir

cualquier condición que el Tribunal estime necesario imponer. En los casos en los que el Tribunal encuentre a la parte alimentante incurso en desacato, preferentemente ordenará la reclusión domiciliaria cuando ello proceda de acuerdo con lo establecido en este Artículo. Cuando el Tribunal ordene la reclusión carcelaria consignará en su sentencia, resolución u orden las razones por las cuales no ordenó la reclusión domiciliaria de la parte alimentante.

7. ...

8. ...

9. ...

10. ...

11. ...

12. ...”

Sección 7.-Cláusula Derogatoria.

Se deroga cualquier disposición de ley o reglamento vigente que sea incompatible, ya sea de manera expresa o implícita con cualquier clausula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de esta Ley.

Sección 8.-Reglamentación.

Se ordena a la Administración para el Sustento de Menores, la Administración de Tribunales y al Departamento de Corrección y Rehabilitación a adoptar la reglamentación requerida de conformidad con las disposiciones de la Ley 38- 2017, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, según aplicable, necesaria para dar cumplimiento a esta Ley.

Sección 9.-Cláusula de Separabilidad.

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

Sección 10.-Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

LEY

Para crear la “Ley para Monitorear los Casos de Sobredosis en Puerto Rico”; a los fines de crear e implementar un Sistema de Vigilancia de Sobredosis en Puerto Rico en la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción; promover el tratamiento necesario para las personas afectadas por sobredosis; establecer las sanciones correspondientes; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2017, en los Estados Unidos, más de 72,000 personas murieron a causa de una sobredosis de drogas. Las estadísticas demuestran que ese número aumentó consistentemente con los años, habiéndose informado 52,404 muertes en el año 2015 y 64,000 muertes en el 2016. Esa realidad obligó a los Presidentes, Barack Obama y Donald Trump a declarar una Crisis Nacional y una Emergencia Nacional, respectivamente. En Puerto Rico no tenemos datos concretos que nos permitan saber cuál es la magnitud de este problema. Los pocos números a los que la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción ha tenido acceso son los siguientes:

- En el año 2016, el Negociado de Ciencias Forenses (NCF) reportó 58 muertes por intoxicación de opioides/opiáceos, más 21 intoxicaciones no específicas en las cuales se sospecha posible intoxicación de opioides/opiáceos.
- En el año 2017, el NCF reportó 45 muertes por intoxicación de opioides/opiáceos, más 33 intoxicaciones no específicas en las cuales se sospecha posible intoxicación de opioides/opiáceos, mientras que el Negociado de Emergencias Médicas (NEM) reportó 612 intervenciones de sobredosis de opiáceos.
- En el año 2018, el NCF ha podido determinar 13 muertes por intoxicación de opioides/opiáceos, más 3 intoxicaciones no específicas en las cuales se sospecha posible intoxicación de opioides/opiáceos. Por su lado, para ese mismo año el NEM reportó 598 intervenciones de sobredosis de opiáceos.

Estos números, aunque importantes para ayudarnos a comenzar a establecer unos patrones de necesidad, no representan necesariamente la totalidad de los casos de sobredosis y muertes por sobredosis en Puerto Rico.

Lamentablemente, el que la Isla carezca de un Sistema de Vigilancia de Sobredosis de Drogas impide que podamos llevar estadísticas tan precisas como las del resto de las jurisdicciones de los Estados Unidos. Esto a su vez limita nuestra capacidad de desarrollar políticas públicas dirigidas a atender áreas geográficas donde pudieran requerirse estrategias específicas, ya sea por el tipo de droga que se está utilizando, el nivel de deterioro de las personas en sectores o lugares identificados como zonas calientes conocidas en inglés como “hotspots”, o la población que está siendo más afectada.

Un Sistema de Vigilancia de Sobredosis nos permitiría, además, lograr mayor eficiencia de los recursos financieros, profesionales, educativos y de seguridad pública, ya que permitiría el desarrollo de planes concertados dirigidos a prevenir y tratar el problema de uso de sustancias controladas en Puerto Rico.

Este Gobierno tiene un compromiso inquebrantable con identificar, desarrollar y adoptar iniciativas y estrategias para ayudar a todos los sectores de nuestra población. Esta medida, sin duda, representa un esfuerzo en esa dirección ya que busca atender de una manera más comprensiva y puntual el problema de las sobredosis por el uso de drogas en Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Título.

Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como la “Ley para Monitorear los Casos de Sobredosis en Puerto Rico”.

Artículo 2.- Definiciones.

Para propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- a) Administración - es la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA).
- b) Administrador - es el Administrador de ASSMCA.
- c) Antagonista de Opioide - sustancia que se utiliza para suprimir los efectos tóxicos de los fármacos agonistas opiáceos con dos aplicaciones principales: reversión inmediata de la depresión del sistema nervioso central y prevención de los efectos subjetivos de los opiáceos en personas dependientes que desean iniciar la deshabituación. Entre estas sustancias

están incluidas la naloxona y la naltrexona; ambas antagonizan tanto la acción de los opiáceos como las de los péptidos opioides endógenos.

- d) Entidades pertinentes - se refiere a las agencias de salud pública, agencias de ley y orden estatales y federales, y otras agencias del Gobierno de Puerto Rico que en cumplimiento con esta Ley utilicen la información que se desprenda del Sistema de Vigilancia de Sobredosis para fines investigativos, estadísticos, desarrollo de política pública y propósitos educativos.
- e) Sistema de Vigilancia de Sobredosis - proceso permanente y regular de recopilar, analizar y divulgar la información necesaria para mantener un conocimiento actualizado de las sobredosis ocurridas en Puerto Rico y desarrollar estrategias de prevención dirigidas a minimizar estos incidentes.
- f) Sobredosis - dosis excesiva de un medicamento o de una sustancia adictiva; administración de cualquier medicamento en una dosis superior a lo prescrito o a lo habitual. Puede generar efectos graves, tales como: intoxicación, pérdida de conciencia, colapso del sistema nervioso y hasta la muerte.

Artículo 3.- Creación del Sistema de Vigilancia de Sobredosis.

La Administración establecerá el Sistema de Vigilancia de Sobredosis con el propósito de implementar y mantener un sistema de vigilancia electrónica para el monitoreo de casos de sobredosis en Puerto Rico.

La Administración tendrá la facultad de contratar o establecer acuerdos de colaboración con otras agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, oficinas o dependencias del gobierno estatal, federal o municipal, así como con cualquier entidad privada con o sin fines de lucro, que la Administración determine apta y capacitada para establecer y asegurar la operación, funcionamiento y administración del sistema de vigilancia electrónica y de conformidad con las normas y reglamentación que la Administración promulgue a estos fines.

Las entidades públicas o privadas que colaboren o sean contratadas para establecer y asegurar la operación, funcionamiento y administración de este sistema, deberán cumplir con las disposiciones sobre confidencialidad de la información del sistema según dispuestas en esta Ley, y estarán sujetas a las penalidades dispuestas en la misma.

Artículo 4.- Notificación de Información al Programa.

Toda facilidad o departamento de emergencia y urgencia, ya sea público o privado, así como los sistemas de ambulancias y cualquier otro personal de primera respuesta, del sector público y privado en Puerto Rico, deberán notificar a la Administración en un periodo no mayor de setenta y dos (72) horas, todo caso de sobredosis que sea atendido en su respectivo escenario. Para esto la Administración desarrollará un sistema electrónico de recopilación de datos que hará disponible a las entidades pertinentes mediante la firma de un acuerdo de entendimiento. La información que debe ser recopilada en el sistema electrónico debe incluir, al menos, la siguiente información:

1. Nombre de la persona que sufre la sobredosis.
2. Sexo y edad aproximada de la persona que recibe atención o tratamiento.
3. Fecha y hora aproximada de la sobredosis.
4. Dirección o lugar donde se encontró o recogió a la persona o dónde ocurrió la sobredosis.
5. Si se administró un antagonista opioide de urgencia.
6. Si la sobredosis fue fatal o no fatal.
7. Sustancia o sustancias controladas sospechosas involucradas en la sobredosis.
8. Si la persona recibió o no algún tipo de tratamiento.

Artículo 5.- Obligación de los Hospitales.

Los hospitales, tanto público como privados, deberán desarrollar e informar a la Administración, en un periodo no mayor de ciento veinte (120) días a partir de la aprobación de esta Ley, una política para promover la prevención de sobredosis involuntarias de drogas. La política deberá incluir, pero no limitarse a:

1. Un proceso para obtener el consentimiento del paciente que permita notificar al pariente más cercano del paciente, y cada médico o practicante de atención médica que prescribió una sustancia controlada al paciente, sobre la sobredosis del paciente, su ubicación, y la naturaleza de la sustancia o sustancia controlada involucrada en la sobredosis.

2. Un protocolo para proporcionar al paciente o su pariente más cercano, en este último caso si el paciente consintió para ello, información sobre los servicios de tratamiento de abuso de sustancias disponibles que estén debidamente licenciados por el estado para ofrecer dichos servicios.
3. Educación e información a los profesionales de atención médica del departamento de emergencias autorizados a prescribir sustancias controladas para reducir el riesgo de uso de opioides, uso indebido y adicción.
4. El uso de profesionales con licencia o certificados de salud conductual o especialistas de pares en el departamento de emergencias para motivar al paciente a buscar tratamiento para el abuso de sustancias.
5. El uso de los protocolos de evaluación, intervención breve y referido a tratamiento en el departamento de emergencias.

Artículo 6.- Confidencialidad, Acceso y Uso de la Información del Sistema de Vigilancia.

- a) La Administración tendrá el deber de adoptar mediante reglamentación procedimientos y normas específicas estrictas para asegurar y proteger la confidencialidad de la información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis.
- b) Toda información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis será confidencial y no podrá ser divulgada, excepto según se provee en esta Ley.
- c) La Administración establecerá las normas y procedimientos para el uso y divulgación de la información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis a tenor con lo dispuesto en esta Ley. A tales fines, la Administración deberá, entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:
 1. Revisar la información del Sistema de Vigilancia de Sobredosis de Puerto Rico, y de cumplirse con los criterios establecidos por la Administración, podrá:
 - i. Referir la información relevante sobre un área de alto riesgo a las entidades pertinentes, de manera que estas puedan adoptar planes preventivos y de seguridad. La información provista a las entidades pertinentes podrá ser utilizada únicamente para los fines que se establecen en esta Ley; cualquier entidad pertinente que utilice indebidamente la información estará sujeta a las sanciones dispuestas en el Artículo 7 y cualquier otro remedio que corresponda por ley.

- ii. Referir la información a las entidades pertinentes para fines estadísticos, investigativos, desarrollo de política pública y propósitos educativos. Disponiéndose que, a estos fines deberá previamente suprimir toda información que identifique o pueda razonablemente utilizarse para identificar al paciente, o cualquiera otra persona sujeta de la información.

Artículo 7.- Sanciones por Incumplimiento.

Toda entidad, facilidad, departamento o persona que incumpla la obligación de remitir la información requerida por la Administración al Sistema de Vigilancia de Sobredosis, conforme se dispone en esta Ley, incurrirá en falta administrativa y será sancionada por la Administración con multa que no excederá de cinco mil (5,000) dólares, por cada incumplimiento. La Administración deberá establecer por reglamento el procedimiento adjudicativo relacionado a la imposición de multas conforme a este Artículo.

Artículo 8.- Reglamentación.

La Administración promulgará y adoptará los reglamentos y procedimientos necesarios para llevar a cabo las disposiciones de esta Ley en un término no mayor de sesenta (60) días a partir de la aprobación de la presente Ley.

Artículo 9.- Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o, aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a

alguna persona o circunstancias. La Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Artículo 10.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir sesenta (60) días después de su aprobación, con excepción del Artículo 8 que entrará en vigor inmediatamente.