SENADO DE PUERTO RICO

DIARIO DE SESIONES

PROCEDIMIENTOS Y DEBATES DE LA DECIMOCTAVA ASAMBLEA LEGISLATIVA

PRIMERA SESION ORDINARIA

AÑO 2017

VOL. LXV San Juan, Puerto Rico Jueves, 2 de febrero de 2017 Núm. 8

A la una y veinticinco minutos de la tarde (1:25 p.m.) de este día, jueves, 2 de febrero de 2017, el Senado reanuda sus trabajos bajo la Presidencia del señor Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, Vicepresidente.

ASISTENCIA

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Eduardo Bhatia Gautier, Eric Correa Rivera, Nelson V. Cruz Santiago, Juan M. Dalmau Ramírez, Zoé Laboy Alvarado, Miguel Laureano Correa, Ángel R. Martínez Santiago, Luis D. Muñiz Cortés, José R. Nadal Power, Abel Nazario Quiñones, Henry E. Neumann Zayas, Margarita Nolasco Santiago, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Thomas Rivera Schatz, Carlos J. Rodríguez Mateo, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres, José A. Vargas Vidot, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown y Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, Vicepresidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Se reanudan los trabajos del Senado, siendo hoy jueves, 2 de febrero a la una y veinticinco minutos de la tarde (1:25 p.m.).

SR. RÍOS SANTIAGO: Muy buenas tardes, señor Presidente. Para dar comienzo a los asuntos del día de hoy del Senado de Puerto Rico.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a proceder con la Invocación, la misma estará a cargo de la compañera Nayda Venegas Brown.

INVOCACION Y/O REFLEXION

La senadora Nayda Venegas Brown, procede con la Invocación.

SRA. VENEGAS BROWN: Buenas tardes tengan todos. Oramos.

Padre santo, Padre bueno, queremos darte muchas gracias en esta maravillosa tarde, tarde que Tú nos permites estar en este lugar. Te pedimos, Señor, en este momento tu presencia, Señor, que nos asistas, Padre, que bendigas los que vienen de camino, los traigas con bien, y los que ya estamos aquí te glorifiquen de manera grande, poderosa y especial. Te presentamos la agenda de este día, al Presidente, el equipo de trabajo, los Senadores, Señor, todos los que vamos a estar aquí llevando los trabajos de este día. Te pedimos sabiduría, entendimiento, conocimiento, revelación,

Señor. Todo te lo pedimos, Señor, para trabajar todas estas cosas a favor del País. Te pedimos, Espíritu Santo, que te posiciones en este lugar. Te invitamos, Señor, en el poderoso nombre de Jesús. Amén, Señor, amén y amén.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Agradecemos a la compañera Venegas Brown, Senadora por el Distrito de Carolina.

Para continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

APROBACION DEL ACTA DE LA SESION ANTERIOR

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe el Acta del sábado, 28 de enero de 2017.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se aprueba el Acta de la sesión del 28 de enero de 2017.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

PETICIONES DE TURNOS INICIALES AL PRESIDENTE

(Los señores Neumann Zayas, Bhatia Gautier y Ríos Santiago solicitan Turnos Iniciales al Presidente).

SR. VICEPRESIDENTE: Tenemos el senador Neumann Zayas, senador Bhatia Gautier. Tenemos dos (2) Turnos Iniciales; y el señor Portavoz.

Vamos a reconocer al compañero Neumann Zayas, tiene cinco (5) minutos.

SR. NEUMANN ZAYAS: Muchas gracias, señor Presidente.

Dos temas. En primera instancia, quiero felicitar, que yo sé que el portavoz Carmelo Ríos y la senadora Migdalia Padilla se van a unir a las felicitaciones al equipo Mets de Guaynabo del Voleibol Superior Masculino, que ayer se coronaron campeones, derrotando en cuatro juegos consecutivos al equipo de San Sebastián, lo que ya prácticamente crea una dinastía en términos de la participación de este equipo de Guaynabo, ya que lleva cuatro (4) finales consecutivas y dos (2) campeonatos corridos.

Lo más interesante de este equipo, señor Presidente, -y yo sé que usted lo puede apreciar-, es que este equipo gana su campeonato sin refuerzo; todos los otros equipos de la liga fueron reforzados con jugadores del exterior y, sin embargo, los Mets de Guaynabo lograron este éxito por segundo año consecutivo usando nada más atletas locales.

Mis felicitaciones. Y yo sé que también va a ser de todo el Cuerpo a todos los jugadores de los Mets, a su directiva, a su Alcalde, Héctor O'Neill, que respalda el deporte en Guaynabo; así

como los equipos de Superior, van nuestras felicitaciones al campeón de la temporada 2016-2017 del Voleibol Masculino Superior.

En segundo lugar, quiero hacer mención que el lunes pasado, en una escuelita cerca del residencial público Vista Hermosa, ocurrieron unos incidentes sumamente lamentables, cuando una caravana fúnebre que pasó cerca de este plantel escolar, empezó varias de las personas que estaban allí participando de esta caravana, a disparar ráfagas de tiros hacia el aire. Todos pudimos ver, a través de los videos que corrieron el mundo, las actuaciones heroicas de unas maestras que les dieron socorro a los niños de este plantel escolar, que hay niños ahí desde kindergarten en adelante.

Yo tuve la oportunidad de visitar este plantel escolar al día siguiente y me pasé allí gran parte del día, señor Presidente, hablando con los niños, hablando con los maestros, con el Director, y ellos me explicaban que este incidente en particular logró la atención de las personas en Puerto Rico y a través del mundo, pero que es algo que ocurre demasiado a menudo. Inclusive, una maestra de niños con necesidades especiales me señaló el lugar frente a su ventana de su salón donde habían asesinado a una persona hace un tiempo atrás en el mismo plantel escolar.

Yo tomé nota y, como legislador, pensaba cómo yo puedo lograr que el lugar que debe de ser el lugar más seguro en una comunidad, que es donde nosotros dejamos a nuestros hijos para recibir el pan de la enseñanza, pudiera ser más seguro; y se me ocurrió en el día de ayer radicar un Proyecto, el Proyecto 296, que añade unos incisos y enmienda otras secciones de lo que nosotros conocemos como la "Ley de Armas"; en primera instancia, define lo que es la Zona Escolar, y no sólo la zona de las escuelas públicas, sino también los colegios privados y las universidades, porque hemos visto a través de los años incidentes cercanos a los planteles de las universidades también. En primera instancia, el Proyecto define la Zona Escolar. Y en segunda instancia, añade y dispone que será un agravante disparar dentro de esa Zona Escolar, lo que conllevaría que en vez y al momento de ser sentenciado una persona convicta de este delito, que recibiría una pena carcelaria de cinco (5) años fijos, con el agravante automático, pudiera recibir hasta diez (10) año de reclusión. Todo esto como medida para tratar de que el área de enseñanza público y privada sea un lugar mucho más seguro.

Yo espero recibir el respaldo de mis compañeros relacionado con esta medida. Y le doy las gracias, señor Presidente, por la oportunidad.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, senador Neumann Zayas.

Vamos a reconocer al senador Bhatia Gautier con sus cinco (5) minutos.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, yo no iba a hablar de este tema, pero sí quería felicitar a la maestra de la escuela y me uno al compañero. Y creo que hay una Resolución del compañero Romero, a la que me uniré más adelante como co-autor, si el compañero me lo permite.

Pero sí tengo que decir una reflexión de lo que acaba de decir el compañero Neumann. Si queremos evitar la lluvia de balas en este País, tenemos que atenderlo. Eso es lo que decía Einstein, si seguimos haciendo las cosas de la misma manera y esperamos un resultado distinto, no vamos a lograr nada.

Yo presenté legislación el cuatrienio pasado que el propio Senado no quiso aprobar, dicho sea de paso, para poner "microstamping", para ponerle un número a cada bala que se venda en Puerto Rico, eso ya existe en California, y cuando disparan yo sé cuando recojo el casquillo, quién fue el que disparó. Pero aquí no se quiso hacer nada, porque le tenemos miedo a los dueños de armas en este País.

Yo presenté legislación para limitar el número de balas que se venden y tampoco pasó nada. Yo presenté legislación para declarar una moratoria en la venta de armas y balas por un tiempo en lo que se decidía qué íbamos a hacer, tampoco se hizo nada.

Yo lo que les digo es, no reaccionemos cada vez que disparan cerca de una escuela y decimos, ¡ay, bendito! por los maestros, pero cuando llega el momento de meterle mano al asunto, no lo hacemos. Y lo digo, lo digo como Minoría de uno (1), porque aquí cada vez que se menciona hacer algo con la Ley de Armas, salen todos los que son armeros o tienen armas en su casa gritando que no hagan nada, que no hagan nada. Si no hacemos nada, no le pidan al País que haya una lluvia de balas, porque va a seguir habiendo lluvia de balas.

Son mis palabras, solidarizándome con el compañero porque sé lo que está diciendo.

Ahora bien, señor Presidente, yo me levanto esta mañana, esta tarde, para traer a la atención del Senado dos (2) Resoluciones, la 71, presentada por el compañero Juan Dalmau, y la 72, presentada por este servidor, ambas son una expresión del Senado de Puerto Rico, que yo creo que no se puede quedar atrás. El Senado de Puerto Rico se tiene que expresar sobre la determinación y la Orden Ejecutiva del Presidente de los Estados Unidos, Donald Trump. Los puertorriqueños debemos enviar un mensaje que sea contundente y que diga que no estamos de acuerdo con la determinación de no permitir en los Estados Unidos que entren personas por el país de origen y porque son musulmanes. Si los puertorriqueños creemos, si creemos en la libertad de religión, en la libertad del individuo, si creemos en los derechos humanos, si creemos que los seres humanos del mundo entero y las Naciones Unidas así lo han especificado desde el 45 con la Declaración Internacional de Derechos Humanos; si creemos en eso, éste es un buen momento para reafirmarlo y para que el Senado diga, estamos en contra, en contra de una Orden Ejecutiva que a todas luces discrimina en contra de aquéllos que piden asilo político o asilo como refugiados -más allá de políticos-, asilo como refugiados en los Estados Unidos.

Yo creo que el ser "ser humano", el uno ser "ser humano", independientemente de qué País uno sea, no deber ser una condición el venir de un país musulmán para cerrarle las puertas a nadie. Y por lo tanto, yo creo que este Senado debe condenar de la forma más enérgica posible lo que el presidente Trump acaba de hacer. Y yo no estoy solo, el mundo entero lo ha condenado, países enteros lo han condenado, republicanos –para aquéllos aquí que se identifican como republicanos-, republicanos en Cámara y Senado lo han condenado; el senador McCain, ex candidato a la Presidencia, lo ha condenado, Senador republicano de Arizona.

Así que yo no perdería la oportunidad, señor Presidente, de traer esto a la atención de los compañeros, porque creo que se nos iría una gran oportunidad de expresar el sentimiento del Pueblo de Puerto Rico rechazando lo que es esta política discriminatoria, esta política terrible.

Y por otro lado, creo que el Senado debe aprovechar también y felicitar a la Sociedad Americana de Derechos Civiles, "American Civil Liberties Union", la Unión Americana de Derechos Civiles, por el trabajo que han hecho, han ido a los tribunales y han revocado parte de la Orden Ejecutiva, permitiendo la entrada de inmigrantes en los Estados Unidos.

A nosotros nos afecta esa Orden Ejecutiva, nos afecta directamente. Y por eso, señor Presidente, entiendo que debe haber una expresión de este Cuerpo.

Son mis palabras.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, senador Bhatia Gautier.

Senador Nadal Power.

SR. NADAL POWER: Gracias, Presidente, por concederme este Turno Inicial.

Primero, pues, comienzo haciéndome eco del senador Eduardo Bhatia y de su Resolución para repudiar los actos del presidente Donald Trump, por entender que son una afrenta, sin duda, a los derechos humanos.

Yo quería aprovechar esta mañana, señor Presidente, para expresar -es posible que yo me ausente de la Votación Final-, mi apoyo al Proyecto de la Cámara número 3, al igual que he hecho

con otros proyectos de la Mayoría Parlamentaria, como fue el de las enmiendas a la Ley de la Autoridad de Asesoría de Financiación, como fue la Ley de Moratoria, pues entiendo que cuando los proyectos son buenos o tienen elementos que son más positivos que negativos, ¿no?, pues deben ser apoyados por la oposición. No significa que los proyectos sean perfectos, siempre es error nuestro denunciar, hacer público cualquier defecto, cualquier preocupación con la legislación que estemos aprobando.

Pero he entendido ya, en diversas ocasiones, que es necesario apoyar las medidas que ha presentado la Mayoría, sobre todo cuando éstas son cónsonas con el último informe financiero no auditado que se publicó en diciembre de 2016 por él, por la Administración del ex Gobernador Alejandro García Padilla.

En mí en este cuatrienio, señor Presidente, verán una oposición constructiva, voy a estar presentando Proyectos de Ley, voy a estar presentando enmiendas para mejorar la legislación, proveyendo nuevas ideas para crear empleos en Puerto Rico. Ya soy autor de una medida, junto al Portavoz de la Mayoría, Carmelo Ríos, que esperemos que pronto se haga realidad y se convierta en ley, para generar empleos nuevos, nuevas industrias en este País; y también propuestas para que el Senado de Puerto Rico pueda insertarse en la discusión de los temas importantes de Puerto Rico en Washington. Y no me refiero aquí al tema del estatus político, que es uno que nos ha dividido, sino a temas que tengan que ver con asuntos económicos de creación de empleos en Puerto Rico.

No obstante, verán como aquí, pues, en nuestra Delegación, incluyendo este servidor, pues, seremos muy enérgicos en la denuncia de aquellas cosas que creamos sean injustas para los puertorriqueños, de aquellas cosas que entendamos sean dañinas para Puerto Rico, como fuimos enérgicos en el debate la semana pasada sobre el Proyecto del Senado número 51, que ciertamente es repudiado por este servidor y por la oposición parlamentaria.

Pero, señor Presidente, pues, estableciendo estas bases, aprovecho también para expresarme sobre cosas que están sucediendo en el mundo comercial, industrial en Puerto Rico con relación a la recién aprobada Reforma Laboral. Hemos visto ya lo que sucedió con una cadena de comida rápida. Hemos visto en el día de hoy algo que al parecer está sucediendo con uno de los hoteles grandes de la zona metropolitana, que se están aprovechando al parecer de esta legislación para violentar o disminuir derechos que tenían sus empleados. Debemos estar atentos en el Senado de Puerto Rico a estos acontecimientos y no descartar futuras enmiendas a esa legislación, si en efecto se está utilizando por algunas personas para disminuir derechos de los empleados o violentar, pues, derechos adquiridos de tantos puertorriqueños que, como sabemos, muchos trabajan con el salario mínimo, que es un salario que no da para mantener una familia, no da para vivir y lo menos que necesitan estas miles de personas es seguir, pues, perdiendo derechos laborales.

Son mis palabras, señor Presidente. Buenas tardes a todos.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, Senador.

Senador Ríos Santiago, señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Muchas gracias, señor Presidente. Para consumir el Turno Inicial.,

Hace unos minutos estuvimos en las exequias fúnebres de quien fue Bob García, Bobby García, quien fuera el primer congresista con voz y voto puertorriqueño; y digo puertorriqueño, porque a pesar de que estuvo y nació en la Ciudad de Nueva York, sus padres, la cultura y su estilo de vida fue a favor de los puertorriqueños. Fue el segundo, dicho sea de paso, el segundo.

Pero para nosotros aquí, y yo decía en un breve debate, una leve reseña, no debate, sobre el impacto de Bobby García, es que muchos de nosotros cuando firmamos el encasillado de a dónde pertenecemos: si usted es indio, blanco, negro, afroamericano, hay un encasillado que dice hispano,

"hispanic", y fue Bobby García quien legisló para que los latinos tuviésemos un "Id", una identificación.

Así que ahora cuando usted firma para una Beca Pell, cuando usted va a un Censo, cuando va a atender cualquier asunto estamos siendo contados, porque Bobby García en aquel momento tuvo la visión no tan solamente de salir electo y ser uno más del montón, sino luchar por los hispanos.

Y eso tenemos que agradecerlo en este Senado, y tenemos que hacerlo saber para que mi generación, que en aquel momento cuando yo firmé ese encasillado, no sabía que había sido un congresista de orígenes del Bronx, de padre y madre puertorriqueña y puertorriqueño, que se encargó de que yo tuviese una identidad dentro de ese papel del Gobierno Federal.

Y quiero cerrar esa parte ahí para entonces dirigir a otro asunto que ha salido en el Turno Inicial.

Yo comprendo todos los argumentos que tenemos que ver cuando tratamos la Ley de Armas. No es un secreto que yo soy uno de los defensores aquí de la segunda enmienda y en eso el senador Bhatia y yo hemos tenido los debates intensos, dentro y fuera de este Hemiciclo, referente a la visión de lo que debe ser. Yo creo, y quizás la experiencia me ha dado la madurez, de ir quizás modificando lo que ha sido la segunda enmienda para mí.

Yo hace unos años atrás pensaba que el Gobierno no tenía que tener ninguna restricción sobre la clase de armamento que un ciudadano compre legalmente. Estoy convencido ahora que no hace falta una AK-47 ni un rifle automático para defender o practicar un deporte. Sé que eso es una variación a lo que yo he planteado siempre, que es el derecho amplio. Pero también estoy bien consciente que cuando ocurren esos tiroteos no se resuelve con el "microship", se resuelve con que el Estado regule efectivamente lo que ya existe y es oneroso para aquéllos que no cumplen con la ley. Fíjense, que los que estamos cumpliendo con la ley, siempre estamos en desventaja, tenemos que tener licencia, tenemos que ser parte de un club, tenemos que tener uso y manejo, tenemos que pagar miles de dólares en algunas ocasiones para ejercer un derecho; pero el que invade mi casa, el que tirotea en una escuela muy posiblemente esa arma no la compró en una armería, la compró en el mercado negro, quizás hasta la alquiló y dispara porque no tiene nada que lo ate a esa arma.

Entonces, yo siempre he planteado y le he dicho al Gobierno y le he dicho a la gente: ¡Cuidado! Porque cuando estamos limitando aquí leyes y derechos constitucionales, estamos afectando a los buenos, porque a los malos no les importa si nosotros aprobamos la Ley de Armas o no, porque él la busca en el punto, la alquila y no tiene una licencia como tenemos los que poseemos armas de fuego y lo practicamos y también lo usamos para proteger nuestra identidad, para proteger nuestra casa.

Fíjese que aquí alguien entra a su casa con la intención de robar, quizás de matar, de violar y si usted le dispara y le da por la espalda, usted va preso. Eso es lo que dice la Ley de Armas de este País, mientras que en otras jurisdicciones, la persona que invade y trata de mutilar, de violar, de hacer todas estas cosas que leemos a veces en la prensa -y las que no leemos-, tiene todos los derechos del mundo: presunción de inocencia; tiene derecho a que usted no le haga nada, aunque esté dentro de su propiedad. Pero en las jurisdicciones pacíficas como la que yo aspiro a estar también, hay que proteger a aquéllos que son los buenos, los que están dispuestos a cumplir con la ley.

Y yo sé que aquí estamos divididos, esto no es un asunto de rojos y azules, esto es un asunto de lo que usted cree como persona. Limitar o tratar de ponerle más cortapisas a los que quieren cumplir con la ley, no resuelve que en el punto de drogas, aquel coge una AK-47, que muy posiblemente la trajo también por el correo privado en piezas, la montó en su casa y salió a matar. Los buenos tenemos derecho a defendernos también, los buenos tenemos derecho a tener un "first

chance" de cuando eso ocurra poderlo tener. Y yo sé que hay personas también con licencia que han usado mal ese derecho, por eso la Ley es tan vigorosa y yo eso no lo enmendaría. Si usted incumple y usted asume una responsabilidad al usted halar ese gatillo y eso crea daño a un tercero inocente, usted tiene que responder aunque tenga licencia, porque la licencia no te da derecho a matar. Quiero ser bien enfático. Pero, yo soy de los que creo, señor Presidente, y yo le adelanto yo voy a estar radicando una legislación sobre ley de armas. La he hecho desde que llegué al Senado de Puerto Rico y esto no va a ser diferente, quizás con la madurez que ahora no solicitaré derechos tan amplios como una AK-47 para un hogar. Eso yo creo que es una variación que muchos de los que me apoyan en esta gesta no estarán en acuerdo conmigo. Pero creo que lo correcto es que aquí haya "background checks", aquí el Estado debe tener una capacidad para poder hacer "background". Yo no creo que usted vaya a comprarla en una tienda por departamentos, como plantean algunos liberalmente; no creo que tengamos que gastar miles de dólares para ejercer un derecho y debe ser accesible a todo el mundo; y no creo que haya que llevar tres (3) vecinos que nunca he visto, señor Presidente, en un tribunal, que tres (3) vecinos que usted mismo lleva le digan, ¿y esa persona es buena?, y diga, no, juez, es mala. Yo estoy aquí porque es vecino mío, pero no le dé el arma de fuego. Es un ataponamiento innecesario hacia el sistema judicial.

La legislación la radicaré muy pronto, en algunos puntos estaremos de acuerdo el compañero Bhatia y yo y en otros, no. Yo no creo que debe ser, como dicen en el campo de Santa Rosa II en Guaynabo, de donde yo soy, al "wipipío". Pero sí tienen que darle una oportunidad a los buenos.

Y quiero plantear algo. Para mi sorpresa, la inmensa mayoría de las que llaman a mi oficina preguntándome cuándo viene la reforma de Ley de Armas son madres y mujeres. Los invito a que vayan a un club de tiro donde hace cinco (5) o siete (7) años atrás solamente había quizás una dama estereotipada de que era o agente de la Policía, del orden púbico, o una persona que se dedicaba a la seguridad, versus lo que tenemos ahora, que son damas de 20, 21 años, universitarias, jefas de familia; y la última que vi y me sorprendió, una señora de 78 años disparando. Obviamente, la pregunta fue obvia y le pregunté: "¿Cuántos años usted tiene?", me dijo: "78, Senador"; "¿y qué usted hace aquí, usted practica el tiro desde joven?", y me dice: "No, es que mi esposo murió y yo vivo sola en el campo, yo vivo sola en el campo, mis hijos están en Estados Unidos y temo por mis seguridad". De eso es lo que estamos hablando, de la gente buena, no del títere que no importa lo que aprobemos nunca va a seguir la Ley.

Son mis palabras, señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Para continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

INFORMES POSITIVOS DE COMISIONES PERMANENTES, ESPECIALES Y CONJUNTAS

La Secretaría da cuenta de los siguientes Informes Positivos de Comisiones **Permanentes**, Especiales y Conjuntas:

De la Comisión de Asuntos Internos, nueve informes, proponiendo la aprobación de las R. del S. 28; 29; 37; 38; 42; 43; 50; 57 y 59, con enmiendas, según los entirillados electrónicos que se acompañan.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se reciban.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción para que se reciban? No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

RELACION DE PROYECTOS DE LEY Y RESOLUCIONES

La Secretaría da cuenta de la siguiente Relación de Proyectos de Ley, Resoluciones Conjuntas y Resoluciones del Senado radicados y referidos a Comisión por el señor Presidente, cuya lectura se prescinde a moción del señor Carmelo J. Ríos Santiago:

PROYECTOS DEL SENADO

P. del S. 285
Por el señor Torres Torres:

"Para enmendar el Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como "Ley de Despido Injustificado", a fin de restituir la presunción de despido injustificado establecida en dicho Artículo previo a la aprobación de la Ley 4-2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; y para otros fines relacionados."
(GOBIERNO)

P. del S. 286
Por el señor Tirado Rivera:

"Para enmendar el Artículo 6, de la Ley 62-2009, conocida como "Ley de Promoción y Desarrollo de Empresas de Biotecnología Agrícola de Puerto Rico", a los fines de establecer que el arrendamiento de tierras no excederá en ningún caso la cantidad de quinientos (500) quinientos acres por una corporación autorizada para dedicarse a la agricultura conforme a lo establecido en la Sección 14 del Artículo VI de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y para otros fines."
(AGRICULTURA)

P. del S. 287
Por el señor Nazario Quiñones:

"Para enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 50 de 8 de abril de 2011, según enmendada, , a fines de añadir un inciso (4) para excluir de la definición de corporaciones públicas a los Programas Head Start y Early Head Start, y para otros fines."
(GOBIERNO)

P. del S. 288
Por el señor Tirado Rivera:

"Para crear el "Programa de Auditorías Ambientales", que estará adscrito a la Junta de Calidad Ambiental, a los fines de fomentar el cumplimiento de normas ambientales, mediante un sistema de auto evaluación y auditorías sobre las cuales la Junta podrá monitorear el cumplimiento de las normas ambientales en proyectos y facilidades, además de fomentar la interacción entre la entidad regulada y la comunidad impactada que intente acogerse al programa; ordenar la promulgación de reglamentación; asignar fondos; y para otros fines."
(SALUD AMBIENTAL Y RECURSOS NATURALES; Y DE HACIENDA)

P. del S. 289
Por el señor Tirado Rivera:

"Para enmendar los Artículos 2, 5, y 7 de la Ley Núm. 35 de 28 de junio de 1994, según enmendada, a fin de establecer unas multas administrativas a aquellas instituciones privadas médico-hospitalarias que, estando certificadas para administrar salas de emergencias, restringen dichos servicios por consideraciones puramente económicas; y para otros fines."
(SALUD)

P. del S. 290
Por el señor Tirado Rivera:

"Para añadir un nuevo párrafo al inciso (a) de la Sección 8 de la Ley Núm. 95 del 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como "Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos" a los fines de aumentar a doscientos (200) dólares mensuales la aportación patronal a los miembros de la Policía de Puerto Rico y a sus empleados civiles y a los del Colegio Universitario de Justicia Criminal que se acojan a los planes de salud sujetos a las disposiciones de esta Ley; y para otros fines."
(GOBIERNO)

P. del S. 291
Por el señor Tirado Rivera:

"Para enmendar los artículos 2 y 3 de la Ley Núm. 72 del 26 de abril de 1940, según enmendada, conocida como "Ley de Alimentos, Drogas y Cosméticos de Puerto Rico" y añadir un artículo 11-A, a los fines de requerir que todo alimento preparado o procesado con ingeniería genética aun cuando el microorganismo genéticamente alterado no se encuentre en el producto final, sea rotulado a tales efectos; establecer penas civiles para quienes incumplan con lo que aquí se dispone; facultar al Departamento de Agricultura a adoptar los reglamentos necesarios para el fiel cumplimiento de esta Ley; y para otros fines."
(AGRICULTURA)

P. del S. 292
Por el señor Tirado Rivera:

"Para disponer que todos los aseguradores, organizaciones de servicios de salud constituidas, planes de seguros y asociaciones con fines no pecuniarios, que suscriben seguros de servicios de salud en Puerto Rico, tendrán que incluir como parte de sus cubiertas, servicios de salud ofrecidos por los profesionales de salud en medicina naturopática que estén licenciados conforme a la Ley Núm. 208 de 30 de diciembre de 1997, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar el Ejercicio de la Medicina Naturopática en Puerto Rico"."
(SALUD)

P. del S. 293
Por el señor Tirado Rivera:

"Para enmendar los incisos (r) y (v) del Artículo 6 de la Ley 14-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Inversión en la Industria Puertorriqueña", con el propósito de enmendar sus disposiciones y dotar a la Junta de Inversiones en la Industria Puertorriqueña de mayores facultades en la fiscalización del cumplimiento de la política pública del Gobierno."
(GOBIERNO)

P. del S. 294
Por el señor Tirado Rivera:

"Para crear la Oficina de Servicios Integrados y Administración de la Salud Mental (OSIDSM) adscrita a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) del Departamento de Salud con el objetivo de desarrollar un nuevo modelo salubrista de prestación de servicios para atender la salud mental en Puerto Rico."
(GOBIERNO; DE SALUD; Y DE HACIENDA)

P. del S. 295
Por la señora López León:

"Para crear la "Ley de Guías Turísticos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" a los fines de certificar, regular y fiscalizar el ejercicio de la profesión de guía turístico en Puerto Rico por parte de la Compañía de Turismo de Puerto Rico; establecer fines específicos para su utilización; establecer definiciones; establecer facultades, deberes y responsabilidades del Director Ejecutivo de la Compañía de Turismo de Puerto Rico; disponer sobre las certificaciones; disponer prohibiciones y penalidades; establecer exclusiones; disponer cláusulas transitorias; enmendar los Artículos 5 y 6 de la Ley Núm. 10 de 18 de junio de 1970, según enmendada, conocida como "Ley de la Compañía de Turismo de Puerto Rico"; derogar la Ley 52-2008; y para otros fines."
(GOBIERNO; Y DE TURISMO Y CULTURA)

P. del S. 296
Por el señor Neumann Zayas:

"Para añadir los nuevos incisos (bb) y (cc) al Artículo 1.02; enmendar el actual inciso el inciso (a) del Artículo 5.15, de la Ley Núm. 404-2000, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Armas de Puerto Rico", a los fines de disponer que será un agravante disparar en una zona escolar o zona universitaria; definir ambas zonas; y para otros fines relacionados."
(SEGURIDAD PÚBLICA)

RESOLUCIONES DEL SENADO

R. del S. 71
Por el señor Dalmau Ramírez:
"Para que el Senado de Puerto Rico exprese su más profundo rechazo a la aprobación por parte del presidente de Estados Unidos, Donald Trump de una Orden Ejecutiva firmada el 27 de enero de 2017, cuya implantación tendría efectos detrimentales para con la protección y promoción de derechos humanos fundamentales."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 72
Por los señores Bhatia Gautier y Pereira Castillo:

"Para expresar el rechazo del Senado de Puerto Rico a la Orden Ejecutiva del Presidente de los Estados Unidos, Donald J. Trump titulada *Protecting the Nation from Foreign Terrorist Entry Into the United States* firmada el pasado viernes 27 de enero, por ser un acto abierto de discrimen contra los musulmanes, refugiados y nacionales de los países sujetos a la Orden Ejecutiva, y una violación a los derechos que tienen los residentes legales de los Estados Unidos y de Puerto Rico al debido proceso de ley y la igual protección de las leyes garantizados por la Constitución de los Estados Unidos."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 73
Por el señor Torres Torres:

"Para ordenar a la Comisión de Innovación, Telecomunicaciones, Urbanismo e Infraestructura del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación abarcadora sobre las normas y procedimientos para la compra y manejo del asfalto líquido por la Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 74
Por el señor Berdiel Rivera:

"Para ordenar a la Comisión de Asuntos Municipales del Senado de Puerto Rico a realizar una investigación sobre el alegado mal estado en el que se encuentran las parcelas vacantes y en aparente

abandono en los Municipios de Maricao, Lares, Adjuntas, Jayuya, Utuado, Ponce, Peñuelas, Guayanilla, Yauco, Guánica Lajas , Sabana Grande y Juana Diaz, con el fin de identificar legislación viable y las acciones administrativas que sean necesarias y estudiar la posibilidad de crear un "Plan para la Reutilización de Parcelas Vacantes en los Municipios de Maricao, Lares, Adjuntas, Jayuya, Utuado, Ponce, Peñuelas, Guayanilla, Yauco, Guánica Lajas , Sabana Grande y Juana Diaz"."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 75
Por el señor Martínez Santiago:

"Para ordenar a la Comisión de Salud del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación exhaustiva sobre los programas servicios de salud, tratamiento, educación y prevención ofrecidos por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) y el Plan de Salud del Gobierno Mi Salud, Sistema de Salud Correccional; a pacientes niños, jóvenes, adultos y personas de edad avanzada que reciben servicios de salud mental; infraestructura, disponibilidad de medicamentos, financiamiento, recursos humanos, servicios de rehabilitación y seguimiento a pacientes ofrecidos en sus clínicas ambulatorias y en los hospitales psiquiátricos; y para otros fines relacionados."
(ASUNTOS INTERNOS)
R. del S. 76
Por la señora López León:

"Para ordenar a la Comisión de Desarrollo del Oeste del Senado de Puerto Rico que realice una investigación exhaustiva sobre los problemas de energía eléctrica que están afectando la carretera PR-102 en los sectores Joyudas y Punta Arenas, y gran parte de la carretera PR-100 en el Municipio de Cabo Rojo."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 77
Por la señora López León y el señor Torres Torres:

"Para ordenar a la Comisión de Salud a realizar una investigación exhaustiva sobre los programas de prevención y servicios ofrecidos por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA); en particular los que se ofrecen a niños, jóvenes, adultos y personas de edad avanzada, deambulantes, y confinados/as; el estado de la planta física, equipos médicos, disponibilidad de medicamentos, capital económico y humano, y servicios de rehabilitación y seguimiento ofrecidos en sus clínicas, así como en los hospitales psiquiátricos bajo el Sistema de Salud del Gobierno de Puerto Rico, y la contratación de dichos servicios."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 78
Por el señor Vargas Vidot:

"Para ordenar a la Comisión para el Desarrollo de Iniciativas Comunitarias del Senado de Puerto Rico estudiar la posibilidad de la implementación por el Gobierno de Puerto Rico de modelos de política empresarial comunitaria dirigida a la independencia económica de las comunidades,

mediante la promoción del empresarismo comunitario, del empresarismo creativo, del modelo cooperativista, así como proponer fuentes para financiar el desarrollo comunitario."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 79
Por el señor Vargas Vidot:

"Para ordenar a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico a realizar una investigación exhaustiva sobre los bienes muebles e inmuebles de la Universidad de Puerto Rico heredadas de manera intestada en virtud de los Artículos 912 y 913 del Código Civil de Puerto Rico de 1930."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 80
Por el señor Cruz Santiago:

"Para ordenarle a la Comisión de Desarrollo de la Región Sur Central del Senado de Puerto Rico realizar un estudio abarcador en torno a los problemas económicos, sociales, educativos, recreativos, de salud, infraestructura, seguridad, falta de servicios básicos y otros que aquejan a la zona sur central de Puerto Rico en aras de identificar alternativas y soluciones para los mismos."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 81
Por el señor Muñiz Cortés:

"Para ordenar a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico, que realice una investigación encaminada a evaluar la implantación y desempeño por el Departamento de Educación de Puerto Rico referente a la Ley Núm. 158 de 18 de julio de 1999, según enmendada, conocida como "Ley de la Carrera Magisterial".
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 82
Por el señor Torres Torres:

"Para enmendar la Sección 32.5 de la Regla 32 de la Resolución del Senado 13, conocida como "Reglamento del Senado de Puerto Rico", para requerir que todo informe de una comisión senatorial que recomiende la aprobación de un proyecto de ley o de una resolución conjunta incluya una sección sobre impacto fiscal municipal en la que se certifique el impacto fiscal, si alguno, que tendrá dicho proyecto de ley o resolución conjunta sobre los presupuestos de los gobiernos municipales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y para otros fines relacionados."
(ASUNTOS INTERNOS)

La Secretaría da cuenta e informa que han sido recibidos de la Cámara de Representantes y referidos a Comisión por el señor Presidente, las siguientes Resoluciones Concurrentes:

RESOLUCIONES CONCURRENTES DE LA CÁMARA

R. Conc. de la C. 3
Por el señor Aponte Hernández:

"Para solicitar al Congreso de los Estados Unidos de América que legisle para extender los beneficios del Programa Federal Lifeline a todos los veteranos de las fuerzas armadas; y para otros fines relacionados."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. Conc. de la C. 5
Por el señor Aponte Hernández:

"Para solicitar al Congreso de los Estados Unidos de América trato igual para Puerto Rico y su inclusión inmediata en programas de ayuda federal designados exclusivamente para los estados, en tanto se da la admisión de Puerto Rico como el nuevo estado de la Nación, conforme el mandato de la mayoría de los electores, que el 6 de noviembre de 2012 expresaron libre, voluntaria y contundentemente, sus aspiraciones de terminar con la relación territorial actual con los Estados Unidos de América, y eligieron la Estadidad como la opción no territorial para solucionar de manera definitiva el problema del estatus de nuestra Isla; y para otros fines relacionados."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. Conc. de la C. 13
Por el señor Méndez Núñez:

"Para expresar el más enérgico apoyo de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico a toda gestión realizada por el Gobernador del Gobierno de Puerto Rico, Hon. Ricardo Rosselló Nevares y la Comisionada Residente Jenniffer González Colón, dirigida a lograr la igualdad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, específicamente pero sin limitarse a la Orden Ejecutiva 2017-12."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. Conc. de la C. 14
Por los señores y las señoras Ramos Rivera, Méndez Núñez, Torres Zamora, Rodríguez Aguiló, Hernández Alvarado, Alonso Vega, Aponte Hernández, Banchs Alemán, Bulerín Ramos, Charbonier Chinea, Charbonier Laureano, del Valle Colón, Franqui Atiles, Lassalle Toro, Lebrón Rodríguez, Mas Rodríguez, Meléndez Ortiz, Miranda Rivera, Morales Rodríguez, Navarro Suárez, Pagán Cuadrado, Parés Otero, Peña Ramírez, Pérez Cordero, Pérez Ortiz, Quiñones Irizarry, Rivera Ortega, Rodríguez Hernández, Rodríguez Ruiz, Santiago Guzmán, Soto Torres y Torres González:

"Para crear el Caucus de la Mujer, fijar sus deberes, funciones, facultades y disponer su organización."
(ASUNTOS INTERNOS)

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, próximo asunto.
SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

MENSAJES Y COMUNICACIONES DE TRAMITE LEGISLATIVO

La Secretaría da cuenta de las siguientes Comunicaciones:

Del Secretario del Senado, una comunicación a la Cámara de Representantes informando que dicho Cuerpo Legislativo ha aceptado las enmiendas introducidas por la Cámara de Representantes al P. del S. 21.

Del Secretario del Senado, una comunicación a la Cámara de Representantes informando que el Senado ha aprobado el P. del S. 6.

Del Secretario del Senado, una comunicación a la Cámara de Representantes informando que el Senado ha aprobado el P. de la C. 675, sin enmiendas.

Del Secretario del Senado, una comunicación a la Cámara de Representantes informando que el señor Presidente del Senado ha firmado el P. del S. 21, debidamente enrolado y ha dispuesto que se remita a dicho Cuerpo Legislativo, a los fines de que sea firmado por su Presidente.

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación devolviendo firmado por el Presidente de dicho Cuerpo Legislativo, el P. del S. 21.

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación remitiendo firmado por el Presidente de dicho Cuerpo Legislativo y solicitando que sea firmado por el Presidente del Senado, el P. de la C. 675.

Del Secretario del Senado, una comunicación a la Cámara de Representantes informando que el señor Presidente del Senado ha firmado el P. de la C. 675 y ha dispuesto su devolución a dicho Cuerpo Legislativo.

Del Secretario del Senado, un comunicación remitiendo al Gobernador de Puerto Rico la Certificación del P. del S. 21.

Del licenciado Ángel M. Martín Landrón, Asesor Legal del Gobernador, Oficina de Asuntos Legislativos, tres comunicaciones informando que el Honorable Ricardo A. Rosselló Nevares, Gobernador de Puerto Rico, ha aprobado y firmado las siguientes Leyes:

LEY 4-2017.-
Aprobada el 26 de enero 2017.-

(P. de la C. 453) "Para establecer la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", a los fines de establecer normas aplicables al contrato de empleo; enmendar los Artículos 4, 5, 6, 7 y 8; derogar los Artículos 9 al 12; enmendar el primer párrafo del Artículo 13 y renumerarlo como Artículo 9; enmendar el segundo párrafo del Artículo 14 y renumerarlo como Artículo 10; enmendar el Artículo 15 y renumerarlo como Artículo 11; renumerar el Artículo 16 como Artículo 12; enmendar el Artículo 17 y renumerarlo como Artículo 13; enmendar el Artículo 18 y renumerarlo como Artículo 14; enmendar el Artículo 19 y renumerarlo como Artículo 15; enmendar el Artículo 20 y renumerarlo como Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada;

enmendar las Secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, y derogar cualquier disposición en un decreto mandatorio que se refiera al pago de horas de trabajo u horas extras; derogar la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada; enmendar el inciso (b) del Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6; añadir un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6; añadir un inciso (c) al Artículo 8; enmendar el Artículo 12; derogar el Artículo 17 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; añadir un subinciso once (11) a la Sección 1031.01(b); enmendar las Secciones 1032.06(d)(3) y 1062.01(a)(1)(G) de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el "Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico"; enmendar los Artículos 2, 3 y 9 de la Ley 427-2000, según enmendada; enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(1); enmendar el tercer párrafo de la Sección 3(b)(2); añadir un subinciso (6) a la Sección 8(b) de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12; añadir un Artículo 3A, renumerar el Artículo 14 como Artículo 15; y añadir un nuevo Artículo 14 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar el Artículo 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, establecer normas de aplicación uniforme a todas las leyes de discrimen y represalia en el empleo; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de crear un ambiente favorable para la creación y retención de oportunidades de empleo; mayor certeza en los contratos y relaciones de empleo; permitir más flexibilidad en la contratación, retención, horarios y lugares de trabajo; establecer disposiciones referentes a los beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad y Bono de Navidad; conceder a los patronos pequeños más flexibilidad bajo algunas leyes de empleo; aumentar los beneficios de desempleo; promover la concesión voluntaria de beneficios marginales a los trabajadores; concederle mayores derechos a las madres lactantes; armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga; y para otros fines relacionados."

LEY 5-2017.-
Aprobada el 29 de enero 2017.-

(P. de la C. 675) "Para crear la "Ley de Emergencia Financiera y Responsabilidad Fiscal de Puerto Rico" a los fines de establecer los mecanismos para que el Gobierno de Puerto Rico satisfaga sus obligaciones reconociendo a su vez la responsabilidad de proveer servicios esenciales a los residentes de Puerto Rico; para proveer facultades al Gobernador con el objetivo de viabilizar los mecanismos necesarios para que el Gobierno de Puerto Rico pueda salir de la situación de emergencia; así como para reconocer al Gobernador la facultad de delegar estas funciones en algún componente de la Rama Ejecutiva; para derogar los Capítulos 1 y 2; y para reenumerar los existentes Capítulos 3, 4 y 5 como 1, 2 y 3 de la Ley de Moratoria de Emergencia Fiscal y Rehabilitación Financiera de Puerto Rico, Ley 21-2016, según enmendada; para añadir el Artículo 23 a la Ley Núm. 22 de 24 de julio de 1985, según enmendada, a los fines de establecer que en cuanto a las enmiendas que se realizaron mediante la Ley 21-2016 a su Ley Orgánica en caso de conflicto entre el idioma inglés y español, el idioma inglés prevalecerá; y para reenumerar el Artículo 23 como 24 de la Ley Núm. 22 de 24 de julio de 1985, según enmendada; disponer que el texto en inglés prevalecerá sobre el español y para otros fines relacionados."

LEY 6-2017.-
Aprobada el 30 de enero 2017.-

(P. del S. 21) "Para enmendar el Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1991, según enmendada, conocida como "Ley del Centro de Recaudación de Ingresos Municipales", a los fines de establecer la manera en que se elegirán los alcaldes miembros de la Junta de Gobierno del CRIM; y para otros fines relacionados."

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se reciban.
SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se reciben.
SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para continuar con el Orden de los Asuntos.
SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

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

La Secretaría da cuenta de las siguientes Comunicaciones:

Del Honorable Thomas Rivera Schatz, Presidente del Senado, una comunicación remitiendo Orden Administrativa de la Asamblea Legislativa Núm. 17-07, titulada "Para derogar la Orden Administrativa 13-02 que enmendó el Programa de Incentivos para el Cuido de Niños de los Empleados del Senado de Puerto Rico, y restablecer el término de un (1) año laborando como empleado en el Senado para la concesión del Beneficio".

Del Honorable Thomas Rivera Schatz, Presidente del Senado, una comunicación remitiendo Orden Administrativa de la Asamblea Legislativa Núm. 17-08, titulada "Para derogar la Orden Administrativa 12-87 y la Orden Administrativa 12-90."

Del Honorable Thomas Rivera Schatz, Presidente del Senado, una comunicación remitiendo Orden Administrativa de la Asamblea Legislativa Núm. 17-09, titulada "Para enmendar el inicio (B), Sección 10.11 del Artículo X del Reglamento Núm. 2, denominado "Reglamento de Personal para los Empleados Adscritos a las Oficinas de los Senadores, las Comisiones y Administrativos del Senado de Puerto Rico, así como al personal pagado por hora"."

❖ **Los senadores Aníbal José Torres, Eduardo A. Bhatia, José L. Dalmau Santiago, Cirilo Tirado Rivera, Miguel A. Pereira Castillo, José R. Nadal Power y la senadora Rossana López León han radicado un voto explicativo en torno al P. del S. 21.**

Del senador Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, una comunicación informando que prefiere no continuar siendo miembro de la Comisión para la Auditoría Integral del Crédito Público.

Del senador Eduardo A. Bhatia, Portavoz del Partido Popular Democrática, una comunicación notificando que ha sido citado como testigo en el Caso Número 2012-10-0503 de la Comisión Apelativa del Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

❖ **El senador José Vargas Vidot ha radicado dos votos explicativos en torno al P. del S. 51; y el P. de la C. 675.**

❖ **El senador Lawrence N. Seilhamer Rodríguez ha radicado un voto explicativo en torno al P. del S. 21.**

❖ **El senador Lawrence N. Seilhamer Rodríguez ha radicado un voto explicativo en torno al P. de la C. 675.**

Del señor Luis G. Bernabe Negrón, Director, Oficina del Senador Miguel A. Pereira Castillo, una comunicación solicitando se excuse de los trabajos legislativos durante los días del 2 al 7 de febrero de 2017, al senador Pereira Castillo, ya que estará fuera del País.

❖ **El senador José R. Nadal Power ha radicado un voto explicativo en torno al P. de la C. 675.**

De la señora Michelle M. Hernández de Fraley, Ph.D., Superintendente, Policía de Puerto Rico, una comunicación sometiendo el Informe Trimestral, requerido en la Ley 66-2014.

Del señor Santos Delgado Marrero, Presidente, Autoridad Metropolitana de Autobuses, una comunicación sometiendo el Informe Trimestral, requerido en la Ley 66-2014.

Del señor Jorge I. Delgado Arroyo, Director Ejecutivo Auxiliar de Finanzas y Administración Interino, Autoridad de Transporte Marítimo, una comunicación sometiendo el Informe Trimestral, requerido en la Ley 66-2014.

Del señor Jorge I. Delgado Arroyo, Director Ejecutivo Auxiliar de Finanzas y Administración Interino, Autoridad de Transporte Integrado, una comunicación sometiendo el Informe Trimestral, requerido en la Ley 66-2014.

Del señor Santos Delgado Marrero, Presidente, Autoridad Metropolitana de Autobuses, una comunicación remitiendo Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 103-2006, según enmendada.

Del Honorable Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una comunicación remitiendo Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 103-2006, según enmendada.

De la Honorable Wanda Vázquez Garced, Secretaria, Departamento de Justicia, una comunicación remitiendo Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 103-2006, según enmendada.

Del señor José A. Ruiz García, Director Ejecutivo, Autoridad de Transporte Marítimo, una comunicación remitiendo Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 103-2006, según enmendada.

De la señora Gladys N. Fuentes Cruz, Subdirectora Ejecutiva Interina, Autoridad de Transporte Integrado, dos comunicaciones remitiendo Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 103-2006, según enmendada; y Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 136-2003, según enmendada.

Del señor Santos Delgado Marrero, Presidente, Autoridad Metropolitana de Autobuses, una comunicación remitiendo Certificación para el Año Fiscal 2015-2016, requerida por la Ley 136-2003, según enmendada.

De la señora Yesmín M. Valdivieso, Contralora, Oficina del Contralor, tres comunicaciones remitiendo los Informes de Auditoría Número CP-17-07 sobre la Compañía de Turismo de Puerto Rico; M-17-20 sobre Municipio de San Sebastián; y M-17-21 sobre el Municipio de Guánica.

Del señor Hedin V. García Guzmán, Subdirector, División de Auditorías de Departamentos y Agencias, Oficina del Contralor, una comunicación remitiendo copia de la carta enviada a la Honorable Julia B. Keleher, Secretaria del Departamento de Educación relacionada al Informe Complementario al Plan de Acción Correctiva (ICP-2).

De la señora Ivonne M. Plumey López, CPA, CISA, Directora, División de Auditorías de Tecnología de Información, Oficina del Contralor, nueve comunicaciones remitiendo copias de la

cartas enviadas a la Honorable Julia B. Keleher, Secretaria del Departamento de Educación relacionadas a los Informes Complementarios a los Planes de Acción Correctiva (ICP-2, TI-16-03); (ICP-7, TI-13-09); (PAC, TI-17-04); (ICP-5, TI-15-04); (ICP-3, TI-15-02); (ICP-8, TI-13-18); (ICP-5, TI-14-20); (ICP-7, TI-14-06) y (ICP-6, TI-14-02).

Del señor Larry A. Lugo Cruz, Presidente, Industria Lechera de Puerto Rico, Inc., una comunicación remitiendo Estados Financieros 2001-2014, del Grupo Suiza.

De la señora Zulmira K. Portela Costa, Secretaria, Legislatura Municipal, Municipio de Vieques, una comunicación remitiendo la Resolución Núm. 23, Serie 2016-2017.

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación informando que dicho Cuerpo Legislativo acordó conceder el consentimiento al Senado para recesar los trabajos por más de tres (3) días consecutivos a partir del sábado, 28 de enero de 2017 hasta el jueves, 2 de febrero de 2017.

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación informando que dicho Cuerpo Legislativo acordó solicitar el consentimiento al Senado para recesar los trabajos por más de tres (3) días consecutivos a partir del miércoles, 1 de febrero de 2017 hasta el lunes, 6 de febrero de 2017.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se reciban.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se reciben.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Senador Bhatia Gautier.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, no tenemos objeción, pero sí tenemos una solicitud especial al Cuerpo, que es que en ese turno nueve (9), Peticiones y Solicitudes de Información, el inciso w., x. e y., que tiene que ver con sobre el Plan de Acción Correctiva de Educación, varios planes de acción correctiva; y el último, que tiene que ver con la industria lechera, quisiéramos que nos enviaran copia de eso a la oficina.

SR. RÍOS SANTIAGO: No tenemos objeción, señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: No habiendo objeción, se instruye para que se le haga llegar al Portavoz del Partido Popular los documentos correspondientes al inciso w., x., y.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, en el inciso j. hay una comunicación de parte del senador Pereira Castillo solicitando que se le excuse de los trabajos legislativos durante los días del 2 al 7 de febrero de 2017, ya que estará fuera del País, por lo que solicitamos que se le conceda.

SR. VICEPRESIDENTE: Debidamente concedido. Queda excusado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, de igual manera, el compañero Nadal Power en su Turno Inicial nos ha expresado que estará ausente de la Votación, aunque está en las inmediaciones de aquí de El Capitolio, pero tenía un compromiso previo indelegable fuera de Puerto Rico, para que se le excuse para todos los fines.

SR. VICEPRESIDENTE: Sí. Para todo el debido registro estuvo presente el senador Nadal Power, pero no estará participando en la Votación Final.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Senador Bhatia Gautier.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, de igual forma, el senador Dalmau se encuentra con su padre, que está de emergencia recluido en el hospital, el senador Dalmau Santiago, y quisiéramos que lo excusaran de la sesión de hoy.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, de igual manera, la compañera Rossana López nos han informado de parte de la Secretaría que ha puesto mediante moción, lo traemos en este turno de

Peticiones y Solicitudes, para que se le excuse de igual manera a la compañera Rossana López de los trabajos del día de hoy.

SR. VICEPRESIDENTE: Ambos asuntos quedan debidamente consignados y debidamente excusados.

SR. BHATIA GAUTIER: No hay quórum en la Delegación hoy, pero adelante.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: En el inciso w., hay una comunicación de parte de la Cámara de Representantes informando que dicho Cuerpo acordó pedir al consentimiento al Senado de Puerto Rico para recesar los trabajos por más de tres (3) días consecutivos, a partir del miércoles, 1ero. de febrero, hasta el 6 febrero de [2007] **2017**, para que se le conceda.

SR. VICEPRESIDENTE: No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

MOCIONES

Relación de Mociones de Felicitación, Reconocimiento, Júbilo, Tristeza o Pésame
Anejo A

La Secretaría da cuenta de la siguiente Relación de Mociones de Felicitación, **Reconocimiento**, Júbilo, Tristeza o Pésame:

Moción Núm. 0017
Por el señor Roque Gracia:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un merecidísimo reconocimiento a los niños y jóvenes escuchas, así como a los voluntarios del Concilio de Puerto Rico de los Boy Scouts of America, en la Semana del Escutismo."

Moción Núm. 0018
Por el señor Romero Lugo:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de reconocimiento a los maestros y maestras, personal docente y administrativo de la Escuela Evaristo Ribera Chevremont, en la Urbanización Puerto Nuevo del Municipio de San Juan, con motivo de su compromiso y valentía al velar por el bienestar y la seguridad del tesoro más preciado de Puerto Rico: nuestros niños."

Mociones Escritas

La Secretaría da cuenta de las siguientes Mociones escritas:

El senador Ángel R. Martínez Santiago ha radicado la siguiente Moción por escrito:

"El Senador que suscribe, solicita se le incluya como coautor de las siguientes medidas: Proyectos del Senado Número 218 y 282."

La senadora Rossana López León ha radicado la siguiente Moción por escrito:

"En cumplimiento con la Sección 23.2 del Reglamento del Senado, la Senadora que suscribe solicita se le excuse de los trabajos legislativos del próximo jueves, 2 de febrero de 2017."

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe el Anejo A del Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se aprueba el Anejo A.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay una Moción del compañero Miguel Romero, Senador por San Juan, es la Moción Núm. 18, para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de reconocimiento a los maestros y maestras, personal docente y administrativo de la Escuela Evaristo Rivera Chevremont, en la Urbanización Puerto Nuevo del Municipio de San Juan, con el motivo de su compromiso y valentía al velar por el bienestar y la seguridad del tesoro más preciado de Puerto Rico, ciertamente, nuestros niños.

Para que una al Cuerpo y al Senado de Puerto Rico en la Moción del compañero Miguel Romero, Senador por San Juan.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se une a todos los treinta (30) componentes de este Senado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay una Moción por escrito, presentada por el senador Martínez Santiago, solicitando que se le incluya como co-autor en los Proyectos del Senado 218, 282, para que se apruebe.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se autoriza al compañero Martínez Santiago a unirse como autor a los Proyectos 218 y 282 del Senado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, teníamos la Moción que había hecho la compañera senadora López León solicitando que se le excuse, para que se retire la Moción y se continúe con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para continuar con el Orden de los Asuntos.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se conforme un Calendario de Lectura de las medidas incluidas en el Calendario de Ordenes Especiales del Día.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, así se determina. Adelante.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, estamos listos para comenzar la discusión.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

CALENDARIO DE LECTURA

❖ Como primer asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 29**, y se da cuenta del Informe de la Comisión de Asuntos Internos, con enmiendas.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 32**, y se da cuenta del Informe de la Comisión de Asuntos Internos, con enmiendas.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 35**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Asuntos Internos, con enmiendas.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 41**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Asuntos Internos, con enmiendas.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 49**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Asuntos Internos, con enmiendas.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 59**, y se da cuenta del informe de la Comisión de Asuntos Internos, con enmiendas.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, estamos listos para comenzar la discusión del Orden de los Asuntos, comenzaremos con la Resolución del Senado número 29; la canto porque yo sé que Su Señoría tiene un turno que quiere en torno a la medida, le voy a pedir a la compañera Nayda Venegas que asuma la Presidencia Interina; también, el compañero Miguel Laureano que asuma la Presidencia Interina y luego la compañera Nayda Venegas estará acompañando en la Presidencia Interina también.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, señor Presidente.

- - - -

Es llamado a presidir y ocupa la Presidencia, el señor Miguel Laureano Correa, Presidente Accidental.

- - - -

CALENDARIO DE ORDENES ESPECIALES DEL DIA

❖ Como primer asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 29**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 29 viene acompañada con enmiendas al informe, por lo que solicitamos que se apruebe.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? Si no hay objeción, así se aprueba.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el compañero Vicepresidente del Senado, Larry Seilhamer, va a tomar un turno sobre la medida.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Senador Seilhamer Rodríguez.

SR. SEILHAMER RODRIGUEZ: Muchas gracias, señor Presidente.

El 21 de septiembre del pasado año, el 2016, hubo un apagón general en Puerto Rico en donde mil quinientos (1,500) o uno punto cinco (1.5) millones de habitantes quedaron afectados y el mismo duró prácticamente más de dos (2) días; al término de veinticuatro (24) horas todavía había un (1) millón de abonados sin el sistema. Las consecuencias, los efectos de ese apagón en la economía fueron devastadores; inclusive, intervenciones quirúrgicas, nuestro sistema de educación, el comercio, la industria, el servicio público, fueron devastadores para la economía de Puerto Rico y para la salud de esta bendita Isla.

A esos fines, hubo una gestión del pasado Senado para identificar las razones por la cual ocurrió este apagón. La primera reacción de la gerencia de la Autoridad de Energía Eléctrica unos días después, el 24 de septiembre, indicaron: "Rayo pudo causar el apagón". La UTIER hizo unas declaraciones e indicaban y denunciaban que la avería apuntaba a la falta de inversión en mantenimiento y equipo, así como la pérdida de personal de experiencia. Esas fueron las alegaciones que hicieron inmediatamente el liderato de la UTIER. Y básicamente, pues, ésa fue la razón o la causa que dio la gerencia de la Autoridad de Energía a través de su Director Ejecutivo, que fue debido a un rayo; e inclusive, trajeron cierta evidencia ante la consideración del Senado, pero nunca pudieron, categóricamente y científicamente, comprobar que había sido a consecuencia de un rayo. Sin embargo, no tan sólo a la Asamblea Legislativa, sino al Pueblo de Puerto Rico, indicaron que iban a contratar a un grupo de expertos para que hicieran el ejercicio, el análisis, la evaluación y la adjudicación de la razón del apagón.

Pero se trata más que simplemente el apagón, hay que conocer también la tardanza en restablecer el servicio; son dos (2) asuntos totalmente, aunque correlacionados, pero independientes.

Para el 14 de diciembre de 2016, en un artículo publicado en uno de los periódicos de mayor circulación en Puerto Rico, dice: "Apagón general fue culpa de un rayo", y citan al Director Ejecutivo adjudicando la razón del apagón. Pero curiosamente en ese mismo artículo dice: "Y reconoció que debido a los problemas financieros estaban atrasados el mantenimiento de ciertos interruptores". Eso fue uno de los argumentos de la UTIER. En el mismo artículo dice: "La falta de experiencia contribuyó a que no se tomaran algunas precauciones cuando el sistema se reinstalaba". También fue una de las denuncias de la UTIER.

Y por último, dicen que: "El informe final estará antes del 31 de diciembre". Ya pasó enero y estamos iniciando febrero y entré a la página de la Autoridad de Energía Eléctrica y no hay informe; hicimos una llamada a la Autoridad de Energía Eléctrica e indicaron que sí, que hay un informe, pero no ha sido avalado ni ha sido discutido ni ha sido aprobado.

De hecho, *El Nuevo Día*, el 2 de febrero, habla en un artículo: "El mayor apagón en treinta y seis (36) años" -2 de febrero de 2017, coincide con la fecha de hoy- y menciona que: "Aún el Pueblo de Puerto Rico de Puerto Rico desconoce las razones". Sin embargo, es para todos preocupante el periódico de hoy, en su portada: "La Autoridad de Energía opera a mitad de su capacidad".

O sea, tenemos un sistema frágil, tenemos un sistema que no está operando al cien por ciento (100%) ni al setenta y cinco por ciento (75%) ni al sesenta por ciento (60%), a mitad. Y la preocupación que yo tengo que plasmar es, ¿estaremos listos para que…? El rayo no tiene que caer

en el mismo sitio dos veces, puede caer un poquito más alante, un poquito más atrás, pero las consecuencias van a ser las mismas.

Y, precisamente, lo más importante de esta Resolución es identificar las causas por la cual no pudimos levantar el sistema. Yo hubiera querido, hice una petición, a solicitud del propio Colegio de Ingenieros y Agrimensores de Puerto Rico, para que fueran ellos un ente independiente el que hiciera la investigación, y el informe final de las razones no tan sólo del apagón, sino del retraso en subir el sistema.

Y hoy, viendo la primera plana del periódico, me preocupa. Esta investigación no estaba fundamentada anticipando esta información que iba a compartir el periódico con el Pueblo de Puerto Rico. Pero precisamente, ahora es de mayor importancia y relevancia que nosotros conozcamos del informe, que sepamos las razones por la cual hubo el apagón, las razones por la cual no pudieron levantar el sistema y las medidas que se van a tomar para evitar que esto ocurra nuevamente.

Así que eso es lo que busco a través de la Resolución del Senado número 29 que estará ante la consideración del Senado de Puerto Rico.

Son mis palabras, señor Presidente.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Senador Bhatia Gautier.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, muchas gracias.

Quiero felicitar, primero que nada, felicitar al compañero Larry Seilhamer, éste ha sido un tema que él, como Ingeniero y como Senador, lo ha tomado muy en serio. Y yo creo que en la medida que podamos, la Delegación completa del Partido Popular, que es colaborar con el senador Seilhamer, con este Senado. Y queremos reconocer su liderato en esta área.

Sí quería hacer dos o tres reflexiones breves. La primera es, se hizo una serie de vistas públicas sobre este asunto, toda la documentación la hemos guardado y se la vamos a entregar el día de hoy al compañero Seilhamer, tenemos extensos testimonios sobre lo que ocurrió en ese momento, se lo queremos entregar al compañero Seilhamer para que él así lo vea.

La segunda reflexión, es que sí es cierto que la Autoridad quedó, no se hizo un informe final de esa investigación, porque la Autoridad quedó en enviar un informe de ellos que todavía no lo han enviado. Así que, en la medida que usted le dé seguimiento, vamos a estar también con usted en ese proceso.

Tercero, yo sí creo que en algún momento vamos a tener que parar las investigaciones, no pararlas, pero llegar a conclusiones, sobre este tema estoy hablando, y estoy de acuerdo con la investigación, pero la vida promedio de una planta que quema gas o carbón o petróleo, derivados del petróleo, la vida promedio de una planta eléctrica en el mundo entero son diecisiete (17) años. En Puerto Rico no hay ninguna planta que tenga menos de cincuenta (50) años. Si usted va a Cuba y coge un carro en Cuba y pregunta por qué no es tan eficiente como uno que es nuevo, un Prius nuevo, pues, ¡bendito!, ya no le podemos pedir más a una planta, de verdad, y lo digo con mucho aprecio a… O sea, yo creo que la ingeniería, el ingenio de los ingenieros, la capacidad de los ingenieros de Energía Eléctrica son los que han podido mantener estas estructuras obsoletas todavía produciendo energía.

Y yo creo que ésa es una realidad que este Gobierno tiene que, nuestro Gobierno completo tiene que reconocer. Yo soy de los que favorezco que se sustituya la flota completa poco a poco de energía y si no hay el dinero para que lo haga el Estado, pues que lo haga alguien más, pero no podemos seguir así.

Termino con lo siguiente. El Colegio de Ingenieros no es un ente independiente en la medida que la mitad de sus ingenieros trabajan en la Autoridad. Yo preferiría, y se lo recomendaría

al compañero Larry Seilhamer, que en este proceso busquemos un ente independiente de verdad, hasta de fuera del País, puede ser de México o puede ser de donde sea, pero de Estados Unidos, pero que sea una entidad que un poco evalúe desde la perspectiva técnica.

El problema es que cada vez –y se lo digo como una reflexión mía- cada vez que yo le pedía una opinión a la Autoridad, sobre la Autoridad al Colegio de Ingenieros, estaba todo el mundo tratando de proteger a la Autoridad, cada vez que yo le pedía al Colegio de Mayagüez, al Departamento de Ingeniería Eléctrica que me dieran su opinión estaban todos cubriéndose unos a otros para no afectar amigos. Y yo lo que les digo es que si estamos aquí protegiendo amigos, no estamos ayudando al País. Que éste es el momento. Ese artículo que salió hoy es revelador, más del cincuenta por ciento (50%) de la capacidad que tiene Puerto Rico está apagada y está apagada porque no hay manera de prenderla. Si esto es plantas obsoletas, vamos a cambiarlas, pero para cambiarlas se hizo, exactamente para cambiarlas se hizo la Ley 57 de energía, porque la Autoridad nunca va a cambiar sus plantas.

¿Y qué hace la Ley 57? –Y con esto termino, señor Presidente-. La Ley 57 de energía, aprobaba en el 2014, lo que le dice a la Autoridad por la razón o por la fuerza; si tú no tienes forma de cambiar tus plantas una Comisión te lo va a ordenar. Y yo creo que ésa es la gran virtud de esa Ley.

Y por eso es que hoy les digo que, más que nunca, debemos fortalecer esa Ley y hacer unos requisitos desde este Senado, que la Autoridad tenga que empezar a cambiar su flota. Y yo pediría humildemente que fuera hacia energía solar, la energía solar ya es más barata que viene de quemar combustibles fósiles, vamos a movernos a energía solar.

Son mis palabras, señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Muchas gracias, senador Bhatia Gautier.

SR. SEILHAMER RODRIGUEZ: Señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Senador Seilhamer, ¿para turno de cierre?

SR. SEILHAMER RODRIGUEZ: Sí. Simplemente, una reacción a las expresiones del senador Bhatia Gautier.

Yo coincido básicamente en la totalidad de sus expresiones y él, inclusive, sabe que yo he sido aliado de él en la visión que debe seguir Puerto Rico en términos de la generación. Y creo que debemos dar esa lucha juntos, junto con los demás compañeros y compañeras y del Pueblo de Puerto Rico, porque creo que el Pueblo de Puerto Rico comparte esa visión.

En lo único que tengo que reaccionar, señor Presidente, es que el Colegio de Ingenieros es un gremio de sobre diez mil (10,000) profesionales en Puerto Rico y que posiblemente haya unas cuantas decenas de ingenieros que sean funcionarios de la Autoridad de Energía Eléctrica. Es como no tomar al Colegio de Abogados como un ente independiente, porque haya abogados dentro de la Asamblea Legislativa que son miembros del Colegio.

Yo le tengo un respeto al Colegio de Ingenieros y Agrimensores de Puerto Rico, y sé que su intervención iba a ser una totalmente técnica. Y ésas son por las razones que lo recomendé, pero aparte de eso, coincido en todo lo demás.

Muchas gracias, señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Muchas gracias, senador Seilhamer.

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

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Los que estén a favor de la Resolución del Senado 29 sírvanse decir que sí. En contra, no. Aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en el informe al título, solicitamos que se aprueben.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? No habiendo objeción, aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Próximo asunto, señor Presidente.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 32**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 32 viene acompañada con enmiendas el informe, solicitamos que se aprueben.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? Si no hay objeción, aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala, para que se lean; para que se lean, señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? Adelante.

ENMIENDAS EN SALA

En la Exposición de Motivos:

Página 1, párrafo 2, línea 2, después de "Energía" eliminar "Electríca" y sustituir por "Eléctrica"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben las enmiendas en Sala.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? Si no hay objeción, aprobado.

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

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Los que estén a favor de la Resolución del Senado 32 sírvanse decir que sí. En contra, no. Aprobado.

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

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? Si no hay objeción, aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Próximo asunto, señor Presidente.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 35**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 35 viene acompañada con enmiendas del informe, por lo cual solicitamos que se aprueben.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): ¿Hay objeción? Si no hay objeción, aprobadas.

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

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

PRES. ACC. (SR. LAUREANO CORREA): Senador Bhatia Gautier.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, yo quisiera –lo digo con mucho amor y con mucho cariño al Gobernador-, pero yo no entiendo esta Resolución. O sea, hace veinte (20) días empezamos el cuatrienio y ya estamos felicitando al Gobernador por algo que no se ha llevado a cabo; no sé si vamos a hacer una cada semana, pero yo, si fuera el Gobernador, yo le pediría a los Senadores de mi partido que aguantaran esto hasta que haya resultado. No sé qué es esto, y no sé para qué es esto, lo que quiero es consignar mi voto en contra, porque creo que no hace ningún sentido para agradecer al Gobernador que está pensando en qué hacer con Medicaid y Medicare, ¿en serio? O sea, si hubiera habido un logro, pues, yo entiendo. Pero, o sea, yo no entiendo para qué es que estamos felicitándolo, porque lo podemos felicitar porque está buscando la solución al crimen y está buscando la solución a las privatizaciones o a las APP; o sea, podemos hacer una lista de todas las cosas en las que él tiene su agenda, pero ésa es la agenda del Gobernador, no lo vamos a felicitar por cada cosa que es su agenda, creo yo.

Lo digo con mucho respeto a los compañeros, sé que es parte de la política y sé que eso ocurre. Pero no sé si nos vamos a estar todo el cuatrienio felicitándonos unos a otros por cosas que son nuestros deberes constitucionales.

Por lo tanto, yo le votaré en contra a la medida.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. BHATIA GAUTIER: Con mucho respeto a los compañeros.

SR. DALMAU RAMÍREZ: Y, señor Presidente, para consignar mi voto en contra también.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente.

- - - -

Es llamado a presidir y ocupa la Presidencia el señor Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, Vicepresidente.

- - - -

SR. VICEPRESIDENTE: Vamos a reconocer al compañero Tirado Rivera.

SR. TIRADO RIVERA: Es para consignar también mi voto en contra. Me parece que esto es algo increíble, es como darle una palmadita en la espalda al Gobernador, sigue así, que a lo mejor puedes pensar mejor. ¡Por favor!

Son mis palabras.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor…

SR. RÍOS SANTIAGO: Ciertamente, antes de entrar a la consideración, vale la pena aclarar. Esto es una expresión, al igual que la expresión que ha hecho el compañero referente al repudio de las políticas de Trump, cada Senador o Senadora tiene en su sano juicio la capacidad de promover lo que entiende que es correcto. Ciertamente, el Gobernador de Puerto Rico tiene muchas cosas que atender y, ciertamente, es su trabajo dentro de la política pública promover asuntos de salud.

La Resolución que promueve el compañero Portavoz Alterno, Chayanne Martínez, es una que va específicamente a un asunto que nos apremia, que es la Orden Ejecutiva 2017-12, que crea el Grupo de Trabajo Multisectorial para los fines de buscar salud, de buscar bienestar; no está felicitando al Gobernador porque salió electo, no lo está felicitando porque arriba los de arriba y abajo los de abajo. Esto es un asunto de política pública, es una expresión.

Pero, yo felicito al compañero Aníbal José Torres porque el compañero Aníbal José Torres en el Referéndum le votó a favor, debería ser así. El mensaje que estamos enviando entonces es que porque el Gobernador está pensando en la gente ningún Senador puede expresarse a favor o en contra.

Yo le voy a votar a favor, le voy a votar a favor por la sencilla razón que el Gobernador necesita el apoyo que le pueda dar la Legislatura y la Cámara y el Pueblo de Puerto Rico no para una razón, para todos los días, porque si el Gobernador tiene éxito en esta gestión es el éxito de todos, es el éxito de todos, si el Gobernador fracasa es el fracaso de todos también.

Y podemos entrar en el debate político, esto es un parlamento, para eso es que se creó este Senado, para representar, para parlar, para poder debatir. Pero ciertamente, esto es una Resolución que, pues, es una expresión, no lo hace ni más Gobernador ni menos Gobernador, sigue siendo el Gobernador.

Así que, señor Presidente, cada cual votará según entienda que debe de enviar el mensaje a sus huestes; el mensaje que yo aspiro a llevar es uno positivo. Pero comprendo a los compañeros en su preocupación, los comprendo, los comprendo, a veces no los entiendo, pero los comprendo.

Señor Presidente, para que se apruebe la medida según ha sido enmendada.

SR. VICEPRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo la Resolución del Senado 35, según ha sido enmendada, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobada.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en el informe al título, solicitamos que se aprueben.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay objeción? No habiendo objeción, se aprueban las enmiendas al título.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, próximo asunto.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 41**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 41 viene acompañada con enmiendas del informe, por lo cual solicitamos que se aprueben.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se aprueban las enmiendas según se desprenden del informe.

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

SR. VICEPRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo la Resolución del Senado 41, según ha sido enmendada, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobada.

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

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se aprueban las enmiendas al título.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, próximo asunto.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 49**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 49 viene acompañada con enmiendas del informe, por lo que solicitamos que se aprueben.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se aprueban.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala, para que se lean.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

ENMIENDAS EN SALA

En la Exposición de Motivos:

Página 2, línea 1,	sustituir "conección" por "conexión"
Página 2, párrafo 1, línea 5,	sustituir "conección" por "conexión"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben las enmiendas en Sala.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción para la aprobación de las enmiendas en Sala? No habiendo, quedan aprobadas.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante, señor Portavoz.

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

SR. VICEPRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo la Resolución del Senado 49, según ha sido enmendada, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobada.

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

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay objeción? No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, próximo asunto.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 59**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que la Resolución del Senado 59 se deje para un turno posterior.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, la Resolución del Senado 59 pasa a un turno posterior.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, un breve receso en Sala.

SR. VICEPRESIDENTE: Receso en Sala.

RECESO

SR. VICEPRESIDENTE: Se reanudan los trabajos del Senado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, estamos llamando a reconsideración la Resolución del Senado 29 para incorporarle unas enmiendas, para que se llame.

SR. VICEPRESIDENTE: Okay. Hay una solicitud de reconsideración, ¿quién secunda? La senadora Padilla Alvelo.

SRA. PADILLA ALVELO: Para secundarla, señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Okay. No habiendo objeción, se reconsidera la Resolución del Senado 29.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **reconsideración a la Resolución del Senado 29**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 29 viene acompañada con enmiendas en el informe, por lo que solicitamos que se aprueben.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, así se acuerda.

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

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción para que se reconsidere según ha sido enmendada? No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas del informe al título, solicitamos que se aprueben, en su reconsideración.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción para enmiendas al título en la Resolución 29, en su reconsideración? No habiendo objeción, aprobadas.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

ENMIENDAS EN SALA

En el Título:

Línea 1, luego de "Gobierno" insertar "del Senado"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, vamos a declarar un receso del Senado de Puerto Rico.

SR. VICEPRESIDENTE: Vamos a aprobarla.

SR. RÍOS SANTIAGO: ¡Ah! Señor Presidente, para que se apruebe.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción para aprobar la enmienda al título de la Resolución del Senado 29, en su reconsideración? No habiendo objeción, aprobada.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Vamos a tener un receso del Senado de Puerto Rico y el caucus del Partido Nuevo Progresista se estará reuniendo próximamente, hasta las cuatro de la tarde (4:00 p.m.).

SR. VICEPRESIDENTE: Vamos a conceder un receso hasta las cuatro de la tarde (4:00 p.m.). Y creo que todos los Senadores de la Delegación del Partido Nuevo Progresista tienen que estar pendientes a la llamada del caucus.

SR. RÍOS SANTIAGO: Eso es así, señor Presidente. Para receso.

SR. VICEPRESIDENTE: Receso.

RECESO

- - - -

Transcurrido el receso, el Senado reanuda sus trabajos bajo la Presidencia del señor Thomas Rivera Schatz.

- - - -

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, antes de continuar con los trabajos del Senado de Puerto Rico, solicitamos que se levante la Sección 22.2 del Reglamento del Senado y se puedan continuar los trabajos después de las seis de la tarde (6:00 p.m.).

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, habíamos dejado en un turno posterior la Resolución del Senado 59, para que se llame.

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

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 59**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, la Resolución del Senado 59 viene acompañada con enmiendas del informe, solicitamos que se aprueben.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción a las enmiendas contenidas en el informe, se aprueban.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala, para que se lean.

SR. PRESIDENTE: Adelante con las enmiendas en Sala.

ENMIENDAS EN SALA

En la Exposición de Motivos:

Página 2, párrafo 2, línea 2,	luego de "precarias." eliminar "Donde un" y sustituir por "Un"
Página 2, párrafo 3, línea 1,	luego de "hallazgos" eliminar "reveladores fueron" y sustituir por "reveladores fue"
Página 2, párrafo 3, línea 2,	luego de "16%" eliminar "desde"
Página 2, párrafo 3, línea 2,	luego de "2015" eliminar ". Lo" Y sustituir por "; lo"
Página 2, párrafo 3, línea 6,	luego de "al que" eliminar "venían" y sustituir por "venía"

Página 2, párrafo 4, línea 2,	luego de "que" eliminar "consistente" y sustituir por "consistentemente"
Página 2, párrafo 4, línea 4,	luego de "pública" insertar una ","
Página 2, párrafo 4, línea 5,	luego de "que" eliminar "los"

En el Resuélvese:

Página 3, línea 1,	luego de "Puerto Rico," eliminar "a"
Página 3, línea 1,	después de "ordena a" eliminar "la Comisión de Asuntos Municipales" y sustituir por "las Comisiones de Asuntos Municipales; y de Hacienda"
Página 3, línea 8,	después de "Sección 2.-" eliminar "La Comisión deberá" y sustituir por "Las Comisiones deberán"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben las enmiendas en Sala.

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, se aprueban las enmiendas en Sala.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe la medida según ha sido enmendada; para que se apruebe la medida según ha sido enmendada, señor Presidente, de la Resolución del Senado 59.

SR. PRESIDENTE: Ante la consideración del Senado la Resolución del Senado número 59, según ha sido enmendada, los que estén a favor dirán que sí. Los que estén en contra dirán que no. Aprobada.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en el informe al título, solicitamos que se aprueben.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala al título, para que se lean.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

ENMIENDAS EN SALA

En el Título:

Línea 1,	después de "ordenar a" eliminar "la Comisión de Asuntos Municipales" y sustituir por "las Comisiones de Asuntos Municipales; y de Hacienda"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben las enmiendas en Sala.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Próximo asunto, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, breve receso.

SR. PRESIDENTE: Breve receso en Sala.

RECESO

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para regresar al turno de Informes Positivos.
SR. PRESIDENTE: Adelante.

INFORMES POSITIVOS DE COMISIONES PERMANENTES, ESPECIALES Y CONJUNTAS

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

De la Comisión de Gobierno un informe proponiendo la aprobación del P. de la C. 454 cuyo equivalente en el Senado es el P. del S. 213.
De la Comisión de Hacienda, un informe, proponiendo la aprobación del P. de la C. 3, con enmiendas, según el entirillado electrónico que se acompaña.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se reciban ambas medidas y sean incluidas en el Calendario de Ordenes Especiales del Día de hoy.
SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.
SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para ir al turno de lectura del Calendario.
SR. PRESIDENTE: Adelante.

CALENDARIO DE LECTURA

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 454**, y se da cuenta del Informe de la Comisión de Gobierno, sin enmiendas.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee el **Proyecto de la Cámara 3**, y se da cuenta del Informe de la Comisión de Hacienda, sin enmiendas.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se llamen ambas medidas.
SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

CALENDARIO DE ORDENES ESPECIALES DEL DIA

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 454**.

- - - -

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia el **Proyecto de la Cámara 3**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara 454 es para adoptar la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, y a su vez, instituir al Gobierno como Empleador Único y establecer el concepto de movilidad.

El Proyecto de la Cámara número 3 enmienda el Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico a los fines de incorporar incentivos para la retención y retorno de los profesionales a Puerto Rico; y realizar enmiendas técnicas.

El Proyecto de la Cámara 454 estará la presentación a cargo del Senador por San Juan y Presidente de la Comisión de Gobierno, Miguel Romero; y el Proyecto de la Cámara número 3 estará a cargo de la compañera Senadora del Distrito de Bayamón y Presidenta de la Comisión de Hacienda, Migdalia Padilla.

SR. ROMERO LUGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor senador Miguel Romero.

SR. ROMERO LUGO: Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes a las compañeras y compañeros del Senado.

Nos corresponde presentar ante este Senado el informe positivo del Proyecto de la Cámara 454, que su equivalente ante este Cuerpo, la "Ley del Empleador Unico" era el Proyecto del Senado 213.

Señor Presidente, mediante esta medida, que de aprobarse en el día de hoy, se establece el concepto de empleador único, compromiso programático de la hoy Mayoría Parlamentaria, según fue plasmado y avalado en las pasadas elecciones del 8 de noviembre. Con la aprobación de esta medida, pretendemos promover una transformación en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, estableciendo el concepto de movilidad entre las agencias, con el propósito de permitir una mejor utilización de nuestros recursos humanos, proveer flexibilidad para atender las necesidades de servicio y las necesidades de personal que existen en las agencias del Gobierno de Puerto Rico y garantizar de este modo la calidad y la continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía.

Con esta medida, de aprobarse también, garantizamos la retención del empleo de nuestros servidores públicos y a su misma vez generamos economías que van de la mano con el compromiso de atender responsablemente la crisis fiscal por la cual atraviesa el Gobierno de Puerto Rico. Es importante señalar que con la aprobación de este proyecto y de esta nueva ley no se abandona la política pública del Principio de Mérito en los empleados del Gobierno de Puerto Rico que no comprendan en el servicio de confianza. En adición a eso, se establecieron garantías para que los traslados y las acciones de movilidad que ocurran dentro de las agencias y en el Gobierno no puedan ser utilizados como una medida disciplinaria ni podrán hacerse de forma arbitraria o caprichosa.

Mediante este proyecto de ley, también estamos creando o estableciendo la nueva Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, que será la entidad encargada de establecer y poner en función cada plan de movilidad en la prestación de servicios y funciones del Gobierno de Puerto Rico. Esta nueva Oficina es la sucesora de la que conocemos como "OCALARH", que es la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y en Recursos Humanos, por lo cual no hay una derogación de fondos adicionales en el establecimiento de esta nueva entidad.

En adición, se establece el Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública, con el propósito de promover herramientas e iniciativas para profesionalizar la carrera del servidor público, de manera que nuestros servidores públicos estén preparados para enfrentar los retos organizacionales y ofrecer así un mejor servicio a la ciudadanía.

En adición, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá mediante la aprobación de esta Ley, la responsabilidad de la compilación, análisis e interpretaciones de datos estadísticos referentes al trabajo en las diversas agencias e instrumentalidades del Gobierno, industrias, negocios y ocupaciones y también será la entidad encargada del proceso de habilitación de personas que interesan entrar al servicio público.

Según dispone la Ley actualmente, eso es una responsabilidad bajo la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Recursos Humanos y en la Ley, en esta nueva Ley, pieza legislativa, estamos estableciendo que sea el Departamento del Trabajo una Oficina mucho más rigurosa, mejor preparada para atender estos asuntos, que pueda encargarse de este proceso, en el sentido de que esto es una nueva ley que transforma el servicio público y lo atempera a la realidad fiscal que está viviendo Puerto Rico.

Como sabemos, nuestro Gobierno y el Pueblo de Puerto Rico tienen un déficit de unos siete (7) billones de dólares. Actualmente, las alternativas de financiamiento como ocurría en el pasado de poder tener recursos a través de los mecanismos de emisión de bonos para gastos operacionales no están disponibles para el Gobierno de Puerto Rico, producto de la degradación de nuestros bonos y del crédito de Puerto Rico, según se estableció el 4 de febrero de 2014, cuando el crédito de Puerto Rico fue degradado a nivel de chatarra y se requiere que tengamos ante la disposición de nuestra gente medidas e iniciativas que promuevan el uso flexible de nuestros recursos humanos, donde miremos el servicio público como uno solo y no como fincas aparte dentro de cada una de las agencias.

Con el concepto de empleador único, también le damos finalidad a intentos que han ocurrido en el pasado. Por ejemplo, en el 2014, cuando mediante la aprobación de la Ley 224-2014, en la pasada Administración, se estableció la política pública de generar traslados entre las agencias, porque se estaba mirando el recurso humano del Gobierno como uno solo. Y en ese sentido, esta Ley lo que hace es sustituir la Ley 184 de Recursos Humanos que fue aprobada en el 2004, que a su vez sustituyó la Ley 5 de 1975, para recoger y adaptarse a los retos del Puerto Rico de hoy, para recoger y adaptarse a las necesidades del Pueblo de Puerto Rico.

Que si la necesidad que tengamos de un personal especializado que lo tenemos dentro del Gobierno de Puerto Rico, pues pueda pasar de una agencia a otra de una manera basada en la necesidad de servicio y no en criterios discrecionales a servir donde el Pueblo de Puerto Rico necesite ese recurso humano sin tener que recurrir, por ejemplo, al reclutamiento externo. Que es la realidad de lo que ocurre muchas veces en el Gobierno, que hace falta un personal especializado en una agencia, posiblemente existe en otra agencia de Gobierno, pero como el personal que se pierde por motivo de, por ejemplo, alguna renuncia o algún retiro, se recurre al mecanismo de reclutamiento externo y no se permite que ese empleado que está en una agencia que posiblemente tiene la misma preparación, que cumple con requisitos de ingreso para una posición en otra agencia y que está disponible para moverse en el concepto de movilidad, pues que haga esas tareas.

O en el caso de aquellos que no voluntariamente lo hagan o estén disponibles para así hacerlo que se establezcan bajo unos criterios uniformes donde se considere que este tipo de acción no puede resultar onerosa ni discriminatoria. Que si tenemos un servidor público, que en muchas ocasiones ocurre que no se le saca provecho en algunas agencias, que puedan ser trasladados o movidos bajo el concepto de movilidad a otra agencia del Gobierno donde puedan de esa manera servir y atender las necesidades gubernamentales.

Esto es una manera de mantener un control también fiscal en el gasto de nómina. Las proyecciones, según fueron indicadas por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, en las tres (3) vistas públicas que se celebraron: ocurrieron dos (2) en el Cuerpo Hermano de la Cámara de

Representantes; una (1) en el Senado, 19, 20 y 27 de enero en esas vistas públicas. La proyección en la partida de nómina es de unos sobre cien (100) millones de dólares al año.

Y en término de los adiestramientos, donde el Gobierno de Puerto Rico incurre en gastos que sobrepasan los cuatrocientos (400) millones de dólares con el establecimiento de la política pública que existe en este proyecto de crear una alianza con la Universidad de Puerto Rico, estamos cumpliendo con dos (2) objetivos que son primordiales y principales de este Gobierno.

Primero, que tengamos una preferencia por nuestra universidad para que use este mecanismo de adiestramiento y de proveer la profesionalización de servidores públicos utilizando la universidad y que se generen fondos para la universidad, pero también atendiendo la realidad de que tenemos que generar economía, pues que sustancialmente nosotros podamos recortar ese gasto de cuatrocientos (400) millones de dólares y pasar esa economía al Gobierno de Puerto Rico para que pueda ser utilizada en otras áreas.

Señor Presidente, el esfuerzo de este nuevo proyecto, de esta nueva Ley de Transformación del Servicio Público que va a brindar herramientas a los servidores públicos de mejoramiento, de poder moverse. En adición, también incluye puntos importantes, por ejemplo, se aumenta la licencia de paternidad de cinco (5) a unos quince (15) días. También se está aumentando la licencia de lactancia, que ha sido una política pública de esta nueva Administración de aumentar estos beneficios y reconocer estos derechos a las madres trabajadoras.

Y de nuevo, nos hemos asegurado con las enmiendas que se incorporaron en la Cámara de Representantes, que la onerosidad no puede estar presente cuando se hagan estas acciones, que los trabajadores están representados por sus sindicatos, que se requiere una orientación de parte de la Oficina de Administración de la Transformación del Recurso Humano, para que aquellas agencias donde hay un representante sindical se establezca una comunicación con los sindicatos para establecer todo este plan.

El proyecto, según fue aprobado por la Cámara de Representantes, recoge un sinnúmero de enmiendas que fueron presentadas por diversos sindicatos que participaron en el proceso de vistas públicas, que comparecieron tanto a la Cámara como al Senado. Por ejemplo, la Organización de Servidores Públicos Unidos, el CUTE también que vino y compareció al Senado y trajo unas muy buenas enmiendas que se han incorporado en el proceso ante la Cámara de Representantes.

Por eso, no resta otra cosa que reconocer el trabajo que se ha hecho, agradecer -¿verdad?- que en vistas públicas. Y cabe señalar que la última vez que se hizo un proyecto de ley dirigido a establecer una nueva ley en el servicio público ocurrió en el año 2004, cuando se estableció la Ley 184, que se aprobó sin vistas públicas, en Sesión Extraordinaria, donde prácticamente no hubo oportunidad de comentar, fue por descargue que se bajó el proyecto.

Y en ese sentido, nosotros estamos complacidos de que aquí hemos tenido el espacio dentro del tiempo en que se ha radicado el proyecto para propiciar, promover la participación de la ciudadanía, de los sindicatos, y no tan solo propiciarla y promoverla, sino incorporar buenas ideas para mejorar el proyecto para propiciar la paz laboral, pero sobre todo para que el Pueblo de Puerto Rico pueda tener un servicio de recursos humanos más eficiente, para que el Pueblo de Puerto Rico pueda tener el recurso humano donde lo necesita, pero sobre todo también para que estas transacciones y el servicio público que se da a través de nuestros empleados de Gobierno que ofrecen los servicios al Pueblo de Puerto Rico sea uno más económico y eficiente y que se ajuste a la realidad económica y fiscal del Gobierno de Puerto Rico.

Así, señor Presidente, exhortamos a los compañeros que componen el Senado tanto de Mayoría como la representación del Partido Popular, del Partido Independentista y al Senador Independiente, que consideren positivamente este proyecto y lo vean como una herramienta de

transformación y de servir al Pueblo de Puerto Rico atemperado a la realidad económica que estamos viviendo.

Esas son las palabras, señor Presidente, en apoyo al Proyecto de la Cámara 454, que es el equivalente al Proyecto del Senado 213. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE: Muchas gracias al compañero Romero.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, como habíamos anticipado, la presentación del Proyecto de la Cámara 3, será a cargo de la compañera Migdalia Padilla, para entonces...

SR. PRESIDENTE: Discutirlos en conjunto.

SR. RÍOS SANTIAGO: ...discutirlos en conjunto sin reglas de debate.

SR. PRESIDENTE: Senadora Padilla Alvelo.

SRA. PADILLA ALVELO: Muchas gracias, señor Presidente.

Yo creo que este es el único Proyecto de Administración que en ambos Cuerpos tienen el mismo número, está el P. del S. 3 y el P. de la C. 3. O sea, que coincidieron en esta ocasión con el mismo número.

Ante nuestra consideración está precisamente el Proyecto de la Cámara 3. El P. de la C. 3 tiene el propósito de enmendar la Ley 219-2012, según enmendada, conocida como la "Ley de Fideicomisos" y además enmienda la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el "Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico", ambas tienen el propósito de incorporar incentivos para la retención y retorno de profesionales a Puerto Rico y realizar enmiendas técnicas.

La Comisión de Hacienda del Senado de Puerto Rico evaluó las ponencias de la Comisión de Hacienda, Presupuesto y Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico, PROMESA, de la Cámara de Representantes. Entendíamos que estas ponencias recogían, precisamente, lo que la medida en sí buscaba y que las opiniones que se dieron fueron unas de mucho beneficio para desde luego hacer una mejor, un mejor proyecto.

La Comisión, además, recibió y evaluó la ponencia de la profesora Ana Cristina Gómez Pérez, de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Esta medida fue endosada por el Departamento de Hacienda, por la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Departamento de Justicia.

En Puerto Rico todos sabemos que se están perdiendo muchos de los profesionales a un ritmo demasiado de muy acelerado. Debido a la constante crisis económica enfrentada por la Isla desde el año 2004 y ante la falta de oportunidades de empleo, nuestros ciudadanos han sido forzados a buscar fuera de nuestra Isla mejores oportunidades para asegurar su futuro y el de su familia.

El éxodo masivo que ya ha sufrido nuestra Isla abona, además, a la crisis económica que vivimos y erosiona a su vez la base contributiva. Si se nos van, pues sabemos que año tras año son contribuyentes responsables que lamentablemente van entonces a depositar fuera de Puerto Rico. Esta medida busca detener el éxodo masivo de la clase profesional puertorriqueña y salvaguardar su futuro para nuestra Isla.

Puerto Rico cuenta con un recurso humano profesional de primer orden y los patronos fuera de Puerto Rico han descubierto, precisamente, ese talento de los profesionales de nuestra bella Isla. Esta medida busca fomentar que nuestro recurso humano permanezca aquí. Esto es una iniciativa que más adelante posiblemente puedan traer otras medidas también que puedan abonar, precisamente, al único propósito de poder retener el talento puertorriqueño aquí y que aquí se gaste y que aquí empiece entonces la economía a funcionar si nosotros logramos con medidas -¿verdad?- de incentivos para que podamos retener la clase trabajadora.

El Proyecto de la Cámara 3, provee una mejor y más amplia protección de activos, incorpora la figura del Fideicomiso de Plan de Retiro, atiende conflictos estatutarios, protege los cónyuges sobrevivientes y crea una apertura para que más patronos privados ofrezcan planes de retiro.

Con respecto a los bienes objeto de un fideicomiso, estos reciben cierta protección en consideración de que salen del patrimonio del fideicomitente. Bajo el P. de la C. 3, el fideicomiso podrá contratar e inscribir los bienes a su nombre, simplificando las gestiones administrativas y reduciendo las situaciones de incertidumbre que puede ocurrir cuando se cambia el fiduciario.

También se facilita la administración del fideicomiso y se reduce la cantidad de instancias en las que se tendrá que acudir al foro judicial. Esto debido a que dispone un procedimiento más ágil y sencillo para llenar las vacantes de fiduciarios sin intervención judicial. En cuanto a los bienes objeto del fideicomiso, se amplía la protección a las rentas devengadas para que solo puedan ser embargadas o ejecutadas para satisfacer pensiones a cónyuges, ex cónyuges o hijos.

Se acogió una de las recomendaciones del Departamento de Hacienda, para que se incluyan a todos los dependientes, garantizando así una adecuada protección conforme a lo establecido en leyes estatales y federales. Además, se delimitan las circunstancias en las que se puede disolver el fideicomiso.

Finalmente, se añade un nuevo Capítulo IV a la "Ley de Fideicomisos", a los fines de recoger la figura del Fideicomiso de Planes de Retiro. Este era reconocido dentro del Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico, no así en la Ley de Fideicomisos. Como parte de ese nuevo Capítulo IV, se recoge la norma federal y se dispone que, en caso de muerte del participante en el Plan de Retiro, el beneficiario sea, en primera instancia, el cónyuge sobreviviente sin sujeción al proceso de partición de herencia.

Sobre este particular el Departamento de Justicia expresó en su ponencia que esto podría ser utilizado como un mecanismo para preferir a un legitimario o heredero forzoso. No obstante, este proyecto según redactado recoge el estado de derecho actual para los planes de retiro cobijados por el "Employee Retirement Income Security Act", mejor conocido por sus siglas en inglés como "ERISA", por lo que sujetarlo al proceso de participación de herencia en caso de su muerte, podría dejar al cónyuge e hijos menores indefensos durante el proceso de partición de herencia, que podría demorar quizás meses o años. Lo que se busca es que la familia pueda continuar subsistiendo con estos fondos que muchas veces serían el único ingreso de la familia. Entonces, estaríamos garantizando la continuidad al ingreso familiar de dicha familia, evitando que la pareja sobreviviente se convierta en una carga para la sociedad.

Con respecto a las enmiendas a la Ley 1-2011, según enmendada, mejor conocida como "Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico", estas van dirigidas a aumentar de cincuenta y cuatro mil (54,000) a setenta y cinco mil (75,000) el tope de las deducciones permitidas por concepto de aportaciones a los planes de retiro. Además, se flexibilizan los requisitos para los planes de retiro que benefician a los profesionales denominados como empleados-dueños y se simplifica la definición de lo que es un empleado altamente remunerado.

Esto se logró estableciendo un "Safe Harbor Youth" existente a nivel federal para que las PYMES puedan crear planes de retiro cualificados a través de lo que se conoce como el 401k, a sus empleados sin ser tan oneroso el costo para las PYMES. Al igual que con las enmiendas a la "Ley de Fideicomisos", se dispone que, en caso de muerte del participante de un Plan de Retiro, el beneficiario será el cónyuge sobreviviente sin tener que entrar en un proceso de partición de herencia. Crea un ambiente de inversión simplificando las reglas de las contribuciones sobre el caudal relicto, permitiendo a los profesionales diversificar sus inversiones sin impacto contributivo, evitando así que se muden entonces a los Estados Unidos para poder obtener esta protección.

Esta Comisión entiende necesaria la aprobación del Proyecto de la Cámara 3, con el fin principal de incentivar la retención y retorno de los profesionales a la Isla. Los puertorriqueños son considerados profesionales talentosos a nivel mundial y esto ocasiona que otros países busquen

apropiarse de forma agresiva de nuestros recursos tan valiosos, precisamente los seres humanos. Mediante este proyecto se crea un ambiente seguro y atractivo de inversión, el cual permitirá que nuestros profesionales continúen aportando a nuestra economía que tanto lo necesita.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Hacienda del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara 3, con enmiendas, pidiéndoles a todos los compañeros y compañeras que componen este Senado que den un voto afirmativo, porque ésta es una primera iniciativa para buscar la manera de poder retener nuestro talento aquí en Puerto Rico, y a la misma vez dándole incentivos que, precisamente, puedan motivar a mantenerlos. Fíjense que todo el mundo reconoce lo talentoso y talentosa que pueden ser nuestros profesionales pero, sin embargo, no teníamos nada que pudiera estimularlos a que se queden aquí, y otros que quizás se fueron, puedan regresar.

Así que, señor Presidente, esas son nuestras expresiones y esperamos la aprobación del Proyecto de la Cámara 3.

SR. PRESIDENTE: Muchas gracias a la compañera Padilla Alvelo.

Entonces, comenzamos con la discusión.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Tirado Rivera.

SR. TORRES TORRES: Señor Presidente, una pregunta que quisiera...

SR. PRESIDENTE: Pues antes del senador Tirado Rivera, el senador Torres Torres, adelante.

SR. TORRES TORRES: Es solamente, Presidente, para conocer, como no hay establecidas reglas de debate, si los turnos se van a dar por cada una de las dos (2) medidas, o sea, dos (2) turnos de quince (15) minutos.

SR. PRESIDENTE: No, no, estamos discutiéndola en conjunto.

SR. TORRES TORRES: Pues yo le sugeriría, Presidente, al Portavoz que entonces enmendara o presentara reglas de debate para poder cumplir reglamentariamente que se discutan las dos con un solo turno.

SR. PRESIDENTE: Entendíamos que lo podíamos hacer sin eso...

SR. TORRES TORRES: Yo no tengo...

SR. PRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción a que se discutan juntos?

SR. TORRES TORRES: No, yo no tengo problemas, Presidente, solamente para aclararlo, que después en el debate en la fogosidad no se vaya a presentar...

SR. PRESIDENTE: Cómo no. Usted tiene razón, compañero, pero el Portavoz lo advirtió que íbamos a discutirlas y como nadie presentó objeción, pues entendimos que no había problemas, así que gracias por...

SR. TORRES TORRES: Queda claro.

SR. PRESIDENTE: ...gracias por la advertencia. Muchísimas gracias al compañero Torres Torres.

Entonces, senador Tirado Rivera.

SR. TIRADO RIVERA: Gracias, señor Presidente.

Primeramente, voy a hablar un poco del Proyecto de la Cámara 454 que estamos evaluando en estos momentos. Ese Proyecto de la Cámara 454, busca adoptar la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico". Eso no es otra cosa, sino la reestructuración y transformación de lo que se conoce hoy como "OCALARH". Es regresar a la centralización de lo que era el Sistema de Personal del Gobierno, cuando la Oficina Central de Administración de Personal, "OCAP", como se conocía en el pasado funcionaba, donde se

establecían todas las clases en el Gobierno, donde se establecía, había un Centro donde tú tomabas los adiestramiento, donde tú prácticamente solicitabas para una agencia de Gobierno.

En ese sentido, es una centralización lo que se pretende realizar con este proyecto. Pero quiero hablar un poco de lo que queda en duda con este proyecto. Todavía queda en duda cómo se armoniza con los convenios colectivos, incluso con las enmiendas que se han propuesto no se completa claramente la definición de lo que serían los actuales convenios colectivos; y ¿cómo una persona e individuo que está en una unidad apropiada es movida a otra unidad?; ¿quién de las uniones ha de representarlo? Por un lado. Por otro lado, me gustaría si se pudiese aclarar eso en su momento.

También tiene que dejar claramente definido en el aspecto laboral, ¿quién toma la decisión del movimiento de un personal? Las Alianzas Público Privadas que habrán de establecerse pudieran también acoger empleados del sector público. Y esos empleados del sector público una vez pasen a la Alianza Público Privada, si es un ente privado como en el caso de Metropistas, pues pierden los derechos adquiridos. Como empleados públicos pasan a un sector privado, y les cobijaría entonces la nueva Ley de Reforma Laboral que ustedes hace poco presentaron.

Se habla de trabajar con el gigantismo gubernamental, ésa es la premisa de este proyecto. Pero cuando vemos las estadísticas desde el año 2007 -recuerden que la crisis económica en la que estamos inmersos comienza aproximadamente en ese año 2006-2007-, el Gobierno estaba o contaba con doscientos setenta y cinco mil (275,000) empleados en el servicio público. Al 2014, el número de empleados en el servicio público había disminuido a ciento noventa y nueve mil (199,000). O sea, en ocho (8) años prácticamente sobre setenta y cinco mil (75,000) puestos de trabajo se han perdido en el servicio público, y hay que tomar en consideración que de esos ciento noventa y nueve mil (199,000) hay empleados municipales también.

Hay un reporte que se llama el "Manual de Rescate Económico", donde señala que Puerto Rico era de las jurisdicciones de Estados Unidos que menos empleados públicos sobre el número de residentes tenía en el año 2014. Y se plantea aquí que hay un gigantismo gubernamental, cuando hay estudios y estadísticas que demuestran lo contrario.

Yo creo que sí se puede disminuir la burocracia gubernamental y se puede hacer más eficiente, pero el hablar de reducir el Gobierno porque es un gigantismo, es grande, demasiado grande, me parece que no es lo correcto. Yo no quisiera pensar que esta Ley habrá de convertirse en una secuela de la Ley 7 o en una secuela de la Reforma Laboral que ustedes acaban de aprobar y que ya tiene efectos en compañías que están cambiando su forma de operar con nuevas corporaciones y que están comenzando a cambiarles los beneficios a los empleados, el bono de productividad lo reducen, el aumento salarial baja de siete (7) a cuatro por ciento (4%).

¿Eso se tomó en consideración o no se tomó en consideración? ¿Cuáles son los elementos reales detrás de este proyecto y cuál es la, lo que hay realmente detrás de este proyecto que crea un empleador único? Que puede sonar bonito, pero la realidad es que tiene muchas lagunas. Por ejemplo, la "acción disciplinaria", sanción recomendada por el supervisor del empleado e impuesta por la autoridad nominadora. La pregunta es, ¿quién es la autoridad nominadora en el empleador único, es responsabilidad de la Oficina Central o es responsabilidad del jefe de agencia? Son preguntas que uno se cuestiona. Sí pudiera ser el jefe de agencia, que yo entiendo que es la autoridad nominadora. Pero entonces, ¿dónde queda la sanción? ¿Quién es el responsable, el que recluta, el que mueve las acciones dentro del empleador único o es el jefe de agencia que administra simplemente las leyes que ustedes están aprobando?

El "certificado de elegibles", que son los nombres de los candidatos que están en turnos de certificación dentro del registro de elegibles centralizado en orden descendente de notas. ¿Eso se va

a quedar así en el caso de la estructura salarial o sueldo? Tienen que definir claro y se lo recomiendo al compañero ex Secretario del Trabajo.

En esa definición de estructura salarial o sueldos habla de puestos, no sé si lo corrigieron y lo establecieron como clases; una cosa son puestos, otra cosa son clases. Pueden evaluarlo como una enmienda para mejorar y aclarar un poco el concepto. Está en el Artículo 3 de la página 14, en Definiciones de estructura salarial o sueldos. El caso de los traslados. ¿Cómo? Me parece que está todavía esa definición un poco vaga.

Yo entiendo, compañeros, que la función de ustedes pues es implantar la política pública del partido que ganó las elecciones, que en este caso es el PNP. Pero tienen que tener cuidado, porque van a aprobar esta medida y en poco tiempo van a comenzar las enmiendas a esta Ley, porque hay muchas lagunas técnicas referente a lo que son puestos versus clases; conflictos en quién es la autoridad nominadora conforme a decisiones del Tribunal Supremo referente a casos laborales; y decisiones también de los tribunales federales no están acogidas aquí; la centralización de reclutamiento de personal pudiera chocar también con la visión de cada agencia y de los jefes de agencia.

Así que habiendo muchas lagunas, compañeros, y lo más que me preocupa a mí es el asunto de cómo los empleados van a mantener sus derechos dentro de los convenios colectivos que se han negociado y especialmente en aquellas agencias que habrán de ser privatizadas o que van a ser integradas, entre otras. ¿Dónde quedan los empleados que hoy ganan más? Digamos, en la misma clase secretarial, cambia una agencia donde existe la misma clase secretarial con una escala salarial menor que la otra. ¿Quién va a bajar o quién va a subir? ¿Cómo lo van a equilibrar? Eso no está definido claramente en la ley.

Así que dicho esto, señor Presidente, con respecto a este proyecto no puedo avalarlo tal y como está presentado. Con respecto al otro proyecto no tengo problemas, se puede mejorar, pero me parece que el fin que busca podemos avalarlo. Son mis observaciones sobre ambas medidas, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Muchísimas gracias, compañero Tirado.

SR. DALMAU RAMÍREZ: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Dalmau.

SR. DALMAU RAMÍREZ: Señor Presidente, desde un principio cuando comenzó la Sesión, yo dije que venía al Senado con la mejor actitud de no venir a oponerme por vicio, y de ejercer sí por necesidad y por obligación un rol de fiscalización, pero es que no la ponen fácil.

Realmente, señor Presidente, una vez más vemos hoy lo que es para mí, preocupante, y estoy seguro que para miembros de este Cuerpo, aun de la Mayoría que tienen una conciencia económico social del impacto de la legislación que estamos viendo, debe ser preocupante.

Una tormenta perfecta es la suma de múltiples eventos meteorológicos que ocurren simultáneamente con efectos devastadores. Hemos estado desde el inicio de la Sesión, aprobando legislación que aparenta ser aislada, pero en la suma de sus componentes tiene efectos devastadores para la economía, y particularmente dentro de nuestra sociedad, de los sectores más necesitados de los trabajadores, de los asalariados.

Comenzamos con la flexibilización de las Alianzas Público Privadas, mal concepto según se ha utilizado en Puerto Rico, que es el pie forzado para el desmantelamiento del funcionamiento gubernamental en Puerto Rico desde la perspectiva de la función pública. Luego pasamos a la Autoridad Financiera y la Agencia Fiscal, que no solo menoscababa los contratos de derechos adquiridos en convenios colectivos, sino permitía al Gobernador nombrar síndicos con autoridad por

encima de jefes de agencia que nosotros evaluamos en este Senado, e incluso la remoción de miembros de Juntas de Gobierno, incluida la Universidad de Puerto Rico.

De ahí pasamos a la reforma laboral, dirigida al sector privado menoscabando derechos de los empleados privados so color de la crisis y la necesidad real de crear empleos, trepándose sobre ese argumento para menoscabar derechos adquiridos por los empleados en el sector privado, que representan el sesenta y ocho por ciento (68%) de la fuerza laboral en Puerto Rico, solamente un cinco por ciento (5%) está organizado con convenios colectivos y su única defensa frente al patrono son las leyes laborales que la reforma laboral flexibilizó a favor del patrono.

Y ahora hoy vemos entonces dentro de ese evento de una tormenta perfecta, "empleador único", dirigido al empleado público, señor Presidente, sobre la dañina tendencia de que aquí el desarrollo económico se fundamenta afectando derechos adquiridos del empleado que lleva sobre sus hombros la pesada carga de la producción en este País para echarlo hacia adelante. El empleador único ahora establece una sola forma administrativa de manejar lo que ya son planes de clasificación en cada una de las agencias públicas, que se han gastado millones de dólares para esos planes de clasificación y remuneración, ahora pasaría a otras empresas a generar con cargo también al gasto de millones de dólares nuevas fórmulas de clasificación.

Pero además, dispone para que aquellos empleados con las mismas funciones dentro del concepto de movilidad, decir empleados que vayan a pasar dentro de las agencias que tengan "similares funciones" o idénticas funciones, la ley dispone que van a tener el mismo salario para esa función a la agencia que se moviliza, pero no dice que va a ser el más alto. Así que esta Ley no prohíbe que en aquellos casos que el empleado permanezca se va a honrar el salario más alto, puede ser una reducción salarial para el empleado público.

La ley dispone y se ha visto como un avance, pero, ¡ojo! cuidado de nuevo, el que se podrán, dice ahora se deberá tomar en consideración la necesidad de servicio, la preparación y experiencia del empleado, los años de servicio, el domicilio del empleado, el lugar geográfico de la prestación de servicios y convenios colectivos y la disponibilidad del empleado. Se deberá tomar en consideración, una vez la autoridad tome en consideración, aunque haya distancias geográficamente distantes entre la movilidad del empleado a otro lugar, con que lo tome en consideración la autoridad no hay ninguna prohibición para la movilidad.

No hay defensa para el empleado. Con que se tome en consideración su experiencia, pues la toman en consideración, gracias, pero no hay consecuencia que impida de acuerdo a lo que sea la experiencia del empleado. No solo eso, señor Presidente, sino que dispone para cada transacción de personal que se tomará también en consideración el sueldo base de los empleados que ostentaban antes de realizarse la movilidad de personal. Lo que significa que un empleado que como trabajador social por años de experiencia esté cobrando dos mil quinientos (2,500) dólares en un lugar, es movilizado a otro donde el salario base para esa misma plaza sea mil quinientos (1,500) dólares, pues le pueden honrar el salario base de los mil quinientos (1,500) dólares, lo cual redunda en una reducción del salario de ese empleado para efectos prácticos.

Dispone también en el renglón de la retención cuando uno busca los decretos para las cesantías, señor Presidente, y dispone que una de las circunstancias es debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos, en estos casos las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados, cuyos puestos tengan el mismo título y clasificación. Cuando comience el movimiento de empleados a aquellas agencias que tengan empleados con funciones similares, la cláusula para la cesantía aplica y es una fórmula de causa para el despido de empleados públicos.

Es decir, señor Presidente, este proyecto se une ya a lo que son medidas que se han estado tomando de manera aislada que cuando se ven en conjunto, aunque su Exposición de Motivos diga

que es para mejorar las condiciones económicas, para crear más empleos, todas están dirigidas contra la fuerza laboral, contra los pocos que se mantienen de sol a sol, campana a campana, se levantan temprano, van a sus trabajos, no solo cumplen sus obligaciones contributivas, sino que ahora aprobamos legislación.

Otro azote al lomo, en este caso, del empleado público, por no decir que el propio Presidente de la Comisión, compañero, senador Miguel Romero, había anticipado que este proyecto sufriría enmiendas por su preocupación con respecto a las apelaciones de empleados, que hoy día cuando impugnen las determinaciones que se tomen esos procesos apelativos son interminables de empleados públicos sin necesariamente los recursos para pagar los abogados que están, en ocasiones, en el proceso apelativo, tres (3), cuatro (4), cinco (5) años sin recibir lo que sería un reparo al daño por una determinación patronal.

Este proyecto, señor Presidente, es un proyecto que ahora se suma a lo que fue la flexibilización con respecto a la privatización con las mal llamadas APP, con lo que fue también la determinación con respecto a la Autoridad Financiera y la Agencia Fiscal. La reforma laboral aquí, señor Presidente, de esos detalles que parecen no tener una cosa que ver con la otra, en la página 47, cuando habla sobre el tema de las Alianzas Público Privadas hay una última oración que dice: "Disponiéndose que, si al momento de la movilidad ya estuviera en vigor la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral" -entiéndase la Reforma Laboral-, se exceptuará su aplicación a dichos empleados".

Refiriéndose, si un empleado es movilizado de una agencia pública a una agencia que haya incurrido en una APP, lo están sacando del cálculo de la reforma laboral, pero eso lo que significa es lo que no dice. Todo empleado público que no esté bajo concepto de movilidad en su momento bajo una APP le aplica con todo vigor la Reforma Laboral. Eso es producto de la primera legislación que se aprobó en este Senado.

Por eso le digo, señor Presidente, aquí no se puede ver esta legislación aislada, hay que verla como parte de un diseño de quienes han estado trabajando estas legislaciones que la están presentando de manera aislada, pero está dirigida a proteger solo un sector de la población, un sector económicamente holgado, cómodo, y están trepándose sobre los hombros de los que trabajan en este País, los que se fajan en este País.

Eso me lleva al P. de la C. 3, para retener al sector profesional que se nos está yendo de la Isla. Y eso es un buen propósito, ¿pero cómo lo hacen? Lo hacen enmendando lo que son las disposiciones del Código de Rentas Internas para permitir que si usted gana más, si usted gana más y tiene un plan en fideicomiso para su retiro, usted va a tener más exenciones contributivas. Entonces, el discurso de que estamos en quiebra, que hace falta más recaudos, a los que tienen más este proyecto le da más exenciones contributivas.

Oiga, este proyecto cuando dice en la página 16: "En el caso de un plan de aportaciones definidas, las aportaciones anuales del patrono y del participante y otras adiciones en relación a un participante, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificados no pueden exceder de lo menor de: (1) setenta y cinco mil (75,000) dólares; (2) veinticinco por ciento (25%) del ingreso neto.

¿Ustedes creen que alguien que se gana doscientos mil (200,000) dólares, que va a tener de exención de los cincuenta mil (50,000) veinticinco por ciento (25%) del ingreso neto, es lo mismo del maestro, es lo mismo que la enfermera, es lo mismo -para hablar cerca de la casa- de los empleados que en este Capitolio llegan temprano, trabajan en las oficinas, ocupan posiciones secretariales, como ayudante, que no alcanzan esos salarios que les beneficiarían en términos contributivos, pero sí les beneficia de los altos salarios para exenciones contributivas?

Este proyecto sería un buen proyecto si fuera parte de un análisis más amplio sobre el Código de Rentas Internas en donde hagamos un balance, que los que ganen más paguen en justicia lo que corresponde y los que ganan menos paguen en justicia menos. Pero toda esta legislación, señor Presidente, está dirigida exclusivamente, por ejemplo, en el caso del P. de la C. 003, mientras más gana más exención tienes contributiva, menos aportas al Estado que necesita más recaudos, y mientras menos ganes, menos es la exención, pero continúan las altas imposiciones contributivas del pago de un IVU y del pago de otras obligaciones, además de que no te beneficiaría correspondiente y proporcionalmente como se benefician otros que ganan más que tú.

Solo anticipo no solo que voy a votar en contra de estos dos proyectos, señor Presidente, pero retomo lo que dije al inicio. No vengo a oponerme por vicio y en toda legislación que me he opuesto, lo he hecho con un norte definido de informarme cuáles son sus consecuencias y advertirles a los compañeros y a las compañeras que me acompañan en la Minoría y en la Mayoría, que las consecuencias de estas medidas legislativas son severas. Este P. de la C. 3 no dice en ningún momento cómo se van a afectar los recaudos del Gobierno, no dice y, sin embargo, se está enmendando el Código de Rentas Internas.

Es decir, señor Presidente, no he visto una sola legislación de los que va al sector laboral y al sector económico que le dé justicia a los que nosotros cuando salimos a la calle tenemos que mirar a los ojos, a los que tenemos que darle cara, a los empleados, a los de abajo, a los que a veces tienen dos (2) empleos, a los que tienen que levantarse campana a campana, de sol a sol, para llevar un plato de comida a la mesa de manera honesta, y cada vez que aprobamos legislación aquí es un azote en el lomo de ese trabajador y esa trabajadora.

Señor Presidente, esas son mis palabras, habré de oponerme a ambos proyectos, dejando sobre la mesa la reflexión de que es preocupante que todavía a estas alturas continuemos aprobando legislación o que no se conocen en su totalidad las dimensiones del impacto que tendrán en términos económicos, en términos de recaudos, pero sobre todo y lo más importante, señor Presidente, la preocupación con el sector laboral privado y público que han quedado en estas primeras semanas al descampado.

Muchas gracias, señor Presidente.

SR. TORRES TORRES: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Torres Torres.

SR. TORRES TORRES: Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes a los compañeros y compañeras.

Presidente, me voy a expresar sobre el Proyecto de la Cámara 454, admitiendo que es una medida que en principio con la idea que se busca. Yo me inclinaba a estar de acuerdo con la medida. No le estaré votando a favor por las razones que expresaré. Estoy de acuerdo con el concepto y creo que si se hubiera trabajado de una manera que se hubiesen cubierto las lagunas que representa esta medida, yo hubiese estado en disposición de votarle a favor a la misma, pero hay unas lagunas que son que son preocupantes.

Quisiera comenzar por aclarar que se hace alusión en el Informe Positivo de la medida que éste es el Sustitutivo al Proyecto del Senado 213. No es un Sustitutivo, estaríamos aprobando el Proyecto de la Cámara. Es el mismo proyecto aquí en el Senado, pero se hace alusión a que es un Sustitutivo, y no lo es.

La medida, al participar de las vistas públicas, yo les hice varias preguntas a los jefes de agencia que participaron de ese proceso, la Directora de OCALARH, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y quisiera traerlas para levantar bandera. El compañero Dalmau Ramírez ya adelantó varias de ellas, así que espero no ser repetitivo en eso.

Pero en la Sección 6.6 inciso 10, autoriza las cesantías por eliminación de puestos por falta de trabajo o por falta de fondos y cambiar el estado de un empleado a una Alianza Público Privada. Y yo pregunté en la vista pública que si se daba la movilidad de un empleado de una agencia a una Alianza Público Privada, para ponerlo en términos de ejemplo, lo que puede ser en la Autoridad de Carreteras con la Autopista 22 o el Aeropuerto Internacional.

Si se da esa movilidad del empleado y el empleado pasa a un proyecto de Alianza Público Privada en una carretera o en una Autopista. ¿Vence el contrato con esa Alianza Público Privada o finaliza el proyecto para el cual el empleado fue movilizado bajo esta Ley? ¿Qué va a pasar con ese empleado? Nada dice. Dice que les cubrirán a aquellos empleados unionados en la movilidad a agencias, pero no a las Alianzas Público Privadas.

Esa pregunta no pudo ser contestada por los representantes de la Administración del Ejecutivo, en ese sentido. Así que ahí tienen la primera laguna, y levanto bandera. Todo aquel empleado movilizado a una Alianza Público Privada que finalice el contrato, que no sea renovado o que finalice el proyecto para el cual fue movilizado no se sabe qué va a pasar con su empleo.

Otra de las preguntas que hicimos, es que aquí se está hablando mucho de un plan de clasificación, pero son dos (2) planes los que van a hacer a nivel general, el de clasificación y el de retribución, y si importante es uno, importante es el otro. Porque yo sé que ha habido comunicaciones con miembros de las uniones y se han incluido enmiendas para aclarar dudas o incluir preocupaciones que tenían los dirigentes de las uniones.

Pero, si yo soy un empleado no unionado, oficial administrativo en el Departamento de Recreación y Deportes, me aplican la ley, hay una movilidad, me envían al Departamento de la Familia y como asistente administrativo o auxiliar administrativo que yo era, me ganaba mil cuatrocientos (1,400) dólares mensuales. Se hace un plan de clasificación y retribución y se determina que todo oficial administrativo o ayudante administrativo va a tener un salario de mil cien (1,100) dólares. Y yo no soy unionado, no me cubre lo que acordó el convenio colectivo, no estoy bajo esas cláusulas. ¿Qué va a pasar, me van a bajar el salario? ¿Estaría ganándome lo que me ganaba en el Departamento de Recreación y Deportes o paso a ganarme en el Departamento de la Familia, con la movilidad, lo que se establece ahora? Porque no me cubre lo que se garantiza aquí, que son los derechos adquiridos bajo el convenio laboral.

Segundo punto. Se fija un periodo de treinta (30) días calendario para que la movilidad entre en vigor sujeto a una notificación al empleado donde se restablezcan los procedimientos a seguir en caso de no estar de acuerdo con la decisión, entre otros asuntos. En este aspecto, específicamente, en el caso de que un empleado quiera revertir la movilidad hay cierta ambigüedad, cuando el escenario ha sido que del lugar del trabajo donde proviene el empleado se haya eliminado el puesto. Y lo que se dice es que si eso pasara, entraría ese empleado bajo la disposición de que hay que entrar en un diálogo con el sindicato o con el empleado para buscar una opción, no lo garantiza. De ese diálogo puede surgir nada. De ese diálogo el patrono puede decir no tengo la plaza, no tengo una plaza igual, no tengo una plaza menor tampoco. No me está garantizando que ese empleado tiene que garantizársele su empleo.

Otro de los puntos importantes que traje a colación en la vista pública y que me preocupa es que estamos trastocando con este proyecto aproximadamente cuatro (4) leyes importantes, y me voy a referir específicamente a la 426 de 7 de noviembre de 2000, conocida como la "Ley para la protección de los derechos de empleados y funcionarios públicos denunciantes, querellantes o testigos de alegados actos constitutivos de corrupción". Segunda ley que trastocamos, la Ley 115 de 20 de diciembre de 1991, que es la "Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio y causa de acción". Y otra ley que tocamos es la 14 de 11 de abril de 2001, conocida como la "Ley de

protección y compensación a personas que denuncien actos de corrupción contra fondos y propiedad pública". Todo eso se eliminó.

Estas garantías yo debo entender partiendo de la buena fe de que fue por inadvertencia, pero lo advertí en la vista pública. Todos los derechos que se garantizaban a los empleados públicos que denuncien o que sean testigos en actos de corrupción y que no va a haber represalias, con esto específicamente no se incluyó en el proyecto. Lo dije de buena fe la enmienda. Yo creo que nosotros debemos buscar esa transparencia en el servicio público. Yo estoy, yo debo partir de la premisa que todos mis compañeros y compañeras aquí estarían a favor de eso.

Otro punto que hace alusión en este proyecto es en la liquidación del exceso de las licencias acumuladas, dice que solo se hará sujeto a la situación fiscal. Sin embargo, el proyecto no especifica si se le reconocería al empleado ese balance como una deuda. O sea, yo le puedo reconocer a un empleado que tiene un exceso en licencias que no se lo puedo pagar, porque la situación fiscal no me lo permite, pero tampoco me dice el proyecto si el Gobierno se lo reconoce como una deuda. Porque bajo la situación actual eso pudiese ocurrir si se declarara un estado de emergencia fiscal, en el proyecto no se hace alusión a eso.

En fin, estando de acuerdo con el concepto, las lagunas que surgen del proyecto son muchísimas, y yo esperaría que en su momento fueran tocadas, pero tener que dar un cheque en blanco de esta manera cuando se les advirtió de buena fe a los representantes del Poder Ejecutivo en las vistas públicas y no fueron incorporadas las enmiendas, no podría estar en disposición de votarle a favor a la medida.

Son mis palabras, señor Presidente. Muchas gracias.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Bhatia Gautier.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente y compañeros Senadores, buenas tardes a todos. Yo voy a decir tres (3) puntos que quería compartir con ustedes. Uno es por lo general, yo no recomendaría que en el futuro juntáramos para discusión proyectos que no tienen nada que ver uno con el otro, porque creo que eso confunde la discusión; pero cuando vayamos al récord y al registro tenemos unos Senadores hablando de un tema, otros Senadores hablando de otro tema en el mismo debate y un poco se confunde qué es lo que estamos diciendo. Y eso es solamente una observación de proceso parlamentario.

Yo, el proyecto del empleador único fue un proyecto que se discutió ampliamente en cierta medida durante toda la campaña, así que no es una sorpresa el empleador único. Sin embargo, yo estaría dispuesto a votar a favor si alguien dijera que el proyecto del empleador único es para reducir gastos del Gobierno de Puerto Rico dramáticamente.

El Secretario del Trabajo, el señor Saavedra, me dijo a mí en vista pública que no era para eso, que era para defender y proteger al empleado. Y yo le dije que yo estaba dispuesto a votar a favor, si traía un solo empleado del Gobierno de Puerto Rico que me dijera que este proyecto lo va a proteger a él. Y entonces hablamos con las uniones. Todas las uniones y los grupos que representan a los empleados en Puerto Rico, todas vinieron en contra de este proyecto.

Entonces, cómo vamos a decir que es un proyecto para defender y proteger al empleado público y, por otro lado, no hay un solo empleado público que esté a favor de él. Entonces hay una inconsistencia. Y yo le pregunté que si habían hecho un sondeo, me dijo que no; que si habían hecho una encuesta, que no; si habían hecho una solicitud de conversación, no.

La respuesta fue que en la campaña, lo discutimos. Y esa es la reflexión que yo quería hacer. Sí en la campaña se discuten muchas cosas, pero cuando llega el momento de ser arquitectos de política pública, una cosa es lo que piense la gente en la calle y lo que puedan decir en un mitin

político, pero otra cosa es la responsabilidad constitucional que tenemos nosotros de sentarnos y hacer y elaborar un sistema de gobierno que funcione.

Así que ese primer proyecto de ley, yo creo que en la medida que -como bien explicó el compañero Dalmau y el compañero Jossie Torres-, tienen todavía unas preguntas válidas sobre la protección de ciertos empleados donde el concepto de voluntariedad, no existe. No es un asunto voluntario, sino sí, si tengo que moverte de una agencia a otra y tú no quieres moverte, te voy a mover comoquiera.

¿Y a quién vamos a mover y cómo vamos a mover? Y como bien contestó, yo creo que contestó honestamente el Secretario Saavedra. Si movemos a una persona de una agencia a otra tiene que ser de buena fe. Y yo le pregunté, ¿y qué pasa si no obra la buena fe? Bueno, pues en algunos casos pues tendrá que moverse, independientemente de la buena fe.

Entonces, yo lo que quiero es quedar claro, ¿qué es lo qué es que estamos aprobando y qué no estamos aprobando? No quiero, porque yo quisiera que fuéramos sinceros y honestos. Este es un proyecto para, básicamente, camuflajear lo que es una estructura de Gobierno para dramáticamente reducir el número de empleados de Gobierno. Y si es así por razón de la austeridad del Gobierno, díganlo. Si lo dicen así, yo honestamente estaría hasta más dispuesto a votar, porque creo que serían honestos. Pero decir que esto es un proyecto para defender y proteger al empleado público, me parece que no es honesto.

El Proyecto de la Cámara 3. Sobre el Proyecto de la Cámara 3, yo lo que quisiera es nuevamente con todo el respeto, el respeto profundo a mis compañeros de Mayoría, yo creo que por las prisas nuevamente no están, yo quisiera hasta a lo mejor sentarnos a discutirlo y a dialogarlo, aquí no hubo vistas públicas sobre el Proyecto de la Cámara 3.

En la página 9 del Proyecto de la Cámara 3, Artículo 71, dice así: "Todos los bienes localizados en un Fideicomiso de Plan de Retiro estarán excluidos o exentos de las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico sobre Sucesiones y Herencia". En otras palabras, ustedes están aprobando una ley que una persona que hace un Fideicomiso no es un maestro de escuela o un trabajador del Gobierno, es una persona que tiene mucho dinero. ¿De qué estamos hablando?

Lo que estamos diciendo es que las leyes que le aplican a todo el resto de Puerto Rico, los acaudalados crean ahora un Plan de Retiro, una forma de poner su dinero en un Fideicomiso de Retiro y que cuando esa persona se muera no le aplican las leyes del Código Civil para que sus hijos hereden. Eso es lo que dice ahí. No le aplicarán las disposiciones del Código Civil.

Entonces, y yo le pregunto, ¿y por qué? ¿Por qué vamos a tener dos sistemas de herencia en Puerto Rico? Uno, para los que hacen Fideicomiso; y otro, para los que no hacen. Uno que los hijos forzosos, los tres (3) hijos, cuatro (4) hijos que tienen van a tener que heredar y ahora los que pongan su dinero en un Fideicomiso no tienen que heredar.

¿Entonces qué es esto? Y esa pregunta a lo mejor se puede contestar válidamente, pero como no hubo vistas públicas, como no lo hemos discutido, pues yo no tengo la menor idea cuál es la respuesta esa. Y la he tratado de descifrar en mi Oficina, llamé a dos personas hoy para que me la descifraran y me dijeron, mira no te puedo decir, porque realmente no sé de dónde es que surge que vamos a crear dos sistemas de herencia en Puerto Rico o de sucesiones.

Finalmente, yo quiero leerle a los compañeros en la página 11, la Sección 11, que se enmienda la "Sección 1033.09 (a)(1)(A)(ii)(I)" y se enmienda para que lea así: "(I) En el año contributivo en que se pagaren, si las aportaciones fueren pagadas a un fideicomiso de planes de pensiones de aportaciones definidas, y si dicho año contributivo termina dentro o con un año contributivo del fideicomiso con respecto al cual el fideicomiso estará exento bajo la Sección 1081.01(a), en una cantidad que no exceda del veinticinco por ciento (25%) de la compensación de

otra forma pagada o acumulada durante el año contributivo a todos los empleados bajo el plan de pensión de aportaciones definidas. No obstante lo anterior, aquellas aportaciones a planes de pensión de aportaciones definidas que no excedan el límite anual provisto en la Sección tal del Código, sin incluir aportaciones transferidas" y por ahí siguen dos páginas más.

Yo no tengo la menor de lo que significa eso. Yo no sé si eso le ayuda a Puerto Rico o no le ayuda, porque es una Sección extremadamente técnica del Código de Rentas Internas. Estamos creando un fideicomiso, una Ley de Fideicomiso a la ciega. Entonces, yo lo que solicitaría, no lo voy a hacer como una moción, señor Presidente, pero lo hago como una recomendación a los compañeros. Esto puede ser un proyecto de ley muy serio, puede serlo, y yo no le quito, no le resto méritos a la Mayoría, pero nadie sabe aquí lo que está votando el día de hoy, no nos engañemos.

O sea, si hay algún Senador que de verdad me puede explicar esa Sección a mí que se levante y que me diga quién es, porque lo hacemos, que me lo explique. Que algún Senador se levante hoy y me explique a mí, ¿por qué estamos eliminando la Ley de Herencia y Sucesiones a los fideicomisos de herencia, de pensiones? Si alguien tiene la respuesta que la explique, porque, porque este proyecto puede que tenga un valor.

La respuesta es la siguiente, la respuesta es que para que los profesionales no se vayan de Puerto Rico les vamos a dar unos beneficios. Miren, no nos engañemos. Bajo ese argumento ahora todos los profesionales que pagan contribuciones en Puerto Rico van a decir, nos vamos. Si ustedes abren esa puerta como la queremos abrir con los médicos de que van a tener que pagar cuatro por ciento (4%), los ingenieros van a decir nos vamos si no me lo baja a cuatro... Nadie quiere pagar contribuciones. Entonces, lo que estamos haciendo es básicamente creando un régimen donde los ricos no van a pagar en este país, porque la forma de mantenerlos en Puerto Rico es bajándole las contribuciones dramáticamente.

Yo no puedo estar a favor de eso, señor Presidente, si esto no viene acompañado de una verdadera opinión del Secretario de Hacienda de Puerto Rico que nos diga cuánto cuesta esto, que nos diga qué realmente va a ocurrir. Y termino con lo siguiente. Ayer el Secretario de Hacienda explicó que los recaudos hasta diciembre 31, recaudos del Gobierno de Puerto Rico a diciembre 31 excedieron la expectativa, lo que se esperaba, la proyección es que se llama por setenta y dos (72) millones de dólares. Es decir, de julio 1 a diciembre 31 de lo que se esperaba recaudar hay setenta y un (71) millones de dólares más. Eso no es suficiente para pagar la deuda, eso es bueno, es bueno que hayamos recogido más de lo que esperábamos, pero ciertamente no es suficiente.

La Junta de Control Fiscal nos acaba de decir que hacen falta siete mil (7,000) millones de dólares que se encuentren nuevos, ya sea en reducciones, en aumentos o en coger la deuda y reestructurarla, siete mil (7,000) millones de dólares. Vamos a decir que cogemos la mitad de eso, que son setecientos (700) millones, perdóneme el diez por ciento (10%) de eso, aun con diez por ciento (10%) de eso, setecientos (700) millones, yo no entiendo cómo estamos hoy aprobando una legislación para reducir los ingresos del recaudo de Puerto Rico, del Fisco. Estamos diciéndole a los ricos no tienen que pagar, aunque tenemos que recoger más dinero.

No me parece justo, señor Presidente, me parece que es una legislación que puede tener su justificación en un país distinto, en una situación distinta, y que básicamente lo que le estamos diciendo al Pueblo de Puerto Rico es estamos dispuestos a darle un "break" a los ricos en este País, pero los pobres a quienes le vamos a cortar servicios básicos, servicios de educación, de salud, servicios que le vamos a cortar, porque no tenemos dinero a la Universidad de Puerto Rico, esos no tienen opción, pero a los ricos le estamos dando un "break".

Esa no debe ser legislación y honestamente conociendo personalmente a tantos de ustedes, me parece que no es correcto aprobar esta legislación, porque no es el Puerto Rico en que queremos vivir. Son mis palabras, votaré en contra de ambas medidas.

SR. PRESIDENTE: Muchas gracias al compañero Bhatia Gautier.

Si no hay ningún otro Senador, señor Portavoz vamos a someter el proyecto...

SRA. LABOY ALVARADO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señora Zoé Laboy.

SRA. LABOY ALVARADO: Señor Presidente, para hacer unas expresiones con relación al P. de la C. 454.

SR. PRESIDENTE: Adelante.

SRA. LABOY ALVARADO: Muchísimas gracias. Primero, señor Presidente, quiero compartir con las personas que nos escuchan, los compañeros y compañeras aquí en el Senado, pero también con el Pueblo de Puerto Rico mi experiencia como Secretaria del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

Yo recuerdo en aquellos momentos en muchas ocasiones encontrarme con la realidad de que en instituciones correccionales de adultos nos hacía falta con urgencia tener oficiales correccionales. Sin embargo, teníamos en algunas instituciones correccionales de jóvenes que pertenecían a la Administración de Instituciones Juveniles, teníamos muchísimos compañeros oficiales de servicios juveniles. Y cuánto yo hubiera querido poder trasladar, mover de AIJ, de la Administración de Instituciones Juveniles a la Administración de Corrección, porque había una gran falta en una de las agencias y había un excedente de compañeros y compañeras en otra, y yo no lo podía hacer.

Así que yo tengo que confesar que cuando por primera vez escuché el término del empleador único, me uní y hoy luego de leer esta Ley me siento confiada de que lo correcto es votarle a favor, y le explico por qué.

Además de mi experiencia como ex Secretaria, tengo que mencionar que yo formé parte del Gobierno Federal, fui empleada del Gobierno Federal y esto es muy parecido a lo que en el Gobierno Federal se utiliza con el Office of Personnel Management o OPM, como se conoce. Y es tratar de establecer uniformidad entre las diferentes posiciones que hay en el Gobierno. En una agencia de Gobierno del Departamento de Justicia un abogado se gana "equis", igual se gana ese abogado si está, obviamente, en el mismo puesto en cualquier otra agencia del Gobierno Federal.

Así que esta uniformidad, creo que definitivamente beneficia los compañeros y compañeras, empleados públicos. Pero, además, yo creo que es importante que el pueblo puertorriqueño sepa que, y lo he dicho con relación a proyectos que hemos estado evaluando en este Senado anteriormente y lo tengo que repetir, no hay proyecto perfecto, claro que no.

Pero definitivamente esta Administración está nuevamente poniendo la acción donde pone la palabra y tomando medidas que pudieran sí, crear ansiedad, crear preocupación, porque todo cambio crea ansiedad y preocupación. Pero para que los compañeros empleados públicos que son los importantes aquí y las importantes aquí sepan, yo les voy a pedir que verifiquemos específicamente en la ley como dice en la ley establece específicamente cómo vamos a estar defendiendo a esos compañeros.

En la Sección 6.4 de esta Ley o debo decir de este proyecto, en el párrafo 4, específicamente en el inciso 2, nos dice que: "Al momento de realizarse los planes de movilidad en primera instancia, se deberá identificar qué empleados desean participar de forma voluntaria". Así que debe estar claro para los empleados y empleadas públicas allá afuera que se va a dar una primera ronda entre personas que quieran voluntariamente participar de esto.

Además, esa movilidad no va a ser a base de criterios subjetivos, son unos criterios específicos que también en ese párrafo se establece y en ese mismo párrafo se establece que se deja claro o el cual dejará claro, debo leer, "la implementación del mecanismo de movilidad, el cual dejará claro que todo movimiento de personal que se realice en incumplimiento con estas disposiciones será nulo". Aquel empleado o empleada pública que sea movido sin que se haya respetado, sin que se haya seguido lo que establece esta Ley podrá entonces presentar un caso, porque la misma ley establece que esa movilidad o ese movimiento del empleado o empleada es nulo.

Creo que también es importante, porque he escuchado a algunos compañeros mencionarlo, es importante que los empleados públicos sepan que si usted es movido de una agencia de Gobierno a una empresa privada como resultado de movilidad por una APP, su salario, sus beneficios los va a mantener, se les garantiza que los va a mantener.

Igual es importante mencionar que también se ha hablado si el empleado es movido de una agencia a otra si va a perder los beneficios, el salario. También el inciso específicamente el párrafo 12, en esta Sección 6.4, establece que el empleado cuando va a otra agencia no tiene que pasar por un periodo probatorio y además va a mantener su ingreso, su salario y sus beneficios.

Así que nuevamente, señor Presidente, a mí me parece que el pueblo puertorriqueño debe sentirse seguro de que este proyecto de ley -que próximamente estaremos votando estoy segura a favor del mismo- lo que busca es, entre otras cosas, asegurarnos que continuemos, que podamos continuar el Gobierno de Puerto Rico brindando los servicios a nuestra gente. Y segundo, que no se bote ni a un empleado público, que ni un empleado o empleada público pierda su trabajo en el Gobierno de Puerto Rico. Y de hecho, recordemos que la Junta de Supervisión Fiscal, que está por ahí sonando casi todos los días, ha dicho que ellos entienden que lo que hay que hacer en el Gobierno, entre otras medidas, es un despido del treinta por ciento (30%) de los empleados públicos. Esta medida nos ayuda a evitar, a convencer a esa Junta de Supervisión Fiscal que no es necesario el despido, esto es una de las alternativas que tenemos para evitar ese despido.

Así que, señor Presidente, creo que es una movida correcta, creo que es una iniciativa correcta. Y para que conste en récord, esta servidora va a estar votando a favor de esta medida.

Muchísimas gracias.

- - - -

Es llamado a presidir y ocupa la Presidencia el señor Ángel R. Martínez Santiago, Presidente Accidental.

- - - -

PRES. ACC. (SR. MARTÍNEZ SANTIAGO) Muchas gracias a la compañera Laboy Alvarado.

Corresponde el turno al compañero Seilhamer Rodríguez.

SR. SEILHAMER RODRIGUEZ: Muchas gracias, señor Presidente. Voy a ser muy breve, porque tanto el compañero Romero Lugo, como la compañera senadora Laboy Alvarado, atendieron muy bien algunas de las preocupaciones.

Yo respeto las expresiones de mis compañeros y amigos de la Minoría, tanto del Partido Independentista, como del Partido Popular. Pero no podemos perder de perspectiva el marco histórico. Si hubiera sido esto el 1996, todos esos planteamientos tendrían mucha, mucha validez. Pero estamos en el [2016] **2017**, y la realidad, como muy bien expresa la Senadora, tenemos una Junta de Supervisión Fiscal producida precisamente porque siendo territorio, no tenemos el marco

legal para la protección que nos podía brindar las disposiciones del Capítulo 9, y esa Junta de Supervisión Fiscal ha manifestado la necesidad de un recorte de un treinta por ciento (30%) en la nómina, y ha certificado un déficit de 7 mil millones de dólares. Ese es el marco histórico, unas recomendaciones de una reducción de casi una tercera (1/3) parte de la fuerza laboral en el sector público y un déficit de 7 mil millones de dólares.

Y escuchaba al compañero senador Eduardo Bhatia planteando dónde están los recortes. Pues mira, hay varias formas de atender eso. En primer lugar, lo que estamos buscando es cerrar el déficit, evitar, evitando el despido de empleados públicos. ¿Y cómo podemos cerrar el déficit? Se cierra el déficit con eficiencia, con tener un ente gubernamental eficiente. Y cuando uno hace el traslado de los recursos de un lugar donde haya excedente a un lugar donde hay necesidad, vamos a generar eficiencia. Y cuando generamos eficiencia, generamos ingresos.

Y la Alianza Público Privada es uno de los elementos que nosotros vamos a estar promoviendo, es parte de nuestra política pública, de nuestro Plan de Gobierno Y en términos de aquel empleado, obviamente dejando establecido lo que es el respeto del principio de la movilidad, aquel empleado público que vaya a una Alianza Público Privada, dentro de ese acuerdo tienen que generar el dinero para satisfacer el salario y los beneficios de ese empleado, y obviamente ese movimiento va a representar también economías al ente gubernamental.

Y como muy bien dijo el senador Romero Lugo, tenemos 118 agencias gubernamentales, 118 fincas independientes y es un solo Gobierno. Hay unas enmiendas en la Cámara de Representantes que me parece a mí que atienden preocupaciones planteadas por el senador Tirado Rivera y por el senador Torres Torres, entre ellas la participación de forma voluntaria, la implementación del Plan de Movilidad que claramente no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes ni constituirá una práctica ilícita. Además, se respetará las garantías del debido proceso de ley, los beneficios marginales y el sueldo base que los empleados ostentaban antes de realizarse los movimientos de personal. O sea, que se va a honrar y respetar los salarios y los beneficios marginales de cada empleado que voluntariamente acceda bajo el principio de movilidad. En términos de esa movilidad, claramente protege y nunca podrá ser utilizada como medida disciplinaria, no podrá ser onerosa para el empleado ni podrá hacerse arbitrariamente.

Y yo pienso que con la creación de la nueva estructura de recurso humano finalmente, con los empleados nuevos, llegaremos a tener uniformidad en la clasificación de los empleados públicos. Yo muchas veces he escuchado al conserje del Departamento de Educación quejarse porque recibe una tercera (1/3) parte del salario de un conserje de una de las corporaciones públicas. Y el fotógrafo del Fondo del Seguro del Estado gana mucho más que el del Departamento de la Vivienda. Y al final del día, con la aplicación a los nuevos empleados, lograremos esa uniformidad.

Termino discrepando de mi amigo, el senador Dalmau Ramírez. Yo lo que creo que en vez de que aquí se estén dando los componentes de unas condiciones climatológicas para producir la tormenta perfecta, me parece a mí que éste es el diseño para levantar una edificación. Ya se estableció el terreno firme, abrimos las excavaciones, se fundaron la zapata y seguiremos levantando, medida a medida, todas están eslabonadas, todas están estratégicamente diseñadas, y le aseguro, señor Presidente, que vamos a levantar a Puerto Rico.

Son mis palabras.

- - - -

Ocupa la Presidencia el señor Thomas Rivera Schatz.

- - - -

SR. PRESIDENTE: Muchas gracias al compañero Seilhamer.

SR. NEUMANN ZAYAS: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Compañero senador Neumann, entiendo que quiere consumir un turno.

Senador Neumann, adelante.

SR. NEUMANN ZAYAS: Muchas gracias, señor Presidente. Saludos a todos los compañeros.

Y yo entiendo que es necesario introducir a esta discusión relacionada con el Proyecto del Senado 213 un poco las experiencias de un ex secretario de una agencia de Gobierno. Un ex secretario de una agencia de Gobiernos, en tiempos difíciles, 2009-2012, tiempos que solo se han puesto peor, con todas las limitaciones que se aplicaron a las agencias en ese periodo y uno queriendo dar un servicio de excelencia al Pueblo de Puerto Rico. Sumamente frustrante ver cómo poco a poco la agencia se iba vaciando de empleados por motivo de jubilación, de que se iban para Estados Unidos y uno imposibilitado de poder llenar esas vacantes. Muchas de las oficinas dentro del departamento se hicieron inoperantes. Para darle unos ejemplos específicos, la Oficina de Presupuesto del Departamento de Recreación y Deportes llegó a tener un empleado, la directora, con una carga excesiva sobre ella y una presión que le afectó inclusive emocionalmente, un almacén, que en un momento dado tenía quince (15) empleados, según fue pasando el cuatrienio teníamos la directora y un empleado, con un almacén con un movimiento grande en el recibimiento de equipo deportivo para repartir a las organizaciones alrededor de todo Puerto Rico. Cuando llegaba un cargamento teníamos que reclutar gente de las diferentes oficinas para poder recibir las cajas que recibía ese almacén. Oficinas regionales que le daban servicio a los parques, a las canchas, que en un momento dado tenían 20, 25 empleados, llegó el momento que se tornaron completamente inoperantes, porque tenían 2 o 3 empleados y ya no podían salir a dar el servicio que tradicionalmente hacía.

Si durante ese cuatrienio hubiese existido la posibilidad de haber tenido la movilidad que nos brinda el Proyecto del Senado [2013] **213**, pudiéramos haber dado un servicio más de excelencia que es lo que el Pueblo de Puerto Rico espera de nosotros. Así que quise en esta oportunidad añadir la perspectiva de un secretario de una agencia para demostrar lo necesario que es este Proyecto, especialmente en el momento de crisis económica que está viviendo el Pueblo de Puerto Rico. Vamos a estar votando a favor de este Proyecto por las experiencias vividas en una agencia de Gobierno.

Gracias.

SR. PRESIDENTE: ¿Algún otro compañero? Senador Vargas Vidot, ¿va a consumir turno? ¿No? Okay.

SRA. PEÑA RAMÍREZ: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senadora Peña.

SRA. PEÑA RAMÍREZ: Muchísimas gracias, señor Presidente.

Realmente resulta sorprendente que hoy los miembros de la Minoría estén preocupados porque alegan que esta medida pudiera, de alguna manera, aumentar el éxodo de puertorriqueños y puertorriqueñas que salgan del País, cuando no les preocupó en nada durante el pasado cuatrienio, cuando realmente los desaciertos de la pasada Administración lograron que en Puerto Rico hubiera el éxodo más grande en la historia, de familias, no de personas o individuos, de familias abandonando la isla buscando mejores condiciones de vida, buscando la oportunidad de un empleo, buscando mejores servicios de salud o sencillamente buscando la manera de vivir en un lugar donde no se estuviera ahogando el bolsillo de la gente, como fue aquí en Puerto Rico. Porque precisamente

los que hoy mencionan que están preocupados con el éxodo de gente que pueda salir de Puerto Rico a causa de esta legislación, son los mismos que arbitrariamente aumentaron todos los impuestos que afectaban al pueblo puertorriqueño. La Crudita I, II y III; el Retirazo en contra de los empleados públicos; el Retirazo que afectó la vida de los maestros en plena Nochebuena; prácticamente la duplicación del IVU que ahora pagamos el IVU más alto en todas las jurisdicciones de la Nación Americana, y en aquel momento cuando le seguían metiendo la mano en el bolsillo a la gente no veía la tristeza en sus rostros ni la cara de preocupación. De hecho, se atrevieron entonces a propiciar y a promover que se celebrara el Día del Puertorriqueño Ausente, claro, lo querían celebrar porque sabían que eran ellos los que habían obligado a cientos de miles de puertorriqueños a estar fuera del País no porque quisieran, sino porque sencillamente aquí el Gobierno los ahogaba económicamente y ya no tenían ni con qué vivir. Esa es la realidad. Y entonces ahora vienen a sentirse preocupados, a sentirse tristes con una medida que realmente hace todo lo contrario a lo que ellos están pretendiendo hacer ver.

Esta medida del Empleador Unico, primero que todo, protege los empleos de los empleados públicos. Protege los empleos y evita que se despida gente del Gobierno. Cuando tenemos una Junta de Control Fiscal que le está pidiendo al Gobierno o recomendando al Gobierno la reducción de un treinta por ciento (30%) en la nómina, y eso sólo se haría despidiendo empleados, la realidad es que este Gobierno en lugar de acoger esa recomendación, lo que quiere es propiciar la defensa de los empleados públicos y maximizar el uso de recurso humano, llevarlos a aquellas áreas donde realmente se necesitan, llevarlas a aquellas áreas donde son más eficientes y, de esa manera, se da un mejor servicio a la ciudadanía, reduce en costos, porque obviamente habrá que contratar menos agencias y menos empleados adicionales para aquello que hoy no se está haciendo correctamente y que se va a hacer mejor cuando se maximiza ese recurso, mientras se garantiza ese empleado al servidor público, ese empleo.

Así que me parece que esta medida es una medida justa, es una medida razonable y, sobre todas las cosas, es una medida de protección hacia el servidor público. De hecho, expresamente establece que se protegen los salarios y los beneficios marginales, así que ningún empleado público debe tener preocupación en términos de lo que hoy tiene y temor de que pueda perder, porque sencillamente eso está protegido en la legislación.

Tenemos hoy agencias donde se duplican las funciones, donde tenemos varias personas haciendo lo mismo y no es necesaria esa función. Así que en la medida en que podamos poner al funcionario, al empleado donde realmente hace falta, va a tener un buen resultado, el servicio va a ser eficiente y el ahorro va a ser determinante. Y por otro lado, también hay que tener en cuenta que básicamente uno de los aspectos que busca esta medida, dentro de otras cosas, es que dentro de esa maximización de recursos el Departamento de Hacienda ¿cuántas veces hemos dicho que hay que mejorar el sistema de captación? ¿Cuántas veces hemos se ha mencionado que tenemos que mejorar eso y que Hacienda tiene que ser más proactivo? No metiéndole la mano en el bolsillo a la gente, sino definitivamente procesando y maximizando lo que es el proceso de recaudación, y eso se va a lograr en la medida en que podamos identificar personas que puedan también estar atendiendo esas funciones.

Así que definitivamente no habrá despidos de empleados públicos, habrá mejores servicios para la ciudadanía, el Gobierno estará ahorrando y se protegerá no sólo al servidor público, sino al bolsillo de nuestra gente porque no se va a tocar el bolsillo de nuestra gente, y ésa es la gran diferencia de esta Administración, de este Gobierno, en comparación con la pasada Administración. Eso es lo que la Minoría tiene que tener presente.

Muchísimas gracias, señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Voy a pedir a la compañera senadora Venegas que, por favor, presida, en lo que consumo un turno.

- - - -

Es llamada a presidir y ocupa la Presidencia la señora Nayda Venegas Brown, Presidenta Accidental.

- - - -

SR. RIVERA SCHATZ: Señora Presidenta.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Senador Rivera Schatz.

SR. RIVERA SCHATZ: Muchísimas gracias. Quisiera brevemente comentar sobre ambas medidas, el Proyecto de la Cámara Núm. 3 y el Proyecto de la Cámara 454, que es el equivalente al Proyecto del Senado 213.

El Proyecto de la Cámara 454, que se le ha denominado como el Empleador Único, para crear en el Gobierno como el Empleador Único, ha provocado ciertas preocupaciones en algunos compañeros de la Minoría. Y yo puedo entender que en ánimos de asegurar el empleo, las condiciones de trabajo de los trabajadores del Pueblo de Puerto Rico en el Gobierno, pues cuando se discute un asunto como éste, surjan preocupaciones. Yo les puedo decir a ustedes cuándo era que el trabajador puertorriqueño estaba preocupado, cuando durante la época navideña, precisamente en la transición del Gobierno, salió a relucir que el gobierno popular había quebrado de tal forma al Pueblo de Puerto Rico que era posible que no cobraran en febrero, ahí era que los trabajadores estaban preocupados. Cuando el entonces, el que presidía el comité o participaba del comité, el Secretario de Estado Víctor Suárez, planteaba que la situación fiscal era tan crítica que en febrero el Gobierno iba a quedarse sin dinero o no tendría dinero para atender sus obligaciones. En ese momento los trabajadores del Gobierno de Puerto Rico estaban preocupados.

De igual manera cuando en ese proceso de transición salió a relucir que el Gobierno saliente del Partido Popular le retenía al trabajador puertorriqueño en su cheque una porción para el Retiro, y en lugar de depositarlo conforme a la ley y a los reglamentos para que ese dinero fuera a una cuenta que eventualmente pudiera nutrir la pensión de ese trabajador o esa trabajadora y capitalizara, cogían el dinero de ese cheque del trabajador o trabajadora y lo usaban para el Fondo General. En ese momento los trabajadores también tuvieron preocupación, frustración y hasta rencor, porque se les estuvo tomando el pelo en cuanto a eso.

¿De qué trata el Proyecto de la Cámara 454? Pues miren, se habla aquí de que no hay garantías, de qué pasaría si muevo un trabajador de una agencia u otra, ¿de qué ocurriría con los derechos de ese trabajador o trabajadora si se mueve de un lugar a otro y lo representaba primero una unión y luego otra o si no tenía unión y va a una donde hay unión? Yo creo que bastaría con una mera lectura del Proyecto. El Artículo 2 de este Proyecto, que hace la Declaración de Política Pública, específicamente en la página 9, en la línea 8, uno de los puntos que se enumera dice: "Que es Política Pública reformar el Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados y la negociación colectiva". Eso es la Declaración de Política Pública. Por lo tanto, nadie podría interpretar esta ley de otra manera que no sea la que está contenida en la política pública.

En la página 10, la línea 4, todavía en la Declaración de Política Pública, dice: "Que es política pública reconocer el derecho a la sindicación de los empleados públicos y el derecho a la negociación colectiva que les cobija conforme a la Ley 45-98". Eso es por si no lo habían entendido de la primera vez, pues se lo dicen dos veces.

En la línea 19, ofreciendo garantías claras e inequívocas en el Proyecto, en la Declaración de Política Pública dice que uno de los objetivos es: "Lograr un sistema de clasificación de puestos orientado a reforzar el principio de mérito y la igualdad entre empleados en el servicio público, independientemente de la agencia para la que trabajen".

Y en la página 11, todavía en los objetivos de la medida, dice: "Que un objetivo es que cada empleado público del Gobierno Central e instrumentalidades, será retribuido respetando el principio de mérito y de conformidad con el salario establecido para el puesto que ocupa".

Precisamente, el Proyecto lo que ofrece en sus objetivos y en la política pública es las garantías para el trabajador y la trabajadora, en blanco y negro. Y no podría interpretarse de otra manera, porque un tribunal tendría que dejarse llevar por lo que son los objetivos y la política pública de este Proyecto si algún trabajador decidiera hacer algún planteamiento alegando que se le está vulnerando o violentando algún derecho.

Así es que este Gobierno, contrario al anterior, cumple con sus compromisos y le habla claro al trabajador y a la trabajadora. Y esta herramienta procura evitar, ante el escenario crítico, fiscal y presupuestario que recibió el Gobierno que acaba de inaugurarse en Puerto Rico, mover un trabajador para que, lejos de perder sus empleos, tenga una oportunidad de retenerlo dentro del mismo Gobierno, quizás en otra agencia o instrumentalidad púbica. Así que el Proyecto de lo que habla es de garantías para el trabajador, de protecciones para el trabajador, de que se asegure el principio de mérito, de que haya uniformidad en la clasificación de puestos. De eso es que trata este Proyecto. Y como yo escuché a los compañeros del Partido Popular, particularmente al Portavoz, decir que alguien se lo explicara, pues se lo acabo de explicar, espero que lo entienda.

Y cuando hablamos de defender empleados, bueno eso depende de cómo se haya planteado –¿verdad?– por los compañeros de la Minoría. Lo estamos defendiendo de que pierdan el empleo. Estamos asegurándole que retengan su empleo. Para que no haya incertidumbre en las familias puertorriqueñas, particularmente aquellos que vienen a servirle a Puerto Rico, porque cuando el Gobierno anterior comenzó a trastear los sistemas de retiro, decenas de miles de trabajadores tuvieron que acogerse al retiro recibiendo una pensión mucho menor a la que hubiesen tenido derecho, porque nadie sabía explicar en el pasado Gobierno cómo iba a quedar eso y cómo esos trabajadores y trabajadoras que por muchos años le han servido a Puerto Rico, iban a quedar frente a la pensión a la que tenían derecho luego de servirle al Pueblo de Puerto Rico.

Así que debe quedar claro en el récord legislativo que la Ley del Empleador Único, el Proyecto de la Cámara 454, equivalente al Proyecto del Senado 213, procura ofrecer las garantías. Pero más allá de lo que yo les estoy diciendo a ustedes en la noche de hoy, yo invito a los que estábamos en este Senado el cuatrienio pasado a que miren las gradas. ¿El ambiente que hay aquí hoy se parece al ambiente que hubo cuando el pasado Senado atendió los proyectos del Sistema de Retiro? ¿Hay aquí público protestando y vandalizando y gritando y escandalizados por este Proyecto? No. En aquel momento, sí. Porque, aunque algunos legisladores quizás no entiendan el Proyecto, el pueblo, sí. Y por eso lo validó, con sus votos, el 8 de noviembre.

Sobre el Proyecto de la Cámara 3, dicho de la manera más sencilla, esta medida procura incentivar la creación de planes de retiro, y además provocar la retención, que se queden, que no se vayan y el retorno de los profesionales que por alguna razón se han ido. Y yo escucho el típico argumento de que esto es para los ricos. Miren, después de los cuatro años del Gobierno Popular, no

quedan ricos en Puerto Rico. Después de ese Gobierno que aprobó tantos impuestos, que destruyó las pensiones, que procuró cerrar negocios y se legisló para ir específicamente contra algunos establecimientos comerciales, créame que en Puerto Rico no hay tanta gente acaudalada. El éxodo ha sido masivo no tan sólo de la gente humilde, de los estudiantes que recién se gradúan y obtienen un título y buscan una oportunidad de empleo, sino también de profesionales y empresarios que se fueron de Puerto Rico, porque las condiciones se tornaron inhóspitas aquí en la Isla, al punto de que Puerto Rico hoy es la jurisdicción americana con los impuestos más altos y el ingreso per cápita más bajo. De eso es que estamos defendiendo nosotros a los trabajadores, de ese desastre. Y si tenemos un Sistema de Retiro que destruyeron, entonces cómo es que alguien se puede ofender que se procure incentivar la creación de un sistema de retiro. Cómo es que alguien pueda irritarse ante el escenario del Sistema de Retiro cuando el nuevo Gobierno está buscando una alternativa para crear sistemas de retiro para que un trabajador, llegado el momento de jubilarse, tenga con qué vivir. Señores, es insólito, es insólito que alguien pueda criticar eso.

Y además, el Proyecto habla de cuando el patrono y el empleado son las mismas personas, profesionales, un abogado, un médico, un ingeniero que trabaja por cuenta propia, empleado/dueño, se procura incentivar a ese ciudadano que se convirtió en un profesional, que aquí no tenía las condiciones para montar su oficina o para desarrollar su práctica de la profesión y optó por irse de Puerto Rico. No estamos hablando aquí de millonarios ni de ricos, estamos hablando aquí de profesionales que se fueron de la isla y que cada familia puertorriqueña y los que nos escuchan y nos observan saben o conocen de algún profesional, amigo o familiar que tuvo que irse de Puerto Rico porque aquí, con el clima de impuestos aprobados, particularmente bajo la pasada Administración, no podían vivir y operar. Entonces se ofenden algunas personas porque el nuevo Gobierno procura detener ese éxodo, incentivar el regreso de los que se fueron y que añoran estar en Puerto Rico.

Las dos medidas que están ante nuestra consideración son precisamente para el rescate de Puerto Rico. Son precisamente para colaborar con el trabajador, la trabajadora, asegurar que el Gobierno pueda tener una plantilla de empleados públicos al servicio del pueblo puertorriqueño y que los pueda ubicar donde hagan falta, no tan solo para garantizarle el empleo a ese trabajador, sino también para garantizarle el servicio al ciudadano. Y escuchaba yo a mi compañero Neumann, Senador, que fue Secretario de una agencia del Gobierno de Puerto Rico, dar un ejemplo muy claro y muy apropiado para que se comprenda esto.

Así es que, de nuevo, estamos ante la consideración de dos medidas que procuran atender las deficiencias que el pasado gobierno provocó o las circunstancias que el pasado Gobierno provocó por la política de improvisación de aprobar impuestos. De eso es que se tratan las dos medidas.

Y yo quisiera que quedara claro el objetivo de estas dos medidas, porque junto a las otras que se han aprobado debe quedar claro que no se trata de poner sobre los hombros de nadie más carga, se trata precisamente de todo lo contrario, de aliviarle la carga al trabajador, de incentivar al empresario, al industrial, al profesional, a la madre jefa de familia, a ésos que tienen dos empleos, a los que no tienen el empleo. Se trata de darle la oportunidad aquí en Puerto Rico para prosperar, para tener calidad de vida. A propósito, comparando todos los gobiernos desde el año 52 para acá, del 53 para acá, esta Asamblea Legislativa y este Gobierno ha sido el Gobierno que más proyectos ha aprobado en el primer mes del cuatrienio desde el 1953 hasta ahora. El segundo fue el que tuvimos entre el 2009 al 2012. Hubo otro, el pasado, que a enero había aprobado cero proyectos, cero nombramientos. Así es que ahí están los contrastes.

Y puedo consignar aquí tranquilamente y expresarle a los trabajadores y trabajadoras que los grandes retos que enfrentamos, los grandes desafíos que tenemos que superar por la grave crisis fiscal, social y económica que vivimos, los estamos enfrentando con valentía. Y nuestro

Gobernador, en su Mensaje Inaugural, pidió comprensión, pidió colaboración, y ya veremos los resultados. Ya veremos cómo se producen más empleos, cómo vamos a tener profesionales, empresarios, industriales, y cuando digo "empresarios e industriales" no estoy refiriéndome a los grandes, me estoy refiriendo desde los más pequeños hasta los más grandes, me estoy refiriendo a todos. Observando cómo en Puerto Rico la política confiscatoria, contributiva que se implementó, se acabó. Observando cómo en Puerto Rico la incertidumbre para el trabajador que tiene el temor de perder su empleo, terminó. Observando cómo el joven, que no tenía la oportunidad de empleo aquí y salía fuera de Puerto Rico, ahora eso terminó porque le ofrecemos la oportunidad aquí en Puerto Rico.

Nuestro Gobernador Ricardo Rosselló ha estado presentando iniciativas, ha estado trayendo soluciones, ha estado trabajando incesantemente, junto a la Cámara y al Senado, para devolverle la paz a Puerto Rico, para devolverle la confianza a la gente en las instituciones de gobierno y para que cada puertorriqueño y cada puertorriqueña sienta que aquí en su patria tiene la oportunidad de desarrollarse al máximo sus capacidades.

Les pido que den un voto a favor en ambas medidas, señora Presidenta; y ésas son mis palabras. Votaré a favor de las dos medidas.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Muchas gracias, senador Rivera Schatz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señora Presidenta.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Adelante.

SR. RÍOS SANTIAGO: Breve receso.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Receso.

RECESO

SR. ROMERO LUGO: Señora Presidenta.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Señor Romero Lugo.

SR. ROMERO LUGO: Es para tomar y ejercer el turno de cierre del debate con relación a la medida…

SR. RÍOS SANTIAGO: Señora Presidenta, para que continúen los trabajos del Senado, y entonces vamos al turno de rectificación con el compañero Romero, que estaría cerrando el debate.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Adelante con el cierre.

SR. ROMERO LUGO: Señora Presidenta, este Proyecto…

SR. BHATIA GAUTIER: Señora Presidenta.

PRES. ACC. (SRA. VENEGAS BROWN): Senador Bhatia Gautier.

- - - -

Ocupa la Presidencia el señor Thomas Rivera Schatz.

- - - -

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Bhatia Gautier.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, no habiendo Reglas de Debate, la Regla del Senado conceden cinco (5) minutos de turno de rectificación. Cerraría el debate el compañero, por lo tanto yo lo que estoy solicitando son los cinco (5) minutos de rectificación.

SR. PRESIDENTE: Okay. Vamos al turno de rectificación del compañero Bhatia.

Compañero Bhatia, adelante con su turno.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, compañeros Senadores. Ojalá, ojalá estos proyectos resulten en lo que los compañeros están indicando. Me invita, no por invitación directa, pero por sus palabras me invita a una reacción al Presidente del Senado Thomas Rivera Schatz, y yo quisiera pues simplemente responderle de la siguiente forma, en un turno de rectificación rectificar lo siguiente.

Primero, con mucho gusto presenten legislación para eliminar todas las contribuciones de Puerto Rico. Si fueron tan malas, elimínenlas mañana, con la prisa que llevan. Yo vuelvo mañana a la hora que ustedes digan o el lunes, eliminen todas las contribuciones en Puerto Rico, todas, y ya van a ser los héroes por un minuto y van a ser los irresponsables por el resto de la vida, porque la diferencia es atender el problema que aparentemente no acabamos de entender en este Hemiciclo. Hay una deuda que pagar. La pregunta es, ¿cómo se va a pagar? Y ustedes dicen que ustedes que botaron los empleados el Gobierno anterior, no estoy entrando en los méritos de si fue bueno o malo, lo que estoy diciendo fue, esa fue una política pública que ustedes siguieron para reducir el gasto de gobierno, ésa es una forma de pagar la deuda. Otra forma es aumentar el recaudo, es una combinación de ambas. Pero llegar aquí a decir que se subió el recaudo y yo decir aquí hace unos minutos que aquí por primera vez hay recaudos suficientes para correr el Gobierno de Puerto Rico, excluyendo la deuda, la primera vez que hay eso en Puerto Rico, entonces vamos a criticar que haya mayores recaudos, pues me parece que yo creo que le hace un flaco servicio a Puerto Rico.

Y sobre la velocidad con que se aprueban los proyectos, créame, y cada uno tendrá su estilo, créanme que yo prefiero, yo prefiero mil veces tener legislación bien ponderada donde participe el pueblo y haya vistas públicas, porque yo creo que ésa es nuestra misión, que la prisa de aprobar las cosas sin vistas públicas, sin discusión, sin que la gente pueda reaccionar, sin que la gente pueda opinar, sin que vengan expertos, donde solamente han venido a vistas públicas los jefes de agencia. ¿Quién más ha venido a vistas públicas? Quien único vino a lo mejor fueron los directores, los jefes de los gremios a oponerse totalmente. Si no han venido aquí el día de hoy, le preguntan a ellos por qué han venido o no han venido, eso es decisión de ellos.

Pero el punto es el siguiente, la prisa no debe ser quién aprobó más al 1ro de enero o al 1ro de febrero. Yo creo que esa carrera…. Si ésa es la competencia, yo en esa competencia me parece que no es lo que Puerto Rico necesita. Lo que necesita es la competencia de cómo vamos a atender la deuda. Y hasta ahora nadie nos ha dicho cómo vamos atender la deuda. Y la preocupación de nosotros no es no cooperar, y yo me uno al compañero Dalmau, al portavoz Dalmau Ramírez. Yo estoy a favor 100% de cualquier proyecto de ley y he votado a favor de los nombramientos y he estado a favor de los nombramientos del Gobernador, pero llegar aquí a criticar que se aumentó el recaudo, pues entonces quiten el recaudo. ¿Cómo ayuda eso a pagar la deuda? Llegar aquí a criticar que se tomaron decisiones difíciles, que políticamente son difíciles, claro que son difíciles. ¿Pero qué íbamos a hacer con el Sistema de Retiro, que quebramos el Sistema…El Sistema de Retiro está quebra'o hace 20 años. Lo que dijimos fue cómo empezamos a atender el Sistema de Retiro de Puerto Rico. Y cuando quieran tener un debate sobre el Sistema de Retiro, por favor, nos dicen el día y la hora y tenemos un debate sobre el Sistema de Retiro. El Sistema de Retiro de Puerto Rico está quebra'o y le van a cortar beneficios a todos los beneficiaros del Sistema de Retiro. Y si alguien de ustedes dice lo contrario, le va a mentir al País, porque eso no es verdad.

Ahora mismo hay tres (3) centavos por cada dólar (1) –y termino con esto, señor Presidente, porque se me terminó el tiempo– hay tres (3) centavos por cada dólar que se debe del Sistema de Retiro. Y ese no es tema para politiquear, ese es tema para el dolor de tantos cientos de miles de personas que tienen retiro en este País que no lo van a tener. ¿Quién va a pagar por ese Retiro? ¿Quién va a pagar por él? Y yo ese debate lo tendría, no empezar a señalar aquí con dedos quién sí

y quién no. Allá cada cual, y lo digo con mucho respeto al señor Presidente y a los compañeros de Mayoría. Con mucho gusto debatimos aquí o en otro foro, qué vamos a hacer con el Sistema de Retiro. Pero el Sistema de Retiro no lo quebramos nosotros, intentamos dos veces. De hecho, el Sistema de Retiro de los Maestros dijimos que se iba a quebrar en el 17 si no hacíamos algo, lo hicimos, lo hicimos. El 17 llegó y se va a quebrar este año el Sistema de Retiro de Maestros porque el Tribunal Supremo lo declaró inconstitucional la ley que hicimos nosotros. Pues, ¿cómo se llama? En guerra avisada no muere gente. Dijimos que en el 17 se iba a terminar el dinero del Sistema de Retiro de los Maestros, que no iba a haber dinero para los maestros, lo dijimos y enmendamos la Ley. La Ley se declaró inconstitucional. No se enmendó la Ley. En el 17 hagan una llamada telefónica mañana al Sistema de Retiro de Maestros y pregúntenle que si se les acabó el dinero en el 17. La respuesta es sí, nos lo pueden certificar con una carta.

Entonces, ¿qué estábamos haciendo nosotros? Tratando de evitar eso extendiendo la madurez, extendiendo cinco (5) años más a ver si podíamos lograrlo. Todo el mundo tenía que sacrificarse, claro que sí. Pero venir aquí a decir que los sacrificios que se hicieron se hicieron por puro gusto, por venir a tratar de afectar a la gente, por simplemente un gran chiste de la pasada Administración, me parece que es faltarle a la verdad y me parece que es simplemente tratar de girar contra lo que fueron decisiones muy difíciles que se tuvieron que tomar para tratar de salvar el crédito de Puerto Rico, que no se salvó, tratan de ayudar a Puerto Rico, y tratar de echar un poquito hacia delante lo que lo que era la lucha por Puerto Rico. "Fine", se perdieron las elecciones el Partido Popular y estamos aquí escuchando el trabajo y la agenda de la Mayoría, y no tengo ningún problema con eso. Pero ciertamente, señor Presidente, nuestras acciones con mucho gusto, el día que sea que tengamos el tiempo, no con esta velocidad, se pueden explicar todas ellas y con mucho gusto se hará.

Son mis palabras, señor Presidente.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Senador Tirado Rivera.

SR. TIRADO RIVERA: Señor Presidente, breve para aclarar algo que usted señaló ahorita. Los cambios en los beneficios marginales que presenta ley es para los nuevos empleados que entren. Eso tiene una implicación de que los nuevos empleados que entren al servicio público van a entrar con menos beneficios que los que están ahora vigente. Así que hay que ver si las enmiendas del Senado se corrigieron, y me gustaría que se aclare eso también. Y sé que el compañero Senador pues habrá de consumir su turno final sobre ese asunto.

En términos generales, me parece que este tipo de Proyecto deben hacer vistas públicas, amplias, participativas de verdad. Yo creo que con ponencias de la Cámara no debemos despachar un asunto tan importante para el País. Debe haber nuestros propios procesos de vista pública. A la ligera no se resuelve, y me reitero, que próximamente vamos a estar aquí enmendando esta Ley, porque toda medida que se trabaja en esta forma, tan atropellada y rápida, termina aquí, en los dos partidos, penepé y popular, cuando hacen este tipo de cosas, terminan enmendando las leyes para corregir errores que se pudieron haber subsanado desde el primer día.

Son mis palabras, señor Presidente. Estaré votando en contra. Y luego de escuchar a los compañeros sobre la medida número 3, también estaré votándole en contra a la misma.

Son mis palabras.

SR. PRESIDENTE: ¿Algún otro turno de rectificación? ¿Compañero? ¿Nadie más?

Pues voy a pedirle al compañero Seilhamer que suba para entonces yo terminar con los turnos de rectificación.

- - - -

Es llamado a presidir y ocupa la Presidencia el señor Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, Vicepresidente.

- - - -

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Presidente.

SR. RIVERA SCHATZ: Compañeros, tengo que reaccionar porque me parece que el turno de rectificación fue peor que el turno inicial de los compañeros. Decirle al Pueblo de Puerto Rico que tenemos más recaudos que nunca para operar el Gobierno pero para no pagar la deuda, constituye, desde mi punto de vista, un gran acto de cinismo. Es como si alguien quisiera que la deuda desapareciera por arte de magia. Es como si algún puertorriqueño en su casa decidiera dejar de pagar la hipoteca, dejar de pagar los gastos de su hogar y usar su dinero para otras cosas, y entonces pretender que no le quiten la casa, que no le quiten el vehículo de motor o que tenga otras consecuencias sus impagos. Entonces decirle a Puerto Rico, ¡ah!, eliminen todos los impuestos, elimínenlo, después que los obligaron. Pues mire, este Gobierno también tendrá una Reforma Contributiva precisamente para eliminar el clima confiscatorio que el Gobierno Popular aprobó en el pasado cuatrienio, en la pasada Administración.

Decir que tenemos prisa, bueno, un pueblo que tuvo una angustia por cuatro años tiene prisa por recuperarse. Un pueblo que fue maltratado durante cuatro años, tiene prisa por tener fe y tener esperanza. Así es que aumentar los recaudos estrangulando las finanzas de los puertorriqueños y de los sectores productivos en Puerto Rico no es la mejor política, no lo es, como tampoco lo es decir tengo más dinero para pagar el gasto del Gobierno, pero no pago la deuda. Así no se gobierna, así no funciona el Gobierno. Ahora ustedes ven por qué quebraron a Puerto Rico.

Así es que me parece a mí que hoy, cuando se aprueben estas medidas y vayan a la firma del Gobernador, la gente que se va a beneficiar, el trabajador, los sectores productivos, los profesionales, agradecerán la prisa, la agradecerán.

Son mis palabras, señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, senador Rivera Schatz.

Y ahora cerramos el debate con el compañero Romero Lugo.

Adelante, Senador.

SR. ROMERO LUGO: Muchas gracias, señor Presidente.

Señor Presidente, esto es una medida muy importante para el Pueblo de Puerto Rico, no tan solo para el Gobierno y para su operación, sino también para los servidores públicos que se van a beneficiar de la misma. Y digo que se beneficiarán de la misma, porque ahora el estado de derecho que se conforma con la aprobación de esta Ley deja atrás la única alternativa que ha presentado el estado de derecho vigente en Puerto Rico no tan solo en la Ley actual 184, sino la previa a ella, la Ley 5 de 1975 que disponían que cuando el Gobierno carece de recursos económicos o cuando se elimina una agencia de gobierno, lo que procede son las cesantías de empleados públicos, y ha ocurrido anteriormente. Recuerdo en los 90 el caso de AFASS; ADT, cuando dejaron de existir los fondos; JTPA y se adoptó una nueva estructura WIA, y específicamente la ley, tal y como está hoy, establece que si no hay dinero o no hay trabajo por una fusión, se tiene que despedir a los empleados públicos, eso está en la Ley, en blanco y negro y ha sido utilizado en múltiples ocasiones. Y esta Ley presenta como política pública que la alternativa a eso es la movilidad de empleados públicos. El hecho que ya sea de forma voluntaria o basado en la necesidad de servicio, el Gobierno de Puerto Rico pueda beneficiarse de ese reclutamiento interno, pueda utilizar un empleado que esté

trabajando en una agencia que no tiene presupuesto y lo lleve a otra donde hace falta y donde están los recursos disponibles para pagarlo.

Y yo quisiera hacer un llamado, porque hay compañeros que se han expresado en contra del Proyecto, aunque parten de la premisa y reconocen el esfuerzo de tener una estructura gubernamental más flexible, a que votemos a favor del Proyecto.

El compañero Cirilo Tirado, en su turno inicial, habló de que los beneficios de los empleados públicos no se garantizaban. La Sección 6.4 específicamente establece que en cada transacción de personal que ocurra dentro de la movilidad, se garantizan los beneficios marginales y el sueldo de los empleados antes de realizarse los movimientos de personal. Eso está en el Proyecto en blanco y negro.

Del mismo modo, habla de que se puede alterar la negociación colectiva. Pues mire, el Artículo 17 establece lo siguiente, inciso c., "Nada de lo dispuesto en esta Ley debe interpretarse como limitación a la negociación colectiva de todo asunto susceptible a negociación colectiva conforme a la Ley 45". Y cabe señalar que lo que son las áreas principales del principio de mérito, la clasificación, la retribución de puestos, los ascensos, los traslados, los descensos y la retención nunca han sido materia de negociación colectiva, nunca. Tú puedes negociar cuántos pasos le das a un empleado en su escala retributiva, pero la escala retributiva y el plan de clasificación es una prerrogativa gerencial. Los traslados tampoco se negocian, no son susceptibles de negociarse, es una prerrogativa gerencial. Igual que las normas de reclutamiento, no se puede negociar, eximir por ejemplo a una clasificación de empleado de cumplir con los requisitos mínimos de un puesto, tiene que cumplirlo. Por eso es que no son negociables, porque son áreas de principio de mérito, porque lo que hacen es fortalecer esa política pública que se establece y se reafirma en esta Ley de que sean los más aptos y los capaces los que sirvan al Gobierno de Puerto Rico y que se escojan libre de criterios discrecionales y libre de cualificaciones políticas a la hora de contratarlos.

Y en adición a eso, compañero Juan Dalmau Ramírez, del Partido Independentista, Juan, también manifestó que las transacciones que ocurran en la movilidad que se lleven a cabo en una Alianza Público Privada lo que va a producir es que a los empleados le pueda aplicar la Ley de Flexibilidad Laboral. Pues mire, específicamente establece la Ley que en aquellas áreas en las cuales se dé una transacción en un contrato de Alianzas Público Privadas, se establece: "Disponiéndose que si al momento de la movilidad ya estuviera en vigor la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, se exceptuará de su aplicación a tales empleados." O sea, señor Presidente, esto es una medida buena para el servicio público. Esto es una medida creativa, sí, es distinta, sí coloca en las agencias una discreción de utilizar la movilidad, pero se establecen unas garantías que no se puede utilizar para despedir o no se puede utilizar como una medida disciplinaria, es una facultad que está en el pasado. Cuando los compañeros eran Mayoría intentaron hacer algo promoviendo que ocurrieran traslados dentro de las agencias del servicio público. Aprobaron la Ley 224 en el 2014. Y en su declaración de política pública establecían que el Gobierno había que mirarlo como uno solo, porque sale del bolsillo de los contribuyentes. No es que cada agencia se nutre de su propio presupuesto, las agencias del Gobierno de Puerto Rico se nutren de un solo fondo, del Fondo General. Y esta iniciativa, lejos de crear y de promover preocupaciones innecesarias de que se va a utilizar para sacar empleados públicos o para limitar ese interés propietario, mire lo que estamos usando es esa movilidad. Donde no hay dinero o no hay trabajo vamos a moverlo a donde haya trabajo.

Y con relación a un planteamiento adicional que se hizo con relación a los sueldos base. Mire, en Puerto Rico se ha reconocido, específicamente desde el 1999, por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Nigaglioni-Megnucci vs AFASS, una agencia que ya no existe y que el

resultado de su eliminación fue el despido de empleados públicos, que los planes de clasificación cuando se implementan, se tiene que reconocer un interés propietario del empleado sobre su salario, no sobre la escala retributiva en que está, sobre la cantidad que cobra. Y esta Ley se hizo conformando y reafirmando el principio de mérito, y ese principio de mérito, en el caso de los planes de clasificación, ya ha sido interpretado por el Tribunal Supremo y ha sido la jurisprudencia la que se está reafirmando al reafirmar ese principio de mérito aplicable a los planes de clasificación, que hay unas garantías de que se respete el salario de los empleados.

Así que yo exhorto a los compañeros que una vez aclaradas cada una de las dudas que han presentado en su debate, que aquellos que han dicho con su boca que inicialmente están de acuerdo con el Proyecto, que como ya hemos disipado cada una de las dudas que tenían, que le voten a favor y que entonces pongan en acción la buena fe que dicen tener y que le den al Gobierno de Puerto Rico una herramienta para tener un Gobierno más eficiente, más efectivo, menos costoso y que provea una alternativa al despido de empleados públicos con la movilidad en el servicio público.

Muchas gracias, señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Muchas gracias, senador Romero Lugo.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe el Proyecto de la Cámara 454, sin enmiendas.

SR. VICEPRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo el Proyecto de la Cámara 454, sin enmiendas, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobado.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Proyecto de la Cámara Núm. 3 viene acompañada con enmiendas del Informe, por lo cual solicitamos que se apruebe.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción a aprobar la enmienda que se desprenden del Informe? No habiendo objeción, se aprueban.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala, para que se lean.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

ENMIENDAS EN SALA

<u>En el Decrétase:</u>

Página 6, línea 20,	después de "federal" eliminar "o estatal"
Página 11, línea 19,	eliminar "de los apartados (a)(1)(A)(ii) y (a)(1)(C)" y sustituir por "del apartado (a)"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben las enmiendas en Sala.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Alguna objeción a la enmienda en Sala? No habiendo objeción, se aprueban.

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

SR. VICEPRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo el Proyecto del Senado Núm. 3, según ha sido enmendado, los que estén a favor dirán que sí. En contra dirán que no. Aprobado el Proyecto de la Cámara 3 debidamente aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en el Informe al título, solicitamos que se apruebe.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción a la enmienda al título? No habiendo objeción, se aprueba.

SR. BHATIA GAUTIER: Sí hay objeción y lo estaremos exponiendo más adelante, sí, hay objeción a la aprobación del Proyecto de la Cámara 3. Pero expresar la objeción, no es que haya que votar.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se regrese al turno de lectura.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

RELACION DE PROYECTOS DE LEY RESOLUCIONES

La Secretaría da cuenta de la segunda Relación de Proyectos de Ley y Resoluciones del Senado radicados y referidos a Comisión por el señor Presidente, cuya lectura se prescinde a moción del señor Camelo J. Ríos Santiago.

PROYECTOS DEL SENADO

P. del S. 297
Por la señora Nolasco Santiago:

"Para ordenar a las Juntas Examinadoras de Puerto Rico, divulgar los datos estadísticos de los resultados de exámenes de licenciamiento, por área de competencia, a través del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico; y para otros fines relacionados."
(GOBIERNO)

P. del S. 298
Por el señor Laureano Correa:

"Para derogar los subincisos 1, 2, 6, 7; reenumerar los subincisos 3, 4, 5, 9, 10, 11 del Inciso (c) del Artículo 7 del Capítulo III, de la Ley Número 213 de 12 de septiembre de 1996, según enmendada, conocida como la Ley de Telecomunicaciones de Puerto Rico, para facultar a la Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones de Puerto Rico a administrar el Fondo de Servicio Universal de Puerto Rico."
(INNOVACIÓN, TELECOMUNICACIONES, URBANISMO E INFRAESTRUCTURA)

P. del S. 299
Por la señora López León:

"Para enmendar el inciso (a) del Artículo 8; enmendar el inciso (b) del Arículo 10, así como el Artículo 23 de la Ley 29-2009, según enmendada, conocida como "Ley de Alianzas Público Privadas", a los fines de prohibir a los contratantes en un contrato de Alianza Público Privada la contratación o designación como oficiales ejecutivos o directores corporativos de oficiales gubernamentales que hayan tenido participación en la evaluación, aprobación o supervisión de un Contrato de Alianza Público Privada mientras esté vigente dicho contrato y por un período de dos (2) años luego de terminado el mismo, y para otros fines relacionados."
(GOBIERNO)

P. del S. 300
Por el señor Rivera Schatz:

"Para derogar el Artículo 2.001 y sustituirlo por un nuevo Artículo 2.001, y enmendar el Artículo 11.009, de la Ley 78-2011, según enmendada, conocida como "Ley Electoral del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", con el propósito de disponer que la misma se conocerá y será citada como "Código Electoral de Puerto Rico para el Siglo XXI"; derogar el segundo párrafo del Artículo 11.009 de la referida Ley; y para otros fines."
(GOBIERNO)

P. del S. 301
Por el señor Vargas Vidot:

"Para enmendar los sub-incisos 1, 2 y 4 del inciso (l) de la Sección 6053.01 de la Ley 1-2011, según enmendada, con el propósito de reducir el máximo del monto de la subvención que se le puede otorgar a los productores de ron mediante Orden Ejecutiva, provenientes del reembolso del impuesto federal que se recauda sobre el ron de Puerto Rico que se embarca a los Estados Unidos, para destinar una parte del reembolso para sufragar parte de los fondos que el Estado le provee a las organizaciones sin fines de lucro que ofrecen un servicio directo a algún sector de la población, proyectos que apoyan a personas con impedimentos, a la protección de los animales o al ambiente."
(HACIENDA)

RESOLUCIONES DEL SENADO

R. del S. 83
Por el señor Ríos Santiago:

"Para ordenar a la Comisión de Seguridad Pública realizar una investigación exhaustiva sobre la situación actual del sistema de monitoreo electrónico mediante el Global Positioning System, o GPS, que conlleva el uso de grilletes electrónicos a personas identificadas como peligrosas."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 84
Por el señor Rivera Schatz:

"Para crear la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico, la cual se encargará de realizar una investigación exhaustiva de dicho sistema y sus procesos, en cumplimiento con la Ley Núm. 78 - 2011, según enmendada, conocida como la Ley Electoral del Estado Libre Asociado Puerto Rico de Puerto Rico."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 85
Por el señor Tirado Rivera:

"Para ordenar a la Comisión Conjunta sobre Informes Especiales del Contralor, realizar una investigación sobre el funcionamiento del Municipio de Guánica y sobre la implementación de

medidas correctivas, como resultado de los señalamientos de deficiencias e irregularidades contenidas en los Informes de Auditoría del Contralor de Puerto Rico: M-17-01 y M-17-21."
(ASUNTOS INTERNOS)

R. del S. 86
Por el señor Cruz Santiago:

"Para ordenarle a la Comisión de Gobierno y a la Comisión de Salud a realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al proceso seguido en torno a la adquisición de un helicóptero de la compañía Ecolift Corporation comprado por la pasada administración durante el mes de septiembre de 2016, específicamente por el Departamento de Salud a un costo de ocho millones de dólares."
(ASUNTOS INTERNOS)

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, solicitamos que se vaya al turno de Mensajes y Comunicaciones.

SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

MENSAJES Y COMUNICACIONES DE TRAMITE LEGISLATIVO

Luego de preparado el Orden de los Asuntos, la Secretaría da cuenta de las siguientes Comunicaciones:

De la Secretaria de la Cámara de Representantes, una comunicación informando que dicho Cuerpo Legislativo ha aprobado, el P. del S. 51, con enmiendas.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que el Senado de Puerto Rico concurra con las enmiendas introducidas por la Cámara de Representantes al Proyecto del Senado 51.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción para concurrir con las enmiendas introducidas por la Cámara de Representantes…

SR. BHATIA GAUTIER: Hay objeción.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay objeción? Habiendo objeción, los que estén a favor dirán que sí para concurrir con las enmiendas introducidas por la Cámara al Proyecto del Senado 51. Los que estén en contra dirán que no. Aprobado.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que el Proyecto del Senado 51 pase al Calendario de Votación Final.

SR. VICEPRESIDENTE: No habiendo objeción, así se acuerda.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, es para que se concurra con las enmiendas.

Próximo asunto.

Señor Presidente, breve receso en Sala.

SR. VICEPRESIDENTE: Receso en Sala.

RECESO

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para ir al turno de Mociones.
SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

MOCIONES

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se descargue y se incluya, en el Calendario de Ordenes Especiales del Día de hoy, la Resolución del Senado 84.
SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay alguna objeción? No habiendo objeción, se autoriza el descargue de la Resolución del Senado 84.
SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para ir al turno de lectura del Calendario de Ordenes Especiales del Día.
SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

CALENDARIO DE LECTURA

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Lectura, se lee la **Resolución del Senado 84**, la cual fue descargada de la Comisión de Asuntos Internos.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se llame.
SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.

CALENDARIO DE ORDENES ESPECIALES DEL DIA

❖ Como próximo asunto en el Calendario de Ordenes Especiales del Día, se anuncia la **Resolución del Senado 84**.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, nos informan que hay enmiendas en Sala.
SR. VICEPRESIDENTE: Adelante.
SR. RÍOS SANTIAGO: Para que se lean.

ENMIENDAS EN SALA

En la Exposición de Motivos:

Página 2, tercer párrafo, línea 4,	luego de "antes mencionado" añadir ", incluyendo la fiscalización del financiamiento de las campañas políticas"

En el Resuélvese:

Página 1, línea 3,	luego de "CEE" añadir "la Oficina del Contralor Electoral"
Página 2, línea 4,	sustituir "estas que" por "que estas"
Página 3, línea 1,	luego de "CEE" añadir "y la fiscalización del financiamiento de las campañas políticas"
Página 3, línea 18,	después de "Comisión" eliminar ", o ambas"
Página 4, línea 10,	después de "80" eliminar "días" y antes de "a partir" insertar "días"

Página 4, línea 18, añadir una nueva Sección 6 que lea como sigue: "Sección 6.- El Secretario preparará una relación especial de medidas radicadas para referir a la Comisión Especial las medidas que están referidas a otras Comisiones que sean de la jurisdicción de la Comisión que se crea mediante esta Resolución"; y renumerar la "Sección 6" como la "7"

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben las enmiendas en Sala.

SR. VICEPRESIDENTE: ¿Hay objeción a las enmiendas en Sala? No habiendo objeción, se aprueban.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe…

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente.

SR. VICEPRESIDENTE: Vamos a reconocer al senador Bhatia Gautier, se va a expresar sobre la Resolución.

SR. BHATIA GAUTIER: Señor Presidente, estamos a favor de la Resolución del señor Presidente del Senado para crear la Comisión, y yo creo que es una buena práctica mantener, de acuerdo a las reflexiones que han hecho y a los aprendizajes que hemos hecho, lo que aprendimos de la lección pasada, las cosas que debemos si acaso enmendar.

Mi única recomendación, lo iba a hacer como una enmienda, pero lo dejo a la discreción del señor Presidente del Senado. Es que todas las leyes que enmienden el Código Electoral se hagan antes de comenzar el ciclo electoral. Yo creo que tanto el Partido Popular, como el PNP han cometido un error que es grave para ambos, para el País, que es cambiar las leyes electorales después que comienza el proceso electoral. Eso nos pasó con el compañero Vargas Vidot, con el número de endosos que tenía que someter, y eso se enmendó después que ya estábamos metidos en el proceso de endoso. Y yo creo que ese tipo de enmienda debe hacerse, toda la Ley Electoral debe estar, es decir no debemos cambiar las reglas del juego de baloncesto después que empiece el juego de baloncesto. Las reglas son las que están antes de empezar el juego, y así yo creo que todo el mundo debe saber las reglas antes de empezar.

Es simplemente una reflexión, porque me parece que no debemos en el futuro enmendar leyes electorales después que comience el ciclo electoral.

Son mis palabras. Y estaré votando a favor de la Resolución.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se apruebe la Resolución del Senado 84, según ha sido enmendada.

SR. VICEPRESIDENTE: Ante la consideración del Cuerpo la Resolución del Senado 84, según ha sido enmendada, los que estén a favor dirán que sí. En contra, no. Aprobada.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay enmiendas en Sala al título, para que se lean.

ENMIENDAS EN SALA

<u>En el Título:</u>

Línea 4, luego de "Puerto Rico" y antes del "." final añadir "y la Ley 222-2011, según enmendada, conocida como "Ley para la Fiscalización del Financiamiento de Campañas Políticas en Puerto Rico".

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, el Presidente del Senado va a anunciar los miembros. Para que se aprueben las enmiendas al título.

SR. VICEPRESIDENTE: No habiendo objeción, se aprueban las enmiendas al título.

- - - -

Ocupa la Presidencia el señor Thomas Rivera Schatz.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se conforme un Calendario de Votación Final donde se incluyan las siguientes medidas: Proyecto del Senado 51 en su concurrencia; Resolución del Senado 29; Resolución del Senado 32; Resolución del Senado 35; Resolución del Senado 41; Resolución del Senado 49; Resolución del Senado 59; Resolución del Senado 84; Proyecto de la Cámara 3; Proyecto de la Cámara 454.

Señor Presidente, ésas son las medidas, para que se consideren en Votación Final; y que la Votación Final se considere como el Pase de Lista Final para todos los fines legales pertinentes.

SR. PRESIDENTE: Tóquese el timbre.

Si algún compañero Senador o Senadora quiere emitir un voto explicativo o quiera abstenerse de alguna medida, el momento es ahora.

No habiendo Senadores o Senadoras que quieran emitir votos explicativos o se inhiban, pues ábrase la Votación.

Señor Secretario, infórmese el resultado de la Votación.

CALENDARIO DE APROBACION FINAL DE PROYECTOS DE LEY Y RESOLUCIONES

❖ Son consideradas en Votación Final las siguientes medidas:

Concurrencia con las enmiendas introducidas por la Cámara de Representantes al P. del S. 51

R. del S. 29

R. del S. 32

R. del S. 35

R. del S. 41

R. del S. 49

R. del S. 59

R. del S. 84

P. de la C. 3

P. de la C. 454

VOTACION

Las Resoluciones del Senado 29, 32, 41, 49, 59 y 84, son consideradas en Votación Final, la que tiene efecto con el siguiente resultado:

VOTOS AFIRMATIVOS

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Eduardo Bhatia Gautier, Eric Correa Rivera, Nelson V. Cruz Santiago, Juan M. Dalmau Ramírez, Zoé Laboy Alvarado, Miguel Laureano Correa, Ángel R. Martínez Santiago, Luis D. Muñiz Cortés, Abel Nazario Quiñones, Henry E. Neumann Zayas, Margarita Nolasco Santiago, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Carlos J. Rodríguez Mateo, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres, José A. Vargas Vidot, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

Total..... 26

VOTOS NEGATIVOS

Total..... 0

VOTOS ABSTENIDOS

Total..... 0

La Resolución del Senado 35, es considerada en Votación Final, la que tiene efecto con el siguiente resultado:

VOTOS AFIRMATIVOS

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Eric Correa Rivera, Nelson V. Cruz Santiago, Zoé Laboy Alvarado, Miguel Laureano Correa, Ángel R. Martínez Santiago, Luis D. Muñiz Cortés, Abel Nazario Quiñones, Henry E. Neumann Zayas, Margarita Nolasco Santiago, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Carlos J. Rodríguez Mateo, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, José A. Vargas Vidot, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

Total..... 22

VOTOS NEGATIVOS

Senadores:

Eduardo Bhatia Gautier, Juan M. Dalmau Ramírez, Cirilo Tirado Rivera y Aníbal J. Torres Torres.

Total..... 4

VOTOS ABSTENIDOS

Total..... 0

Los Proyectos de la Cámara 3, 454; y la concurrencia con las enmiendas introducidas por la Cámara de Representantes al Proyecto del Senado 51, son considerados en Votación Final, la que tiene efecto con el siguiente resultado:

VOTOS AFIRMATIVOS

Senadores:

Luis A. Berdiel Rivera, Eric Correa Rivera, Nelson V. Cruz Santiago, Zoé Laboy Alvarado, Miguel Laureano Correa, Ángel R. Martínez Santiago, Luis D. Muñiz Cortés, Abel Nazario Quiñones, Henry E. Neumann Zayas, Margarita Nolasco Santiago, Migdalia Padilla Alvelo, Itzamar Peña Ramírez, José O. Pérez Rosa, Carmelo J. Ríos Santiago, Carlos J. Rodríguez Mateo, Miguel Romero Lugo, Axel Roque Gracia, Lawrence N. Seilhamer Rodríguez, Evelyn Vázquez Nieves, Nayda Venegas Brown y Thomas Rivera Schatz, Presidente.

Total..... 21

VOTOS NEGATIVOS

Senadores:

Eduardo Bhatia Gautier, Juan M. Dalmau Ramírez, Cirilo Tirado Rivera, Aníbal J. Torres Torres y José A. Vargas Vidot.

Total..... 5

VOTOS ABSTENIDOS

Total..... 0

SR. PRESIDENTE: Por el resultado de la Votación, todas las medidas fueron aprobadas.

- - - -

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.
SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz.
SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para ir al turno de Mociones.
SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, así se acuerda.

MOCIONES

Relación de Mociones de Felicitación, Reconocimiento, Júbilo, Tristeza o Pésame

La Secretaría da cuenta de la siguiente Relación de Mociones de Felicitación, **Reconocimiento**, Júbilo, Tristeza o Pésame:

Moción Núm. 0019
Por el señor Rivera Schatz:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de felicitación a don Miguel Sánchez Quiñones, quien próximamente cumplirá 103 años de vida."

Moción Núm. 0020
Por el señor Rodríguez Mateo:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de felicitación a los jóvenes miembros de los Niños Escuchas, en la semana del escutismo en Puerto Rico."

Moción Núm. 0021
Por el señor Martínez Santiago:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de felicitación y reconocimiento al señor John Germ, su esposa Judy Germ y a los socios del Distrito Rotario 7000, por motivo de la celebración de su septuagésimo octava (78va) Conferencia del Distrito 7000.'

Moción Núm. 0022
Por la señora Vázquez Nieves:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de felicitación y reconocimiento a los jóvenes Calvin G. Ayala Velázquez, Devin R. Ayala Velázquez, Orlando Babilonia Ferrer, Víctor J. Estrella Hernández, Javier N. García Ibáñez, Axel I. López Vázquez, Michael A. Rodríguez González, Adniel A. Salas Nieves, Fraquiel D. Soto Feliciano, de la Tropa 86 de los Boy Scouts of America y a su Scoutmaster, Ginel I. González Pérez, por alcanzar el máximo rango del movimiento escutista: "Eagle Scout", a celebrarse en la Corte de Honor de Escucha Águila durante la Semana del Escutismo, el sábado 11 de febrero en el Palacete Los Moreau en Moca."

Moción Núm. 0023
Por el señor Pérez Rosa:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un reconocimiento póstumo al señor Francisco Heriberto Torres Cordero, como "arecibeño distinguido" por todo el legado dejado para todo el Municipio de Arecibo."

Moción Núm. 0024
Por la señora Vázquez Nieves:

"Para que el Senado de Puerto Rico envíe un mensaje de felicitación y reconocimiento al Hogar María del Carmen, Inc., por la celebración de la Cuarta Gala de Amor a celebrarse el sábado, cuatro de febrero en el Centro de Convenciones del Municipio de Aguada."

SR. BERDIEL RIVERA: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor senador Berdiel.

SR. BERDIEL RIVERA: Sí, para que me permita ser autor de la Resolución del Senado Núm. 75.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se aprueben de la Moción 19 a la 24.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, hay unas mociones de los compañeros Aníbal José Torres y el senador Eduardo Bhatia para unirse a la Moción 20, 21 y 22.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se una como autor al senador Berdiel Rivera a los Proyectos del Senado 32 y 64.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se retire de todo trámite legislativo los Proyectos del Senado 124 y 132.

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

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se convoque a los miembros de la Comisión Conjunta del Programa de Internado Legislativo Jorge Alberto Ramos Comas, para una reunión ejecutiva el lunes, 6 de febrero de 2017, a la una de la tarde (1:00 p.m.), en la oficina del senador Luis Daniel Muñiz Cortés.

SR. PRESIDENTE: Quedan convocados. Señor Secretario, asegúrese de que todos los Senadores miembros sean notificados.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, usted va a ser mención de los nuevos miembros de la Comisión.

SR. PRESIDENTE: Sí, en la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico, esa Comisión la va a estar presidiendo el senador Miguel Romero; su Vicepresidente será la compañera Itzamar Peña; el Secretario de la Comisión será el compañero Henry Neumann; los integrantes de la Comisión serán la senadora Migdalia Padilla Alvelo; este servidor será integrante de la Comisión (Thomas Rivera Schatz); el compañero senador Eric Correa Rivera; por el Partido Popular el compañero Eduardo Bhatia Gautier; por el Partido Independentista el compañero

Juan Dalmau Ramírez; y además, el compañero Senador Independiente José A. Vargas Vidot. Son los integrantes de la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente.

SR. PRESIDENTE: Señor Portavoz.

SR. RÍOS SANTIAGO: Señor Presidente, para que se recesen los trabajos del Senado del Gobierno de Puerto Rico hasta el lunes, 6 de febrero, una de la tarde (1:00 p.m.).

SR. PRESIDENTE: Si no hay objeción, el Senado de Puerto Rico recesa sus trabajos por el día de hoy, 2 de febrero, a las siete y cuarenta y nueve de la noche (7:49 p.m.) hasta el próximo lunes, 6 de febrero, a la una de la tarde (1:00 p.m.).

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

INDICE DE MEDIDAS
CALENDARIO DE ORDENES ESPECIALES DEL DIA
2 DE FEBRERO DE 2017

MEDIDAS **PAGINA**

R. del S. 29 ..... 716 – 720
R. del S. 32 720
R. del S. 35 ..... 720 – 722
R. del S. 41 722
R. del S. 49 723
R. del S. 59 ..... 723 – 724
R. del S. 29 (rec.) 724
R. del S. 59 ..... 725 – 726
P. de la C. 454 ..... 727 – 756
P. de la C. 3 ..... 727 – 757
R. del S. 84 ..... 760 – 762

ANEJOS

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa

1ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

RECIBIDO ENE 28 '17 PM 5:1
TRAMITES Y RECORDS SENADO

VOTO EXPLICATIVO SOBRE EL PROYECTO DEL SENADO 21

Presentado por *los señores Torres Torres, Bhatia Gautier, Dalmau Santiago, Tirado Rivera, Pereira Castillo, Nadal Power y la señora López León*

de enero de 2017

AL SENADO DE PUERTO RICO:

El Senado de Puerto Rico aprobó en su sesión del lunes, 23 de enero de 2017, el **Proyecto del Senado 21 (P. del S. 21)**, cuyo objetivo es enmendar el Artículo 5 de la Ley 80-1991, según enmendada, conocida como "Ley del Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales", a los fines de establecer la manera en que se elegirán los alcaldes miembros de la Junta de Gobierno del Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales (CRIM); y para otros fines relacionados.

Los senadores que suscribimos el presente Voto Explicativo emitimos un voto en contra del referido proyecto de ley bajo el fundamento principal de que esta iniciativa legislativa atenta contra la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de otorgar a nuestros municipios "el máximo posible de autonomía" y de proveerles las herramientas

financieras, así como los poderes y facultades necesarias para asumir una función central y fundamental en su desarrollo urbano, social y económico.[1]

El CRIM es una entidad municipal independiente de las demás agencias de gobierno. Fue creado por virtud de la Ley 80, antes mencionada, como parte del proceso de Reforma Municipal. Se delegó en esta dependencia gubernamental, en representación de los gobiernos municipales, la administración de la Ley de Contribución sobre la Propiedad.[2]

La Exposición de Motivos de la Ley 80 reconoció que la intención de dicho estatuto "es **ampliar la autonomía municipal**, estableciendo aquellos mecanismos necesarios para fortalecer y aumentar su capacidad fiscal." Reconoce también que el establecimiento del CRIM responde al propósito de que, "en representación de los municipios, y bajo el control de éstos, asuma las responsabilidades relativas a la contribución sobre la propiedad que al presente desempeña el Gobierno Central." (Énfasis suplido.)

La Junta de Gobierno del CRIM está integrada por nueve (9) alcaldes, representativos de los 78 municipios de Puerto Rico, y dos (2) miembros del Gobierno Central: el presidente del Banco Gubernamental de Fomento y el Comisionado de la Oficina de Asuntos Municipales. De otra parte, el CRIM es dirigido por un Director Ejecutivo, nombrado por su Junta de Gobierno.

Conforme requerido por ley, la responsabilidad de la Junta de Gobierno del CRIM para con el Gobierno Central es rendir al Gobernador y a la Asamblea Legislativa, no más tarde del 30 de enero de cada año, un informe anual sobre todas las actividades, operaciones y logros del

---

[1] Véase el Artículo 1.002 de la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como la "Ley de Municipios Autonómos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991."

[2] En **Municipio de San Juan v. CRIM**, 178 DPR 163 (2010), nuestro Tribunal Supremo expresó que "[e]n aras de hacer posible la autonomía de los municipios se creó el C.R.I.M. Fue creado como una 'entidad de los municipios' independiente y separada de cualquier agencia o instrumentalidad del Estado, con el fin ulterior de otorgarle a los municipios más control sobre la recaudación de las contribuciones sobre la propiedad, evitando que el gobierno central controlara indebidamente la autoridad y el proceso fiscal de los municipios..."

Centro, acompañado de los informes financieros anuales que someta el Director Ejecutivo del Centro, no así el informe de presupuesto a ser aprobado por su Junta de Gobierno.

Corresponde a dicha Junta elegir su presidente de entre los alcaldes miembros de la misma, mediante el voto afirmativo de la mayoría del total de los alcaldes miembros de la Junta.[3] La Ley 80 dispone al presente que cinco (5) de los alcaldes miembros de la Junta deberán pertenecer al partido y a la entidad representativa de la agrupación de alcaldes **que hubiere ganado el mayor número de municipios en las elecciones generales inmediatamente precedentes**.[4] Los otros alcaldes miembros de la Junta se seleccionan de entre los demás alcaldes que hayan ganado municipios en dicha elección general y que pertenezcan a las entidades representativas de los alcaldes de minoría.

El objetivo del P. del S. 21, según dispuesto en su texto y reconocido en su Exposición de Motivos, es "establecer la forma y manera en que se elegirán los alcaldes miembros de la Junta de Gobierno del CRIM, **cuya mayoría deberá pertenecer al partido que hubiese ganado las elecciones generales inmediatamente precedentes**." (Énfasis suplido.)

Por tanto, a través del P. del S. 21 se pretende tomar control de la Junta de Gobierno del CRIM, creando una mayoría que no corresponde a la mayoría de las alcaldías o gobiernos municipales de Puerto Rico, según el resultado de los pasados comicios electorales en los que la mayoría de los municipios fueron ganados por el Partido Popular Democrático y no por el Partido Nuevo Progresista. Esta situación constituye un atentado a la democracia.

Debemos reconocer que las pasadas elecciones generales resultaron en una distribución de poder que aunque le brindó control al Partido Nuevo Progresista en la Rama Ejecutiva

---

[3] Artículo 6 de la Ley 80-1991, según enmendada.
[4] Artículo 5 de la Ley 80-1991, según enmendada.

(Gobierno Central) y en la Rama Legislativa, mantuvo la mayoría de nuestros gobiernos municipales bajo el mando de administraciones afines al Partido Popular Democrático. El triunfo electoral del Partido Nuevo Progresista en noviembre de 2016 no se tradujo en un triunfo que le permitiera controlar la mayoría de los municipios del País.

Esto es de significativa importancia si consideramos que el objetivo de la Reforma Municipal y de la legislación aprobada a su amparo es brindar autonomía y fortalecer a nuestros gobiernos municipales frente al Gobierno Central. Recordemos que previo a la aprobación de la Ley 80, antes mencionada, prevalecía un sistema que mantenía a los gobiernos municipales ajenos al manejo de sus principales fuentes de ingresos tan vitales para el financiamiento de los servicios que ofrecen y de sus operaciones.[5]

Está claro que la propuesta legislativa de la Delegación Parlamentaria del Partido Nuevo Progresista no responde al fortalecimiento ni a los mejores intereses de nuestros gobiernos municipales. Por el contrario, lo que intenta es incrementar la intervención y la concentración de poder del Gobierno Central en los asuntos municipales, todo esto en perjuicio de la voluntad democrática expresada electoralmente a nivel municipal, donde una mayoría de 45 municipios están administrados por alcaldes afiliados al Partido Popular Democrático mientras una minoría de 33 municipios tienen alcaldes novoprogresistas.

Lo anterior demuestra una vez más que la nueva administración gubernamental intenta extender su poder a un grado que no le fue conferido por los electores, debilitando la autonomía municipal frente a una mayor intervención en los asuntos municipales de parte del Gobierno Central.

---

[5] Véase la Exposición de Motivos de la Ley 80-1991.

Por los fundamentos anteriormente expresados, se emite este Voto Explicativo sobre el Proyecto del Senado 21.

Respetuosamente sometido,

Aníbal José Torres
Senador por Acumulación

Eduardo Bhatia Gautier
Portavoz, Delegación del PPD

José L. Dalmau Santiago
Portavoz Alterno, Delegación del PPD

Cirilo Tirado Rivera
Senador por Acumulación

Miguel A. Pereira Castillo
Senador por Acumulación

José R. Nadal Power
Senador por Acumulación

Rossana López León
Senadora por Acumulación

RECIBIDO ENE31'17 PM2:26
TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

VOTO EXPLICATIVO

P. del S. 51

31 de enero de 2017

AL SENADO DE PUERTO RICO:

En la Sesión celebrada el 26 de enero de 2017, emití un VOTO A FAVOR con Voto Explicativo al Proyecto del Senado 51.

El colonialismo es una fractura en el alma de nuestra tierra. Ciertamente es la raíz que corrompe nuestro desarrollo estructural y es origen de muchos de los problemas que históricamente trastocan el progreso.

Reconozco que el lenguaje contiene una tendencia anexionista, pues el presente proyecto reconoce posibles consecuencias que tendría el optar por la soberanía en alguna de sus vertientes. Sin embargo, en el caso de la definición de la estadidad no se hace igual planteamiento. Así las cosas y aunque no estoy de acuerdo cien por ciento (100%) con el planteamiento que se hace en esta medida, voto a favor porque aun así no deja de ser un vehículo que propone un proceso de descolonización que para mí resulta ser vital, urgente e inaplazable.

"Mi voto no es por ideologías, ni por partidos. Mi voto es para descolonizar, porque ya basta."

No soy un entusiasta de medidas con algún grado de ambigüedad. Lo antes expuesto explica mi voto a favor sin pretensión justificadora al Proyecto del Senado 51.

Respetuosamente sometido,

José Vargas Vidot
Senador Independiente

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

VOTO EXPLICATIVO

P. de la C. 675

31 de enero de 2017

AL SENADO DE PUERTO RICO:

En la Sesión celebrada el 28 de enero de 2017, emití un VOTO EN CONTRA con Voto Explicativo al Proyecto de la Cámara 675.

Entiendo perfectamente la situación crítica que afecta al País, por lo que estoy consciente de la necesidad de tomar acciones con carácter de urgencia. Reconozco que la Junta de Supervisión Fiscal impuesta por el Congreso de los Estados Unidos abriría una ventana de espera, entiéndase moratoria, con la aprobación de esta medida.

Sin embargo, la mera inserción de la Junta de Supervisión Fiscal en determinaciones de política fiscal local es una intromisión indigna que obliga a tomar decisiones atropelladas y lleva a que sean los más vulnerables los que paguen con grandes sacrificios los efectos nefastos de políticas pasadas basadas en el derroche.

Según se desprende de la medida, los servicios esenciales serían priorizados antes de cumplir con alguna obligación del Gobierno de Puerto Rico. Empero, la definición de servicios esenciales que presenta la medida es una laxa y deja fuera a la educación, las artes y la cultura como parte de los servicios contemplados.

Asimismo, la medida elimina el financiamiento destinado a la Comisión para la Auditoría Integral del Crédito Público creada mediante la Ley 97-2015, automáticamente haciéndola inoperante. No debemos permitir que el pueblo siga pagando una deuda sin tener certeza de su legitimidad.

Voto en contra de esta medida, no como rechazo a los intentos de esta administración de superar la crisis, sino porque la pieza legislativa se distancia de la realidad social del País y porque reitero que la intromisión de la Junta de Supervisión Fiscal es una violación de nuestra dignidad como pueblo.

Por todo lo antes expuesto, reafirmo mi voto en contra al Proyecto de la Cámara 675 con este voto explicativo.

Respetuosamente sometido,

José Vargas Vidot
Senador Independiente

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

VOTO EXPLICATIVO

P. del S. 21

RECIBIDO FEB 1'17 PM 1:38
TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

1 de febrero de 2017

AL SENADO DE PUERTO RICO:

Durante la Sesión Ordinaria del lunes, 23 de enero de 2017, el Senado de Puerto Rico tuvo ante su consideración el Proyecto del Senado 21 (en adelante P. del S. 21), cuyo propósito es:

> "...enmendar el Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1991, según enmendada, conocida como "Ley del Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales", a los fines de establecer la manera en que se elegirán los alcaldes miembros de la Junta de Gobierno del CRIM; y para otros fines relacionados."

El Senador suscribiente emitió un voto "A Favor" a la citada medida legislativa y consigna mediante este Voto Explicativo los fundamentos para su determinación.

En síntesis, la medida enmienda la composición de la Junta de Gobierno del Centro de Recaudaciones Municipales (CRIM), en cuanto a los nueve (9) miembros Alcaldes. Establece que de los alcaldes, cinco (5) deberán **pertenecer al partido que obtuvo la mayor cantidad de votos en las elecciones generales inmediatamente precedentes** y a la entidad representativa de la agrupación de alcaldes de dicho partido. Los restantes cuatro (4) miembros se seleccionarán de **entre los demás alcaldes que hayan ganado municipios en dicha elección general** y que pertenezcan a las entidades representativas de los alcaldes pertenecientes a los partidos de

minoría, excepto que en caso de éstos no ser suficientes para cubrir dichos (4) cargos, el partido que haya ganado las elecciones generales inmediatamente precedentes elegirá los miembros que falten para completar el total de los miembros de la Junta.

Sabido es que el Gobierno de Puerto Rico se encuentra bajo la exigencia de la *Puerto Rico Oversight Management, and Economic Stability Act* (PROMESA, por sus siglas en inglés). Dicha Ley Federal complementa el mecanismo de reestructuración de deuda con la creación de una Junta de Supervisión Fiscal (JSF) para asistir al Gobierno de Puerto Rico a establecer disciplina fiscal, convertirse en más eficiente y transparente, recuperar el acceso a los mercados financieros y restaurar las oportunidades de desarrollo económico en la Isla.

La Junta de Supervisión Fiscal, en su carta de 20 de diciembre de 2016, señaló a la Administración entrante el marco a seguir para que el Gobierno de Puerto Rico desarrolle políticas y planes para responder al problema fiscal actual. El Gobierno de Puerto Rico tendría que reducir sus gastos, aumentar los ingresos, o ambos, para cerrar un déficit presupuestario anual promedio de $7 mil millones para poder cumplir con sus obligaciones actuales.

Entre las transformaciones importantes que deberán aplicarse inmediatamente se especifica una "reforma fiscal". Esta debe contemplar una estructura impositiva más sencilla y, además, contener una transformación al impuesto sobre la propiedad. Manifiesta la Junta de Supervisión Fiscal, en su comunicación, que Puerto Rico "*should also consider property tax reform, including a revaluation of properties that could increase tax receipts, incentivize real estate investment and enable Puerto Rico's central government to decrease subsidies to municipalities.*"

Añade la JSF en su comunicación, que dicha reforma es una parte necesaria en la estrategia para cambiar el rumbo de Puerto Rico. Esto incluye que el Gobierno reestructure la forma en la que ofrece los servicios, y se mueva a centralizar sus funciones, en lugar de fragmentarlas.

En una reciente comunicación de 18 de enero de 2017, la Junta de Supervisión Fiscal reitera que la cifra de la brecha fiscal promedio anual de $7 mil millones es un estimado razonable para establecer los objetivos y directrices del Plan Fiscal y como parámetro para participar en las negociaciones con los acreedores del Gobierno de Puerto Rico. Además, insiste

hvb.

que el Gobierno de Puerto Rico debe hacer ajustes al sistema tributario y mejorar la administración y el cumplimiento tributario, entre otras medidas para optimizar los recaudos. Indica la JSF que el Gobierno debe diseñar un sistema que incluya mejorar la recaudación de los impuestos sobre la propiedad mediante una reevaluación de las propiedades y esfuerzos dirigidos a registrar las mismas, y en consecuencia disminuir los subsidios municipales.

En ese sentido, es necesario enmendar la composición de los miembros alcaldes en la Junta de Gobierno del CRIM, de manera que la mayoría de estos responda a la Administración que tiene la responsabilidad de encaminar el desarrollo económico de Puerto Rico y cumplir con la encomienda de reformar el impuesto sobre las propiedades.

Ello permitirá que el Gobierno de Puerto Rico coordine adecuadamente todos los esfuerzos que han de realizarse para el mejor funcionamiento y eficaz desempeño de nuestros municipios.

La legislación que nos ocupa facilitará una ejecutoria coordinada en la toma de decisiones sobre los asuntos que conciernen directamente a las administraciones municipales, en un momento crítico para Puerto Rico y sus municipios, que requiere disciplina fiscal.

Finalmente, cabe mencionar que la Asamblea Legislativa delegó a los municipios la facultad para imponer tributos, con el fin de recaudar fondos para brindar servicios a la ciudadanía. Además, delegó facultades adicionales para imponer, recaudar y distribuir las ganancias de tales impuestos a través de la Ley Núm. 80-1991, según enmendada. En virtud de dicha Ley, el CRIM tiene la responsabilidad de notificar, tasar, recaudar, recibir y distribuir los fondos públicos provenientes de la contribución sobre la propiedad, el subsidio estatal que se le otorga, los fondos provenientes de la Lotería Electrónica y cualesquiera otros fondos que se dispongan por ley para beneficio de los municipios.

Conforme a dicha facultad delegada para regular la forma en la cual los municipios recolectarán y distribuirán los impuestos, la Asamblea Legislativa estableció, además, el mecanismo de elección y reemplazo de los miembros de la Junta de Gobierno del CRIM. El P. del S. 21 está predicado en el poder inherente que posee la Asamblea Legislativa para determinar la composición de la Junta de Gobierno del CRIM.

AMB.

Por los fundamentos antes esbozados, este servidor emite este Voto Explicativo, confirmando su voto "A Favor" en torno al P. del S. 21.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Vicepresidente

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

VOTO EXPLICATIVO

P. de la C. 675

2 de febrero de 2017

AL SENADO DE PUERTO RICO:

Durante la Sesión del sábado, 28 de enero de 2017, el Senado de Puerto Rico tuvo ante su consideración el Proyecto de la Cámara 675 (en adelante P. de la C. 675), cuyo propósito es:

> [C]rear la Ley de Emergencia Financiera y Responsabilidad Fiscal de Puerto Rico a los fines de establecer los mecanismos para que el Gobierno de Puerto Rico satisfaga sus obligaciones reconociendo a su vez la responsabilidad de proveer servicios esenciales a los residentes de Puerto Rico; para proveer facultades al Gobernador con el objetivo de viabilizar los mecanismos necesarios para que el Gobierno de Puerto Rico pueda salir de la situación de emergencia; así como para reconocer al Gobernador la facultad de delegar estas funciones en algún componente de la Rama Ejecutiva; para derogar los Capítulos 1 y 2 de la Ley de Moratoria de Emergencia Fiscal y Rehabilitación Financiera de Puerto Rico, Ley Núm. 21-2016, según enmendada; para añadir el artículo 23, a la Ley Núm. 22 de 24 de julio de 1985, según enmendada, a los fines de establecer que en cuanto a las enmiendas que se realizaron mediante la Ley 21-2016 a su Ley Orgánica en caso de conflicto entre el idioma inglés y español, el idioma inglés prevalecerá; y para reenumerar el artículo 23 como 24 de la Ley Núm. 22 de 24 de julio de 1985, según enmendada; disponer que el texto en inglés prevalecerá sobre el español y para otros fines relacionados.

El senador suscribiente emitió un voto "**A Favor**" de la citada medida legislativa y consigna mediante este Voto Explicativo los fundamentos para su determinación.

Esta medida legislativa es uno de los mecanismos para atender la crisis financiera que enfrenta la Isla en estos momentos. Como es de conocimiento de todos, el 30 de junio de 2016, el

Presidente Barack Obama firmó la ley denominada *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act*, conocida como PROMESA (por sus siglas en inglés), Pub. L. 114-187. Mediante esta disposición legal, se estableció una Junta de Supervisión Fiscal con el fin de que Puerto Rico y sus instrumentalidades alcancen la responsabilidad fiscal y logren acceso a los mercados de capital. La Sección 405(b) de PROMESA impuso una paralización **temporera** de los litigios y las reclamaciones contra Puerto Rico y sus instrumentalidades, con el propósito de permitir que el Gobierno de Puerto Rico, a nombre propio y el de sus instrumentalidades, entable negociaciones voluntarias con sus acreedores y cumpla con el deber del pago de las obligaciones de deuda, a la vez que propicie una reestructuración que contenga un reajuste en los servicios esenciales requeridos para salud, seguridad y bienestar de los residentes de la Isla.

Al momento de aprobarse el P. del S. 1591, bajo la pasada administración del Partido Popular Democrático, que culminó con la conocida *Ley de Moratoria de Emergencia y Rehabilitación Financiera de Puerto Rico*, Ley Núm. 21-2016, emití un voto "en contra". En aquel entonces, traje a colación el trámite acelerado con el que se atendió el P. del S. 1591 que se convirtió en ley. El mismo fue aprobado a tan sólo horas de su radicación, por lo que no contó con el beneficio de los informes emitidos por las Comisiones correspondientes. Por el contrario, el proceso legislativo del P. de la C. 675, demuestra que fue radicado el 25 de enero de 2017, la Cámara de Representantes celebró vistas públicas y emitió el correspondiente Informe Positivo de la Comisión de Hacienda, Presupuesto y de la Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico, para nuestra evaluación con las enmiendas recomendadas.

En el pasado, y al presentarse el proyecto que se convirtió en la Ley Núm. 21-2016, expresé mi preocupación con investir al Gobernador de un poder absoluto el cual categoricé como "absolutismo monárquico", con el fin de declarar una moratoria sobre el pago de las obligaciones del ELA y sus instrumentalidades. Asimismo, vertí para récord que el P. del S. 1591, era un atentado contra nuestra Constitución.

Mi preocupación principal fue en torno a la violación de la primacía constitucional del pago de la deuda pública incorporada en la Sección 8 del Artículo VI de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que establece:

SECCIÓN 8. PRIORIDAD DE DESEMBOLSOS CUANDO RECURSOS NO BASTEN.

> Cuando los recursos disponibles para un año económico no basten para cubrir las asignaciones aprobadas para ese año, se procederá **en primer término, al pago de intereses y amortización de la deuda pública**, y luego se harán los demás desembolsos de acuerdo con la norma de prioridades que se establezca por ley.

Entendí que el P. de la S. 1591 constituía un menoscabo de las obligaciones contractuales protegidas por el Artículo II, Sección 7, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el Artículo I, Sección 10, de la Constitución de los Estados Unidos y en que estábamos ante un escenario donde se quebrantaba la separación tripartita de poderes como base de un sistema democrático de gobierno.

Contrario a ello, el enfoque del P. de la C. 675 es uno distinto que prioriza el pago de la deuda, en la medida que los servicios esenciales sean provistos. Pretende facilitar y fomentar un proceso de negociación voluntaria conforme a PROMESA entre el Gobernador y/o la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico a nombre del Gobierno de Puerto Rico y sus acreedores. Por ello, se elimina la facultad del Gobierno de detener el pago de sus obligaciones y sujeta ese poder a las disposiciones de PROMESA. En consecuencia, la potestad del Gobernador para establecer un periodo de emergencia consiste en una fecha cierta y no está sujeta a un sinnúmero de órdenes ejecutivas que prolonguen ese periodo. Para esa encomienda, se consiente que el Gobernador establezca, dentro de los parámetros establecidos por PROMESA, cuáles son los servicios esenciales, sin que éstos tengan una prelación automática sobre las obligaciones del Gobierno. El P. de la C. 675 promueve la negociación y transacción voluntaria para atender las obligaciones del Gobierno frente a sus acreedores de forma cónsona con los postulados de PROMESA. Incluso, considera emplear mediadores neutrales que promuevan la confianza en la negociación para lograr el pago de obligaciones y el acceso a los mercados.

No podemos olvidar, que el Congreso de los Estados Unidos en el ejercicio de sus poderes plenarios sobre sus territorios decretó mediante PROMESA una paralización de las cláusulas constitucionales de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cuanto al pago de la deuda pública y el menoscabo de obligaciones contractuales.

El proyecto de emergencia financiera y responsabilidad fiscal, reconoce la separación de poderes cuando incorpora en innumerables ocasiones salvaguardas dirigidas a limitar el poder de emergencia del Gobernador. Expresamente en los Arts. 206, 208 y 209 del P. de la C. 675, se dispone que "los poderes adicionales conferidos al Gobernador no menoscabarán los deberes y facultades de la Asamblea Legislativa" y se limita su autoridad para transferir fondos asignados que trastoquen la partida de nómina, costos relacionados y utilidades.

Por otra parte, el pasado P. del S. 1591 creó una nueva instrumentalidad denominada la "Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico" (Autoridad) , la cual estaría estructurada como una corporación pública e instrumentalidad pública independiente del Estado Libre Asociado con una Junta de Directores compuesta de un miembro nombrado por el Gobernador. La Autoridad se creó con el propósito de actuar como agente fiscal, asesor financiero y agente informativo del Estado Libre Asociado y sus corporaciones públicas, instrumentalidades, comisiones, autoridades, municipios y subdivisiones políticas y para asistir a dichas entidades a enfrentar la grave emergencia fiscal por la que atraviesa el Estado Libre Asociado. La Autoridad también supervisaría los asuntos relacionados a la reestructuración o el ajuste de una obligación cubierta y coordinará e implantará medidas de contingencia.

La composición de la Junta de Directores de la Autoridad fue objeto de enmiendas y preocupaciones. En primer lugar, la Ley Núm. 68-2016 estableció que a partir del 1ero de enero de 2017, podría ser dirigida por una Junta de Directores compuesta por uno, tres o cinco miembros de acuerdo con la voluntad del Gobernador y con el consejo y consentimiento del Senado. Empero, sus miembros podrían ser removidos o reemplazados por el Gobernador en cualquier momento, con o sin justa causa. Recientemente, la Ley Núm. 2-2017 derogó esas disposiciones y creó una nueva "Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico" (AAFAF), con el fin crear una entidad orgánica separada con poderes y facultades adicionales para trabajar adecuadamente con la crisis presupuestaria y fiscal de Puerto Rico que ayude al Gobierno en la utilización más eficiente de los recursos disponibles. A diferencia de su predecesora, los cuerpos legislativos de Cámara y Senado cuentan con representación en la Junta de Directores de la AAFAF. Ello pues, la Junta de Directores será compuesta por cinco miembros de los cuales uno es un representante del Senado de Puerto Rico y otro es un

representante de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, quienes solo podrán ser removidos por los Presidentes de los Cuerpos Legislativos.

Lo expuesto denota que el P. de la C. 675 es una medida razonable que responde a un escenario diametralmente distinto al existente al momento de aprobarse el P. de la S. 1591 que se convirtió en la Ley Núm. 21-2016. El enfoque del P. de la C. 675 es uno para capacitar al Gobierno a fomentar el cumplimiento con las obligaciones sin menoscabar éstas y, a su vez, manteniendo los servicios esenciales de los ciudadanos de Puerto Rico con un respeto a los distintos poderes y derechos que emanan de la Constitución.

No podemos perder de perspectiva que la Isla está ante la obligación de cumplir con las disposiciones de PROMESA de efectuar el pago de sus obligaciones, reestructurar y emprender una recuperación económica que salvaguarde los servicios esenciales a la ciudadanía con la mejor utilización de los recursos disponibles.

Por consiguiente, este servidor emite este Voto Explicativo, reafirmando su voto "**A Favor**" al P. de la C. 675.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Vicepresidente

RECIBIDO FEB 1'17 PM 3:12
TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

VOTO EXPLICATIVO A FAVOR

P. de la C. 675

1 DE FEBRERO DE 2017

Presentado por el señor *Nadal Power*

AL SENADO DE PUERTO RICO:

En la sesión del 28 de enero de 2017, el Senador que suscribe votó a favor del Proyecto de la Cámara 675, medida para crear la "Ley de Emergencia Financiera y Responsabilidad Fiscal de Puerto Rico". La misma tiene como propósito establecer los mecanismos para que el Gobierno de Puerto Rico satisfaga sus obligaciones, reconociendo a su vez la responsabilidad de proveer servicios esenciales a los residentes de Puerto Rico. Asimismo, el Proyecto de la Cámara 675 pretende facilitar y fomentar un proceso de negociación voluntaria conforme a la Ley Federal PROMESA entre el Gobernador y/o la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico y los acreedores del Gobierno de Puerto Rico y sus instrumentalidades.

Reconociendo la urgencia y la necesidad de establecer un periodo de emergencia hasta el 1ro de mayo de 2017, según dispone la medida, voté a favor del Proyecto de la Cámara 675 al entender que la misma es una necesaria y un mecanismo responsable. No obstante, reitero mi preocupación, según expresada durante el debate sobre dicha medida el pasado 28 de enero de 2017, en cuanto a varias disposiciones que establece la misma. A diferencia de la Ley 21-2016, "Ley de Moratoria de Emergencia y Rehabilitación Financiera de Puerto Rico", cuyo periodo de emergencia tiene como vencimiento el 31 de enero de 2017, el Proyecto de la Cámara 675 le otorga mayores poderes al Gobernador y provee inmunidad adicional a lo establecido en dicha Ley.

En cuanto a los poderes adicionales otorgados al Gobernador, cabe resaltar que la medida objeto de este voto explicativo, le confiere al Gobernador el poder de "vender, alquilar, traspasar, asignar o de otro modo usar o transferir los activos y obligaciones de una entidad gubernamental dentro de la Rama Ejecutiva". De igual forma, le permite

"rechazar, modificar o dar por terminado uno o más términos o condiciones de un contrato de ejecución futura existente de una entidad gubernamental dentro de la Rama Ejecutiva. Estos poderes, entre otros más que dispone la medida, le conceden poderes adicionales al Gobernador sin tener que pasar por el aval de la Rama Legislativa.

En cuanto a las inmunidades, la Ley 97-2015 enmienda la Ley Núm. 17 de 23 de septiembre de 1948, según enmendada a los fines de limitar la responsabilidad personal de los miembros de la Junta de Directores, los oficiales y empleados del Banco Gubernamental de Fomento. El Proyecto de la Cámara 675 extiende dicha inmunidad a instituciones financieras o agentes que provean servicios de compensación y otro servicio financiero al Banco Gubernamental de Fomento u otra entidad gubernamental. Es decir, cualquier institución financiera en la que se deposite un cheque emitido por cualquier entidad del Gobierno o que reciba cualquier otra instrucción de una entidad gubernamental.

Así las cosas, a pesar de mi preocupación por el uso que se le puede dar a los poderes e inmunidades adicionales incluidos en esta legislación, reconozco que la medida es una necesaria para el establecimiento de un periodo de emergencia financiera para obtener los mecanismos que permitan llegar a acuerdos con los acreedores a la vez que se protegen los servicios esenciales que provee el Gobierno a la ciudadanía. Reitero mi preocupación ante las disposiciones incluidas pero precavidamente le otorgo mi voto a favor.

Respetuosamente Sometido.

José R. Nadal Power

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

1era Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 29

18 de enero de 2017

Presentada por el señor *Seilhamer Rodríguez*

Referido a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Gobierno de Puerto Rico a realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico en Puerto Rico el pasado 21 de septiembre de 2016, identificar las razones que causaron que los clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el servicio de energía eléctrica; incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el plan de emergencia y las acciones tomadas por la corporación pública para reestablecer el sistema eléctrico, así como los daños causados por el evento.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El servicio de energía eléctrica en Puerto Rico colapsó totalmente en la tarde del miércoles, 21 de septiembre de 2016, lo que provocó un apagón general y que los 1.5 millones de clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el preciado servicio.

El repentino apagón, considerado el peor en al menos 30 años, tuvo un impacto directo en la ciudadanía en general. La falta de energía eléctrica en toda la Isla provocó la cancelación de clases y servicios, incluyendo las cirugías electivas en Centro Médico, la paralización del Tren Urbano, el cierre de comercios, la pérdida de alimentos y medicamentos, entre otros múltiples inconvenientes, que suponen perdidas económicas millonarias.

La Autoridad de Energía Eléctrica informó mediante comunicado de prensa que la interrupción total del servicio se debió a una avería en dos líneas de transmisión de 230,000 voltios que provocaron la salida de las unidades generatrices y afectaron a los clientes a nivel

JMB.

Isla. Trascendió, además, una explosión en el área de los interruptores de la Central Aguirre, en Salinas.

El Presidente de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego denunció públicamente que la avería apunta a la falta de inversión en mantenimiento y equipo, así como a la pérdida de personal de experiencia, debido al retiro masivo de sobre 1,800 empleados de la corporación pública.

El entonces Gobernador de Puerto Rico manifestó que el servicio empezaría a restablecerse entrada la noche del mismo miércoles y el sistema regresaría a la normalidad en tan solo un día. No obstante, en la noche del jueves y pasadas sobre 24 horas de haber ocurrido el evento, todavía 1.1 millones de clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se mantenían a oscuras, dejando al descubierto la gran fragilidad del sistema eléctrico, que pudiera ser mayor a lo que la corporación pública ha manifestado.

A dos días del evento, dos unidades principales, que ya estaban en servicio tras la avería, salieron de operación provocando que sobre 200,000 clientes volvieran a quedarse sin el servicio de luz. Por otro lado, a esa fecha sobre 200,000 clientes de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados aún no contaban con el servicio de agua potable, siendo la zona metropolitana la más afectada.

La noticia del apagón en Puerto Rico, que sobrepasó las 48 horas y cuyo restablecimiento continuó inestable, fue reseñada por principales medios de comunicación a nivel internacional. Esto en momentos que se discutía el porvenir de la Autoridad de Energía Eléctrica en un proceso de reestructuración fiscal y operacional, a un costo millonario, y en el que la corporación pública espera obtener capital para mejorar su deteriorada infraestructura.

Ante este delicado escenario que afectó a todo el pueblo puertorriqueño, el Senado de Puerto Rico considera necesario y meritorio realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico en Puerto Rico.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico a realizar
2 una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico
3 en Puerto Rico el pasado 21 de septiembre de 2016, identificar las razones que causaron que

mrs.

los clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el servicio de energía eléctrica; incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el plan de emergencia y las acciones tomadas por la corporación pública para reestablecer el sistema eléctrico, así como los daños causados por el evento.

Sección 2.- La Comisión deberá rendir un informe que contenga sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones, y las acciones legislativas y administrativas que deban adoptarse con relación al asunto objeto de este estudio, dentro de noventa (90) días, después de aprobada esta Resolución.

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

hnb.

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

1 ra Sesión Ordinaria

ORIGINAL

SENADO DE PUERTO RICO

28 de enero de 2017

APC

RECIBIDO ENE30'17 PM4:10

TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

Informe sobre la R. del S. 29

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 29, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. 29 propone realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico en Puerto Rico el pasado 21 de septiembre de 2016, identificar las razones que causaron que los clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el servicio de energía eléctrica; incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el plan de emergencia y las acciones tomadas por la corporación pública para reestablecer el sistema eléctrico, así como los daños causados por el evento.

Esta Comisión entiende que la solicitud es razonable dado que presenta una situación que puede ser atendida por la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Regla 13 "Funciones y Procedimientos en las Comisiones" del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Internos del Senado de Puerto Rico recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 29, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Internos

(ENTIRILLADO ELECTRONICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 ma. Asamblea Legislativa

1 era. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 32

18 de enero de 2017

Presentada por la señora *Vázquez Nieves*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Públicos Esenciales del Senado de Puerto Rico a realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la Autoridad ~~autoridad~~; para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La severa crisis fiscal que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico es de conocimiento general y las corporaciones públicas no son la excepción. La Autoridad de Energía Eléctrica, ha estado en el escrutinio público por los pasados años, no solamente por su alto costo y el efecto nocivo de esto, en el desarrollo de los pequeños y medianos comercios, además por el derroche de recursos de la Autoridad ~~autoridad~~ en la contratación millonaria de recursos externos.

Es lamentable que en momentos de crisis, la contratación de firmas asesoras en la Autoridad de Energía Electríca supere los 40 millones de dólares, dejando al descubierto que la falta de sensatez y control en la utilización de los recursos de las corporaciones públicas del gobierno, es evidente y exige pronta acción de ~~esta "Asamblea Legislativa"~~ este Senado. A los costos millonarios para la contratación de asesores, se suman los gastos administrativos inherentes al funcionamiento de las juntas de gobierno de las corporaciones públicas. En el caso específico de la Autoridad ~~autoridad~~, es menester evaluar el impacto económico de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica, ~~cual~~ cuál es el costo que paga la ciudadanía para el

funcionamiento de este ente y si es necesario atemperar los mismos~~,~~ a la realidad económica que vive nuestro país.

Es por lo antes expuesto, que esta Resolución ~~pretende facultar~~ tiene el objetivo de ordenar a la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Públicos Esenciales del Senado a realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la Autoridad ~~autoridad~~; para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones. Esta investigación, incluirá recomendaciones específicas, que permitan reenfocar la política pública de la Autoridad de Energía Eléctrica a una de austeridad y maximización de sus recursos y cualquier otro asunto relacionado con la materia objeto de esta Resolución.

~~Por las consideraciones antes mencionadas, es necesario facultar a la Comisión para realizar investigaciones, vistas públicas y oculares; y los estudios correspondientes a fin de encontrar soluciones que atiendan la crisis fiscal que efrenta la Autoridad de Energía Eléctrica.~~

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Públicos Esenciales del Senado de Puerto Rico a realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la Autoridad ~~autoridad~~; y para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones.

Sección 2.- La Comisión ~~de Asuntos del Consumidor y Servicios Esenciales del Senado,~~ deberá rendir un informe con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones dentro de noventa (90) días siguientes a la aprobación de esta Resolución. ~~informes parciales o su correspondiente informe final con sus hallazgos y recomendaciones en los próximos (60) días.~~

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1 ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

26 de enero de 2017

Informe sobre la R. del S. 32

SECRETARIA DEL SENADO
TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 32, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. 32 propone realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la autoridad; para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones.

Esta Comisión entiende que la solicitud es razonable dado que presenta una situación que puede ser atendida por la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Esenciales del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Regla 13 "Funciones y Procedimientos en las Comisiones" del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Internos del Senado de Puerto Rico recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 32, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Internos

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

1 ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 35

18 de enero de 2017

Presentado por el señor *Martínez Santiago*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para expresar el más firme apoyo del Senado de Puerto Rico, al Gobernador de Puerto Rico, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su determinación y esfuerzo de identificar y establecer estrategias para lograr la paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, mediante la promulgación de la Orden Ejecutiva 2017-12, la cual crea un Grupo de Trabajo multisectorial a estos fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Dentro del ejercicio de las prerrogativas que se le ~~reconoce~~ reconocen al Gobernador de Puerto Rico ~~en~~ por nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra la promulgación de Órdenes Ejecutivas. Ante las circunstancias en que se encuentra nuestro Sistema de Salud, se ha requerido acción inmediata y efectiva que salvaguarde el mejor interés público.

Actualmente, el Gobierno de Puerto Rico atraviesa una grave crisis fiscal, la peor en su historia. Ciertamente el déficit presupuestario afecta directamente el funcionamiento de la Reforma de Salud, que anualmente tiene un costo aproximado de $2,000 millones. Es por tal razón que nuestro Gobernador, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su esfuerzo por lograr paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, ha establecido un "Task Force" para coordinar la estrategia de política pública a estos fines.

Surge de la Orden Ejecutiva 2017-12, que la asignación de fondos recibidos en virtud del *Patient Protection and Affordable Care Act* (PPACA) estaba destinada a cubrir los gastos de la

Reforma de Salud hasta finales de 2019. Sin embargo, las estrategias deficientes en el manejo de fondos implementadas por la pasada administración resultaron en que dichos fondos se agotarán durante este año 2017, poniendo en una grave situación el Sistema de Salud actual.

Reconocemos que es de suma importancia~~, el~~ lograr la paridad de fondos Medicaid para continuar sufragando nuestro Sistema de Salud. Es por tal razón, que parte de los objetivos del grupo de trabajo organizado por el Dr. Rosselló Nevares, es presentar opciones para cumplir con los requisitos establecidos por las agencias federales que sean necesarios para alcanzar la igualdad en asignaciones presupuestarias y beneficios.

Ha trascendido públicamente que hasta tanto no se establezcan las plataformas MMIS (*Medicaid Management Information System*) y MFCU (*Medicaid Fraud Control Unit*), el CMS (*Center for Medicare & Medicaid Services*) no estaría en posición de recomendar una propuesta de paridad de fondos federales para el programa Medicaid. ~~Pues~~ Para ello es necesario ~~para~~ procesar la información, inscribir los proveedores, determinar elegibilidad de los pacientes; y finalmente realizar la autorización y pago de reclamaciones.

Reconocemos el esfuerzo de nuestro Gobernador al crear el Grupo de Trabajo multisectorial con el objetivo de establecer estrategias, ~~quienes en coordinarán esfuerzos,~~ a nivel federal junto a la Comisionada Residente ~~comisionada residente~~, Jenniffer González Colón, ~~dirigidos~~ dirigida a lograr que Puerto Rico sea tratado igual ~~en igualdad de condiciones~~ a los estados de la ~~nación~~ Nación en el desembolso y manejo de fondos de los programas Medicaid y Medicare.

El Grupo de Trabajo multisectorial estará compuesto por~~:~~ el Secretario de Estado, el Secretario de Salud, el Director Ejecutivo de la Administración de Seguros de Salud (ASES), el Director Ejecutivo de la Administración de Asuntos Federales (PRFAA), el Presidente de la Asociación de Hospitales, el Presidente del Colegio de Médicos-Cirujanos de Puerto Rico, el Presidente de la Asociación de Productos de Medicare Advantage (MMAPA), el Presidente de la Asociación de Farmacias de la Comunidad, y tres miembros adicionales nombrados por el Gobernador ~~gobernador~~.

~~La orden ejecutiva establece que el Grupo de Trabajo presentará un informe dentro de 30 días sobre las posibles estrategias de política pública para lograr la paridad en fondos Medicaid y Medicare para evaluación y aprobación final del gobernador. Luego, se rendirán informes periódicos sobre el avance de las estrategias.~~

hrb.

A tenor con lo antes expuesto, el Senado de Puerto Rico expresa su más firme apoyo a las gestiones, esfuerzo y compromiso demostrado por el Gobernador Ricardo Rosselló; al promulgar la creación del Grupo de Trabajo Multisectorial, en la búsqueda de la igualdad en la paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Expresar el más firme apoyo del Senado de Puerto Rico, al Gobernador de Puerto Rico, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su determinación y esfuerzo de identificar y establecer estrategias para lograr la paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, mediante la promulgación de la Orden Ejecutiva 2017-12, la cual crea un Grupo de Trabajo multisectorial a estos fines.

Sección 2.- Copia de esta Resolución, se entregará al Honorable Ricardo Rosselló Nevares, Gobernador de Puerto Rico; y a los medios de comunicación masiva para su divulgación.

Sección 4 3.- Esta Resolución entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1 ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

24 de enero de 2017

Informe sobre la R. del S. 35

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 35, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. 35 propone expresar el más firme apoyo del Senado de Puerto Rico, al Gobernador de Puerto Rico, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su determinación y esfuerzo de identificar y establecer estrategias para lograr la paridad de fondos en los programas federales Medicaid y Medicare.

Sabido es que el Gobierno de Puerto Rico atraviesa una grave crisis fiscal que afecta directamente la Reforma de Salud. Por tal razón, mediante la Orden Ejecutiva 2017-12, el Gobernador de Puerto Rico ha establecido un Grupo de Trabajo multisectorial, con el fin de lograr la paridad de fondos en Medicaid y Medicare y coordinar la estrategia de política pública a esos fines. Este Grupo de Trabajo multisectorial deberá presentar alternativas para cumplir con los requisitos establecidos por las agencias federales que sean necesarias para alcanzar la igualdad en estas asignaciones presupuestarias.

A esos fines, el Grupo de Trabajo presentará un informe inicial dentro de 30 días sobre las posibles estrategias de política pública para lograr la paridad en dichos fondos y posteriormente se rendirán informes periódicos sobre el avance de las estrategias, así como cualquier reto o área de oportunidad adicional que evaluar.

Los retos que enfrenta Puerto Rico requieren establecer una estrategia unificada y multisectorial de manera que se logre la igualdad en estos programas federales, importantes para garantizar servicios de salud al pueblo.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Internos del Senado de Puerto Rico recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 35, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Internos

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
~~ESTADO LIBRE ASOCIADO~~ GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa

1ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 41

18 de enero de 2017

Presentada por el señor *Nazario Quiñones*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre la situación económica, administrativa, operacional y el cumplimiento de las normas reglamentarias y legales aplicables, por parte del Consejo de Educación de Puerto Rico, a los fines de identificar acciones que apoyen su gestión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR) es la agencia encargada de administrar la política pública sobre los estándares de la educación en Puerto Rico. Entre sus facultades podemos encontrar la expedición de licencias para establecer y operar instituciones de educación en Puerto Rico, sin menoscabar la autonomía de las instituciones educativas. Esto abarca evaluar los servicios educativos que se ofrecen en las instituciones públicas y privadas tanto de educación básica como educación superior.

~~La Agencia~~ El CEPR tiene entre sus funciones expedir y renovar licencias a las instituciones de educación básica y superior que lo soliciten para establecer, operar, ofrecer o continuar operando u ofreciendo servicios académicos a la población estudiantil en la isla.

La educación es un área de alto interés para el Senado ~~la Asamblea Legislativa~~, que requiere nuestro apoyo. Reconocemos que la educación es el medio que permite lograr el desarrollo pleno de todos los ciudadanos. Sin embargo, hemos advenido en conocimiento de la merma de recursos que ha sufrido el CEPR ~~la Agencia~~, en comparación con el aumento en el

volumen de trabajo y obligaciones por disposición de Ley ~~ley~~. Un ejemplo de este fuerte impacto ha sido la disminución de su grupo de trabajo, entre otras razones, por acogerse varios de sus empleados al sistema de retiro.

La capacidad administrativa, la cantidad de recursos, la amplia gama de responsabilidades y el desempeño operacional están vinculados entre sí, por lo que el estudio debe realizarse de forma integral.

Debemos tener presente que el Consejo fue creado con la intención de agilizar procesos para lograr el uso más efectivo de sus recursos, fomentando y promoviendo la diversidad en la educación de la Isla. Cónsono con lo anterior, es nuestra obligación indagar y asegurar que ~~la Agencia~~ el CEPR cuente con los recursos adecuados para promover y desarrollar un sistema altamente competitivo, que no menoscabe sus deberes en el ejercicio de licenciar instituciones educativas en el País.

Ante ese cuadro, el Senado de Puerto Rico considera apremiante realizar una investigación sobre el desempeño del Consejo de Educación de Puerto Rico desde su creación y el cumplimiento con los objetivos para la que fue creado; inclusive, resulta necesario revaluar la necesidad de reasignar recurso humano a este organismo; evaluar leyes de recién aprobación que impactan su funcionamiento; así como ~~y~~ posibles enmiendas a su Ley Orgánica en busca de agilizar sus procesos.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico, realizar un estudio sobre la situación económica, administrativa, operacional y el cumplimiento de las normas reglamentarias y legales aplicables, por parte del Consejo de Educación de Puerto Rico, a los fines de identificar acciones que apoyen su gestión.

Sección 2.- La Comisión ~~de Educación y Reforma Universitaria someterá al Senado de Puerto Rico,~~ rendirá un informe contentivo de sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones ~~que estime pertinentes, incluyendo las acciones legislativas y administrativas que deban~~

Mb.

~~adoptarse en relación al asunto objeto de este estudio,~~ dentro de noventa (90) ~~los ciento veinte (120)~~ días, después de aprobarse esta Resolución.

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1 ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

20 de enero de 2017

Informe sobre la R. del S. 41

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 41, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. 41 propone realizar un estudio sobre la situación económica, administrativa, operacional y el cumplimiento de las normas reglamentarias y legales aplicables, por parte del Consejo de Educación de Puerto Rico, a los fines de identificar acciones que apoyen su gestión.

Esta Comisión entiende que la solicitud es razonable dado que presenta una situación que puede ser atendida por la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Regla 13 "Funciones y Procedimientos en las Comisiones" del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Internos del Senado de Puerto Rico recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 41, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Internos

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va. Asamblea Legislativa

1 ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 49

19 de enero de 2017

Presentada por el señor *Berdiel Rivera*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Innovación, Telecomunicaciones ~~Comunicaciones~~, Urbanismo e Infraestructura realizar una exhaustiva investigación sobre el estatus de los tramos inconclusos de la carretera PR-10 que conduce de Adjuntas a Utuado; disponibilidad de fondos para completar el proyecto; proyecciones a corto y largo plazo para su construcción; y otros asuntos relacionados con este proyecto.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La carretera estatal PR-10 es una vía que por las pasadas décadas ha estado en construcción. Una vez completado este proyecto vial, el mismo transcurrirá de forma paralela a la antigua PR-10, hoy PR-123, de sur a norte a lo largo de 42.4 millas conectando a las ciudades de Ponce y Arecibo. La misma comienza en el área sur en la PR-5506, justo en la entrada del Aeropuerto Internacional Mercedita y termina en el área norte intersecando la PR-22 para luego convertirse en una carretera urbana terminando finalmente en la PR-2.

La construcción de esta carretera inició en el 1974 para agilizar la conección del sur con el norte, comunicando a su vez a pueblos de la montaña como Adjuntas y Utuado. Ciertamente, el proyecto de construcción de este tipo de vía se dificulta, ya que la misma atraviesa la Cordillera Central de Puerto Rico.

Sin embargo, la terminación de esta carretera es vital para el desarrollo económico de la región montañosa y de las regiones norte y sur de Puerto Rico, ya que sirve para agilizar el

tiempo de conección entre la costa Sur y la costa Norte de la Isla. A su vez, esta carretera provee mejores accesos a las comunidades de los pueblos de la montaña. También, es una ~~un~~ vía importante para el acarreo de productos que se cosechan en el Corredor Agrícola de la Cordillera Central.

La carretera PR- 10 consta de tramos con 4 carriles (dos en ambas direcciones), también cuenta con secciones con 3 carriles (dos en una dirección y uno en sentido contrario) y un pequeño tramo ~~tramos~~ de varios kilómetros que se limita a un carril en cada dirección. Al momento, el tramo más reciente que fue finalizado en el año 2012, en jurisdicción del pueblo de Utuado, redujo significativamente el tiempo de conección entre Ponce y Arecibo.

En mayo de 2013, en el Primer Foro de Infraestructura, Gobierno y Empresa: Reconstruyendo a Puerto Rico, el Gobernador Alejandro García Padilla presentó las proyecciones de las distintas agencias en el área de infraestructura, destacando como uno de los principales proyectos: la terminación de la carretera PR-10. A pesar de ello, aún existe un tramo de 10 kilómetros sin construir y durante los últimos dos años todos los proyectos de construcción a lo largo de la ruta fueron inexistentes.

Ante las ventajas que representaría la culminación de un proyecto vial que sirve de arteria principal para el acarreo de productos agrícolas desde la región montañosa hasta los pueblos costeros del Norte y el Sur de Puerto Rico, es pertinente que este Senado ~~esta Asamblea Legislativa~~ realice una investigación para conocer el estatus de estos proyectos. Además, es imperante conocer la actualización del estimado de los recursos necesarios para completar la construcción de la PR-10, para así identificar las fuentes de financiamiento que permitirían su terminación.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se ordena a la ~~la~~ Comisión de Innovación, Telecomunicaciones ~~Comunicaciones~~, Urbanismo e Infraestructura realizar una exhaustiva investigación sobre el estatus de los tramos inconclusos de la carretera PR-10 que conduce de Adjuntas a Utuado; disponibilidad de fondos para completar el proyecto; proyecciones a corto y largo plazo para su construcción; y otros asuntos relacionados con este proyecto.

mrb.

~~Sección 2.- Se ordena que la investigación identifique la disponibilidad de fondos para completar el proyecto; las proyecciones a corto y largo plazo para su construcción; y otros asuntos relacionados con este proyecto~~

Sección ~~3~~ 2.- La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones dentro de los noventa (90) días siguientes a la aprobación de esta Resolución ~~presentar un informe en un término no mayor de sesenta (60) días luego de aprobada esta Resolución~~.

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

MB.

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1 ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

31 de enero de 2017

Informe sobre la R. del S. 49

RECIBIDO 31 ENE 2017 PM 5:17
TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 49, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. 49 propone realizar una exhaustiva investigación sobre el estatus de los tramos inconclusos de la carretera PR-10 que conduce de Adjuntas a Utuado; disponibilidad de fondos para completar el proyecto; proyecciones a corto y largo plazo para su construcción; y otros asuntos relacionados con este proyecto.

Esta Comisión entiende que la solicitud es razonable dado que presenta una situación que puede ser atendida por la Comisión de Innovación, Telecomunicaciones, Urbanismo e Infraestructura del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Regla 13 "Funciones y Procedimientos en las Comisiones" del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Internos del Senado de Puerto Rico recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 49, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Internos

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa

1ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 59

25 de enero de 2017

Presentada por la señora *Nolasco Santiago*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Asuntos Municipales del Senado de Puerto Rico~~, a~~ realizar una investigación sobre la situación fiscal y administrativa de los municipios, con el propósito de obtener información y datos que promuevan la creación de legislación adicional dirigida a potenciar y fortalecer la Ley 81- ~~de Municipios Autónomos de~~ 1991, según enmendada, conocida como Ley Municipios Autónomos; evaluar los programas, necesidades y dificultades y servicios que se afectan por la situación fiscal que puedan atravesar algunos municipios; y para otros asuntos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 81- ~~de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de~~ 1991 según enmendada, conocida como Ley Municipios Autónomos; dispone sobre la constitución, organización, administración y funcionamiento del régimen del gobierno municipal; proveer para la modernización de sistemas y procedimientos y el establecimiento de mejores controles contables y operacionales; ampliar el ámbito de facultades y funciones del municipio, transferirles competencias de planificación y reglamentación de su territorio y autorizar la delegación a éstos de otras competencias del Gobierno Central; establecer medidas para la participación ciudadana en el desarrollo de sus comunidades; reorganizar la Comisión para Ventilar Querellas Municipales; crear la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, definir sus funciones, deberes y responsabilidades; autorizar la creación de corporaciones especiales para el desarrollo de los municipios; disponer transferencias; asignar fondos; fijar penalidades y derogar otras leyes anteriores que regían estos procedimientos.

mb.

No obstante, es de conocimiento público la precaria situación fiscal que atraviesa la mayoría de los municipios en Puerto Rico. En el año 2016, el Centro de Investigación y Política Pública (CIPP), presentó un informe que confirmaba este hecho. Para realizar la evaluación de las finanzas de cada municipio, esta organización creó lo que llamaron el índice de salud fiscal de los municipios de Puerto Rico. Este índice utilizó trece (13) indicadores o criterios con información derivada de los estados financieros auditados de cada municipio y que son enviados a la Oficina de la Contralor de Puerto Rico.

En su publicación advirtieron que para el año fiscal 2013, las finanzas de la mayoría de los municipios estaban en una situación precaria. Donde un total de 50 municipios tuvieron un déficit de ingresos sobre gastos en su fondo general y 43 municipios tenían déficit acumulado en su fondo general. Durante el año 2014, hubo cambios positivos en la mayoría de los indicadores, lo que quiere decir que muchos municipios mejoraron el manejo de sus finanzas.

Otros de los hallazgos relevadores fueron que la deuda a largo plazo de los municipios creció cerca de 16% desde en un lapso de cinco años, desde el 2010 al 2015. Lo que significa que el aumento fue de 4.3 a 5 mil millones aproximadamente. Asimismo, se reportó que 37 municipios de los evaluados manejaban sus finanzas con balance negativo en su fondo general. Otro dato del informe revela que sobre un 29% de los municipios tuvieron gastos anuales superiores a sus ingresos y estas acciones provocaron que su déficit fuera mayor al que venían sumándose en los pasados años.

Para el 2015, el CIPP comunicó que en algunas áreas los municipios continuaron la mejoría. Uno de los indicadores que consistente ha mejorado es el balance del fondo general al final de año, ya que el promedio mejoró de un negativo de 6.9% en el 2013 a uno positivo de 1.5% en el 2015. Finalmente, los analistas del Centro de Investigación de Política Pública luego del análisis de los datos del último año evaluado, presumieron que los muchos de los municipios le han prestado atención al balance de sus fondos gubernamentales.

Sin embargo, para el pasado año quedaban cinco indicadores por mejorar por lo que es importante conocer de primera mano los datos para establecer las estrategias, técnicas y procesos para evitar en lo más posible esta situación.

HNS.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión Asuntos Municipales del Senado de Puerto Rico, a realizar una investigación sobre la situación fiscal y administrativa de los municipios, con el propósito de obtener información y datos que promuevan la creación de legislación adicional dirigida a potenciar y fortalecer la Ley 81- ~~de Municipios Autónomos de~~ 1991, según enmendada, conocida como Ley Municipios Autónomos; evaluar los programas, necesidades y dificultades y servicios que se afectan por la situación fiscal que puedan atravesar algunos municipios; y para otros asuntos relacionados.

Sección 2.- La Comisión deberá rendir informes parciales con hallazgos y recomendaciones durante el término de la decimoctava Asamblea Legislativa, y rendirá un informe final que contenga los hallazgos, conclusiones y recomendaciones que estime pertinentes, incluyendo las acciones legislativas y administrativas que deban adoptarse con relación al asunto objeto de este estudio, antes de finalizar la Séptima Sesión Ordinaria.

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1 ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

28 de enero de 2017

Informe sobre la R. del S. 59

RECIBIDO ENE30'17 PM3:51
TRAMITES Y RECORDS SENADO P.R.

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Asuntos Internos, previa consideración, recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 59, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

La R. del S. 59 propone realizar una investigación sobre la situación fiscal y administrativa de los municipios, con el propósito de obtener información y datos que promuevan la creación de legislación adicional dirigida a potenciar y fortalecer la Ley 81 de Municipios Autónomos de 1991; evaluar los programas, necesidades y dificultades y servicios que se afectan por la situación fiscal que puedan atravesar algunos municipios; y para otros asuntos relacionados.

Esta Comisión entiende que la solicitud es razonable dado que presenta una situación que puede ser atendida por la Comisión de Asuntos Municipales del Senado de Puerto Rico, según lo dispuesto en la Regla 13 "Funciones y Procedimientos en las Comisiones" del Reglamento del Senado de Puerto Rico.

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Internos del Senado de Puerto Rico recomienda la aprobación de la Resolución del Senado 59, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

Larry Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Asuntos Internos

ENTIRILLADO ELECTRONICO
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(27 DE ENERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa

1ra. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 454

9 DE ENERO DE 2017

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 Chinea, Charbonier Laureano, del Valle Colón, Franqui Atiles, Lassalle Toro, Lebrón Rodríguez, Mas Rodríguez, Meléndez Ortiz, Miranda Rivera, Morales Rodríguez, Navarro Suárez, Pagán Cuadrado, Parés Otero, Peña Ramírez, Pérez Cordero, Pérez Ortiz, Quiñones Irizarry, Rivera Guerra, Rivera Ortega, Rodríguez Hernández, Rodríguez Ruiz, Santiago Guzmán, Soto Torres y Torres González*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales

MR

LEY

Para adoptar la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", y a su vez instituir al Gobierno como Empleador Único y establecer el concepto de Movilidad. Derogar la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como, "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; enmendar la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", a los fines de añadir un nuevo subinciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 y enmendar la Sección 10; para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el 1907, el Gobierno de Puerto Rico comenzó un proceso de estructuración del Sistema de Administración de Recursos Humanos. El 12 de mayo de 1947, se aprobó

la Ley Núm. 345, legislación que fue considerada en aquel entonces como el esfuerzo más importante en la evaluación histórica de la administración pública. El 14 de octubre de 1975, se aprobó la Ley Núm. 5, "Ley de Personal del Servicio Público", la cual comenzó a allanar el camino para elevar a rango constitucional el principio de mérito. Esta Ley Núm. 5 sirvió en el Sistema de Administración de Personal por espacio de veintinueve (29) años.

El 3 de agosto de 2004, se aprueba la Ley Núm. 184, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", con el propósito de reformar el Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico. A través de los años y al convertir las agencias en administradores individuales, hemos visto un crecimiento desproporcional del aparato gubernamental, descentralización, burocracia excesiva y duplicidad en los servicios que ofrecen las agencias al pueblo de Puerto Rico, lo que eleva el gasto gubernamental y hace cada vez más difícil la obtención de los servicios públicos por parte de la ciudadanía.

Se ha observado un gasto excesivo del gobierno en la administración de las agencias, una desproporción en los salarios que perciben los servidores públicos realizando las mismas funciones en otras agencias. Al presente, tenemos 118 agencias ejecutivas a un costo aproximado de $21,800 millones para proveer 340 servicios. Ante esta situación, debemos reevaluar los servicios que se están ofreciendo actualmente para determinar cuáles pueden ser consolidados, delegados al sector privado o simplemente eliminados porque ya no son necesarios. En ese sentido, a través de la movilidad, se puede garantizar el ofrecimiento de servicios a nuestros ciudadanos, sin que esto conlleve despidos de empleados públicos.

MR

Esta Asamblea Legislativa reconoce los esfuerzos realizados para estructurar y atemperar el sistema de administración pública. No obstante, la realidad de los tiempos y la crisis fiscal que hoy atraviesa Puerto Rico requiere de nuestro más amplio sentido de responsabilidad. Luego de un análisis exhaustivo de diversos escritos y estudios realizados por especialistas en el tema de Administración de los Recursos Humanos dentro del Gobierno de Puerto Rico y estudiado las mejores prácticas en otras jurisdicciones, entendemos que ha llegado el momento de enmarcar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos dentro de la realidad histórica y fiscal del país y a tono con los avances tecnológicos del siglo XXI.

Ello requiere que miremos el Sistema de Administración Pública como un todo, respetando el principio de mérito como eje fundamental en los derechos de los servidores públicos y la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", pero a su vez que podamos ofrecerle al gobierno la flexibilidad necesaria para atender las necesidades inmediatas en la prestación de servicios esenciales a nuestra ciudadanía.

Nuestro Gobierno aspira a un sistema de administración que fomente las mejores prácticas en la administración pública, que los empleados de las agencias e instrumentalidades del gobierno central sean considerados empleados del estado como Empleador Único y no empleados de sus respectivas agencias y devolverle a los empleados públicos y al pueblo de Puerto Rico la transparencia y credibilidad en el sistema de administración de los recursos humanos y los servicios que se ofrecen al pueblo.

A través del Plan para Puerto Rico, nos comprometimos con garantizar la continuidad de los empleos de cada servidor público en el servicio de carrera. Con la presente medida, buscamos crear un nuevo gobierno que sea justo, sensible, eficiente, efectivo, íntegro y ágil en la administración pública. Para lograr la modernización de la estructura gubernamental, nos comprometimos a reformular el actual modelo burocrático y reducir el gasto en estructuras gubernamentales eliminando la redundancia, facilitando la transferencia de empleados y fusionando algunas dependencias, descentralizando servicios, utilizando la tecnología para simplificar procesos e interconectar todas las agencias y corporaciones públicas.

Esta medida, convierte al Gobierno en un Empleador Único para que así los empleados pasen a ser empleados del Gobierno y no de sus diferentes entidades. Esto le permitirá al gobierno la mejor utilización de los recursos humanos donde exista una necesidad apremiante mediante la movilidad, sin que el empleado tenga que renunciar al puesto que ocupa y comenzar de nuevo en otra jurisdicción gubernamental en principio y eventualmente hasta en otras jurisdicciones no gubernamentales. Es necesario fomentar la movilidad para la continuidad de los servicios públicos que los distintos componentes gubernamentales y no gubernamentales puedan ofrecer y que el reclutamiento interno para cumplir con las plazas vacantes sea la prioridad. Queremos garantizar la continuidad de los empleos de cada servidor público en el servicio de carrera. Mediante la movilidad se pretende reforzar el entendimiento de lo que significa el equilibrio entre la fuerza laboral y la prestación de servicios públicos.

MR

El Empleador Único contempla la movilidad de empleados y garantiza el desarrollo pleno del recurso humano velando por su crecimiento personal y profesional dentro de los servicios que rinde en el Gobierno, a la vez que garantiza el empleo de nuestro servidor público. Igualmente, salvaguarda los convenios colectivos vigentes y la relación obrero-patronal vigente. De esta manera, tendremos una distribución eficiente del recurso humano del gobierno y crearemos una estructura gubernamental ágil. Implementando esta iniciativa estamos convencidos que lograremos una cultura de cambio, basada en la evaluación continua de necesidades y ayudando a los servidores públicos a realizar los ajustes y adaptaciones requeridas por la actual crisis fiscal y los retos futuros.

De igual forma, debemos evaluar que actualmente el gasto público en adiestramiento para los servidores se estima que sobrepasa los $400 millones al año, que se invierten en actividades de capacitación con resultados cuestionables o inconsistentes. Frente a la crisis fiscal que hoy atraviesa el Gobierno de Puerto Rico, este gasto es simplemente insostenible. De igual forma, la Universidad de Puerto Rico ha indicado que no tiene recursos suficientes para operar y mejorar sus servicios, inclusive se ha considerado la posibilidad de cerrar recintos. Ante esta situación, se establecerán alianzas con la Universidad de Puerto Rico (UPR) y otras universidades para brindar oportunidades de crecimiento académico y técnico a nuestros servidores. De esta forma, el Gobierno se podrá ahorrar millones de dólares que se utilizan actualmente en capacitación de empleados, podrá allegar parte de los mismos y fondos federales para la institución universitaria y a su vez se logra maximizar los esfuerzos de profesionalización de nuestros empleados de manera permanente.

Por otro lado, según datos provistos por el Departamento del Tesoro, Puerto Rico sufre una contracción económica de 14.6% en el Producto Estatal Bruto (PEB real) con una predicción de una contracción adicional de 3% para los próximos 2 años. Por años, el Gobierno ha operado con un déficit estructural el cual ha sido financiado con emisiones de bonos y préstamos al Banco Gubernamental de Fomento. Hace más de 1 año que el Gobierno carece de liquidez y se han estado utilizando los reintegros, pagos de los contratistas, el dinero de los pensionados y prestamos intragubernamentales para sustituir las fuentes de liquidez.

ML

El acceso a la información financiera del Gobierno así como la preparación de predicciones adecuadas se han visto afectadas por una estructura gubernamental fraccionada y sistemas gubernamentales obsoletos. Los recaudos son consistentemente sobreestimados y continúan disminuyendo a pesar de la imposición de múltiples nuevos impuestos. El Banco Gubernamental de Fomento incumplió sus obligaciones con los bonistas desde el 1 de mayo de 2016 y ya no cumple su rol de proveer liquidez. La cartera de obligaciones de Puerto Rico asciende a $66,000 millones e incluye 18 emisores distintos los cuales están en precario estado financiero. El servicio de la deuda asciende a un promedio de $3,500 millones y consume más de una cuarta parte de las fuentes de ingresos. Los sistemas de retiro están prácticamente insolventes con una deuda de $50,000 millones de dólares. La anterior se agrava por la reducción poblacional ocasionada por la ola migratoria que comenzó en el 2006 y que se convierte en uno de los retos para encaminarnos hacia la recuperación.

Ante este tétrico cuadro, es hora de dejar atrás la filosofía del "me vale", enrollarnos las mangas y trabajar arduamente por el bienestar de Puerto Rico. Nos corresponde construir un nuevo Puerto Rico e implementar una administración y política pública que deje de improvisar y administrar las finanzas de año en año y empezar a abordar el desequilibrio a largo plazo entre el gasto y los ingresos. Nuestro compromiso en el Plan para Puerto Rico es atender de manera responsable estas

situaciones y devolverle la credibilidad a nuestra Isla. Tenemos que mirar hacia el futuro y anticipar estos desafíos en lugar de simplemente sobrevivir de una crisis a la siguiente. Los líderes y funcionarios de los componentes gubernamentales de Puerto Rico deben concentrarse en equilibrar los gastos y los ingresos, reducir el nivel de intervención gubernamental en la economía de Puerto Rico y proporcionar un ambiente de negocios competitivo, donde impere la buena fe, para que los inversionistas y empresarios locales y externos lideren el camino hacia la recuperación económica.

Ante todo lo anterior, las tres Ramas de Gobierno de los EEUU, en una acción concertada sin precedentes, ha ratificado el estatus colonial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las políticas del pasado llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar la Ley *"Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act"* PROMESA, delegando en una Junta de Supervisión Fiscal (JSF) la facultad de trabajar con el Gobierno de Puerto Rico para sacarnos de la crisis por la que atravesamos. Nuestro compromiso es trabajar mano a mano con ella para echar a Puerto Rico hacia adelante. A esos efectos, el 20 de diciembre de 2016, la Junta de Supervisión Fiscal ha solicitado como prioridades de Puerto Rico el incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:

MR

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

La (JSF) nos ha requerido que tenemos que restructurar la manera en que el Gobierno provee sus servicios. Lo anterior, nos obliga a lograr un balance entre la reducción del gasto público y que podamos seguir ofreciendo los servicios esenciales que merece nuestra ciudadanía. Este estatuto nos requerirá ser innovadores en la consecución de métodos para conjurar la situación deficitaria que atravesamos. No hacerlo iría en detrimento de los servidores públicos pues la Junta establecida por PROMESA tendría la libertad de actuar, lo que podría redundar en el despido masivo de empleados públicos.

Así pues, es preciso hacer cambios sin precedentes que hagan un gobierno más eficiente y fiscalmente responsable. Precisamente, el Plan para Puerto Rico que el Pueblo avaló el 8 de noviembre de 2016 recoge medidas para lograr responsabilidad

fiscal y desarrollar la economía de la Isla. Específicamente en las páginas 79 a la 81 nos comprometimos con establecer al Gobierno como Empleador Único.

Cumpliendo dicho compromiso y los requerimientos de la JSF, la presente Ley tiene como propósito reformar, transformar y hacer más eficiente el gobierno para mejorar la calidad de los servicios esenciales que se proveen, a un costo mucho menor. Esta legislación atiende y faculta al Gobierno para la adopción de criterios no tradicionales en la prestación de servicios en el sector de gobierno como alternativa a la retención de empleados, a través de la movilidad y una mejor utilización de los recursos en el gobierno. Igualmente el estatuto establecerá el marco de su jurisdicción y alcance y garantiza la retención de miles de empleados que de continuar administrando el país como hasta el presente, estarían prestos para ser cesanteados del servicio público.

En atención a lo anterior, en virtud del poder de razón de Estado y de conformidad con el Artículo II, Secciones 18-19, y el Artículo VI, Secciones 7-8, de la Constitución de Puerto Rico, se declara la existencia de una situación de urgencia económica y fiscal grave en Puerto Rico que hace necesaria la aprobación de esta Ley. Ante esta situación, ejercemos nuestro poder de razón de Estado, según definido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico como "aquel poder inherente al Estado que es utilizado por la Legislatura para prohibir o reglamentar ciertas actividades con el propósito de fomentar o proteger la paz pública, moral, salud y bienestar general de la comunidad, el cual puede delegarse a los municipios". Domínguez Castro v. E.L.A., 178, D.P.R. 1, (2010), a la pág. 36.

De igual forma, nuestro más alto foro se ha expresado recientemente sobre el uso del poder de razón de Estado en momentos de crisis. En este sentido, dicho Foro expresó que la inminencia de la crisis fiscal decretada por la Ley 7-2009, conocida como "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico", quedó evidenciada en su Exposición de Motivos. El Tribunal dispuso que las medidas tomadas eran necesarias y razonables para adelantar el interés gubernamental importante que perseguía la Ley 7-2009 de frenar dicha crisis. Véase, Domínguez Castro v. E.L.A., *supra*, págs. 88-89. De igual forma, reconoció "la precariedad de la economía como una realidad que necesariamente pesa en la definición del ámbito de la acción gubernamental bajo el poder de razón de Estado" y que en el ejercicio de dicho poder, "la Legislatura goza de amplia facultad para aprobar reglamentación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad". Íd., pág. 37.

Posteriormente, el Tribunal Supremo validó la Ley 3-2013 sobre el Sistema de Retiro de los Empleados Públicos en el caso Trinidad Hernández v. E.L.A., 188 D.P.R. 828 (2013), entendiendo que la Legislatura había ejercido el poder de razón de Estado para detener la insolvencia del Sistema de Retiro de Empleados Públicos. El Tribunal Supremo razonó que "de la exposición de motivos... se desprende que las medidas

adoptadas son necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis financiera que atenta contra la solvencia actuarial de este sistema". Añadió que, "ello ciertamente constituye un interés público importante pues, al garantizar la solvencia económica del sistema, se beneficia a todos sus participantes y se atiende, en parte, la crisis fiscal que enfrenta el País en protección del bienestar de todos los puertorriqueños". Trinidad Hernández, *supra*, pág. 837. Concluyó que la norma es constitucional "porque, a pesar de que existe un menoscabo sustancial de las obligaciones contractuales en controversia, las medidas implantadas son razonables y necesarias para salvaguardar la solvencia actuarial del Sistema de Retiro, y no existen medidas menos onerosas para lograr ese fin". Íd., pág. 839.

Del mismo modo, recientemente, en el caso Asociación de Maestros de Puerto Rico v. Sistema de Retiro de Maestros de Puerto Rico, 190 D.P.R. 854 (2014), el Tribunal Supremo fue enfático al destacar que las medidas aprobadas serán constitucionales si son razonables y necesarias "para adelantar su solvencia actuarial y no existen medidas menos onerosas para lograr ese fin". Íd., pág. 8.

Usando como base este marco legal, esta Asamblea Legislativa entiende que las medidas que se toman en esta Ley, son necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis fiscal, económica y presupuestaria por la que atraviesa Puerto Rico. Establecer al Gobierno como Empleador Único constituye la única opción que tenemos para lograr que nuestros empleados públicos puedan conservar su empleo. Esta medida, se promulga al amparo de la facultad de esta Asamblea Legislativa para aprobar y promulgar legislación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad puertorriqueña.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

Artículo 2.-Declaración de Política Pública

Sección 2.1.-Contenido

La política pública del Gobierno de Puerto Rico en la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

1. Establecer al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único.
2. Centralizar la administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central.
3. Que los empleados públicos sean empleados del Gobierno Central y no de las agencias.
4. Unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central donde los empleados en distintas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico con funciones iguales o similares estén clasificados bajo el sistema de clasificación que hoy ordenamos con la presente legislación.
5. Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental.
6. Reiterar que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional, así como actitud ética evidenciada en honradez, autodisciplina, respeto a la dignidad humana, sensibilidad y dedicación al bienestar general.
7. Reconocer que los servidores públicos son el recurso más importante para

el Gobierno de Puerto Rico.

8. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados y la negociación colectiva.

9. Establecer un sistema de evaluación de personal uniforme para los empleados públicos.

10. Establecer un registro electrónico sobre los resultados de las evaluaciones y cumplimiento.

11. Fortalecer los planes de desarrollo de capital humano dirigidos hacia la creación de métodos modernos utilizando plataformas de educación virtual.

12. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramientos mediante acuerdos colaborativos con universidades públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico o cualquiera de los estados de los Estados Unidos. Con el propósito de capacitar a los empleados del servicio público y lograr un servicio de excelencia a la ciudadanía en general a tono con las mejores prácticas en la administración pública.

13. Con el establecimiento del Gobierno Central como Empleador Único se garantiza la mejor utilización de los servicios que ofrecen los empleados públicos, permitiendo así al Gobierno la continuidad de los servicios a la ciudadanía a través de la movilidad de empleados públicos a las agencias,

corporaciones públicas, municipios, y Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), entre otros.

14. Fomentar el reclutamiento interno para llenar las plazas vacantes.

15. Reconocer el derecho a la sindicación de los empleados públicos y el derecho a la negociación colectiva que les cobija conforme a la Ley 45-1998.

Sección 2.2.-Objetivos

Con la aplicación de la política pública que hoy establecemos, se pretende lograr transparencia, mejorar la productividad, eficiencia, motivación y compromiso en la prestación de los servicios públicos que se ofrecen al pueblo de Puerto Rico. Para ello se hace necesario:

1. Lograr las mejores prácticas en la administración pública como compromiso principal.

2. Asegurar que el desarrollo de los empleados en el servicio público en Puerto Rico esté a la vanguardia con el de los países más desarrollados del mundo, con los más altos valores de justicia y el disfrute absoluto de los derechos consagrados en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico.

3. Lograr un sistema de clasificación de puestos orientado a reforzar el principio de mérito y la igualdad entre empleados en el servicio público, independientemente de la agencia para la que trabajen.

4. Establecer y mantener centralizado dentro de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, mediante el uso de tecnología la evidencia de todas las transacciones de personal, ya sean nombramientos, ascensos, traslados, descensos, movilidad y aplicación de medidas disciplinarias.

5. Cada empleado público del gobierno central e instrumentalidades, será retribuido respetando el principio de mérito y de conformidad con el salario establecido para el puesto que ocupa.

Artículo 3.-Definiciones

Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

(1) Acción Disciplinaria - sanción recomendada por el supervisor del empleado e impuesta por la autoridad nominadora. La sanción así impuesta formará parte del expediente de personal del empleado. Las sanciones a aplicarse consistirán en reprimendas escritas, amonestaciones orales, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

(2) Agencia - es una unidad de trabajo adscrita al gobierno central que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora.

(3) Ajustes Salariales - modificaciones que se realizan sobre el salario base de un empleado.

(4) Ascenso - constituye el cambio de un empleado de un puesto de una clase a un puesto de otra clase con funciones y salario básico superior.

(5) Aumento de sueldo dentro de la escala - cambio en la retribución del empleado a un tipo mayor dentro de la escala a la cual está asignada la clase a la que pertenezca su puesto, siempre que la situación fiscal lo permita.

(6) Aumento de sueldo por mérito - incremento en la retribución que se le concede al empleado en virtud de una evaluación por el desempeño demostrado durante doce (12) meses con anterioridad a la fecha de la evaluación, siempre que la situación fiscal lo permita.

(7) Autoridad nominadora - todo jefe de agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

(8) Beca - ayuda económica que se le brinda a un empleado para que continúe estudios superiores en una universidad o institución acreditada en Puerto Rico o cualquiera de los estados de Estados Unidos o de otras jurisdicciones, con el propósito de ampliar su preparación profesional o técnica y que ayude al empleado en las ejecutorias de las funciones del puesto al que fue nombrado dentro del Gobierno de Puerto Rico.

(9) Bonificación - compensación no recurrente y que no impacta la base salarial del empleado.

(10) Certificación de elegibles - nombres de los candidatos que estén en turno de certificación dentro del registro de elegibles centralizado o en orden

descendente de notas y que acepten las condiciones de empleo. Estos candidatos van a ser referidos para entrevista con la autoridad nominadora donde exista la vacante.

(11) Certificación selectiva - cualidades especiales del puesto a ser ocupado y que serán necesarias que el candidato posea.

(12) Clase de puesto - grupo de puestos donde los deberes, tipo de trabajo, autoridad y responsabilidad son iguales o semejantes de forma tal que puedan incluirse bajo un mismo título o número, donde se exija a los aspirantes u ocupantes iguales requisitos mínimos, que se le ofrezcan las mismas pruebas de aptitud para su selección y que estén incluidos bajo la misma escala de retribución.

(13) Clasificación de Puestos - agrupación de puestos en clases con funciones iguales o similares tomando en consideración sus deberes y responsabilidades.

(14) Comisión – significará la Comisión Apelativa del Servicio Público.

(15) Competencia - preparación académica, conocimiento o destreza adquirida por el empleado que le permite el cumplimiento con sus funciones de manera eficiente y en cumplimiento con las metas y objetivos de su unidad de trabajo.

(16) Convocatoria - publicación electrónica que hará la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico anunciando los puestos vacantes vigentes o aplicables por

determinado período para ser ocupados por personal interno o personas externas para todas las agencias e instrumentalidades públicas. La publicación contendrá los requisitos mínimos, el tipo de examen y el resto de la información necesaria para divulgar y/o anunciar la oportunidad para ocupar el puesto.

(17) Descenso - cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones y salario básico de un nivel inferior.

(18) Diferencial - compensación especial y adicional, separada del sueldo que se podrá conceder cuando existan condiciones extraordinarias no permanentes o cuando un empleado desempeñe interinamente un puesto, siempre que la situación fiscal lo permita.

(19) Director(a) - persona a cargo de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(20) Elegible - persona certificada para ocupar un puesto o cargo público.

(21) Empleador Único - únicamente para fines de esta Ley, se refiere al gobierno como patrono de todos los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas, salvo las excepciones mencionadas en la presente Ley.

(22) Escala de Retribución - margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel de trabajo que envuelve determinada clase de puestos y la adecuada y

progresiva cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puestos.

(23) Especificación de la clase - descripción de forma genérica que expone las características más importantes del trabajo principal de uno o más puestos, que incluya naturaleza del trabajo, grado de complejidad, responsabilidad y autoridad, si alguna, y los requisitos mínimos que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.

(24) Estructura salarial o sueldos - esquema retributivo que incluya las escalas a utilizarse en la asignación de puestos en el Sistema de Clasificación Centralizado de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(25) Examen - prueba escrita, oral, física o de ejecución. Incluye, además, la evaluación sobre la experiencia y la preparación académica entre otros criterios objetivos, el conjunto de los cuales determinará su certificación para un registro de elegibles.

(26) Extensión de Escalas - ampliación de una escala de sueldo partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.

(27) Función Pública - actividad inherente realizada en el ejercicio o en el desempeño de cualquier cargo, empleo, puesto o posición en el servicio público, ya sea en forma retribuida o gratuita, permanente o temporera, en virtud de cualquier tipo de nombramiento, contrato o designación para la Rama Legislativa, Ejecutiva o Judicial del Gobierno de Puerto Rico, así

como cualquiera de sus agencias, departamentos, subdivisiones, instrumentalidades, corporaciones públicas o municipios.

(28) Interinatos - son los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera o confianza en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de parte de la autoridad nominadora o su representante autorizado y en cumplimiento de las demás condiciones aplicables.

(29) Medida Correctiva - advertencia oral o escrita que hace el supervisor al empleado, cuando este incurre o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas y no forma parte del expediente del empleado.

(30) Movilidad - proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

(31) Oficina - se refiere a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(32) Período Probatorio - término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto está en período de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones del desempeño de sus deberes y funciones. Durante

dicho período, el empleado no adquiere ningún derecho propietario sobre el puesto.

(33) Plan de Clasificación o de Valoración de Puestos - sistema de clasificación de puestos centralizado y uniforme donde se agrupen todas aquellas funciones iguales o similares bajo un mismo puesto y que será administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(34) Planes de Retribución - sistema de escalas salariales establecidas mediante reglamento para retribuir los servicios de carrera y de confianza en el servicio público.

(35) Principio de Mérito - significa que todos los empleados públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticas, religiosas, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.

(36) Reclasificación - acción de clasificar o valorar un puesto que había sido clasificado o valorado previamente. La reclasificación puede ser a un nivel superior, igual o inferior.

(37) Registro de Elegibles - lista centralizada y enumerada con los nombres de personas que han sido previamente certificadas y que son elegibles para nombramiento. El orden de la lista estará de manera descendente, conforme a la calificación obtenida.

(38) Reingreso - reintegración o retorno al servicio mediante certificación de cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas:

a. incapacidad que ha cesado

b. cesantía por eliminación de puesto

c. renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con status regular

d. separación de un puesto de confianza sin haber ejercido el derecho a la reinstalación.

(39) Traslado - cambio de un empleado de un puesto a otro dentro de su misma clase, o de un puesto a otro cuyas funciones son iguales o similares y con un salario básico igual o similar al puesto que ocupaba al momento del traslado.

Artículo 4.-Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico

Sección 4.1.-Oficina

Se crea mediante esta Ley la "Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico."

Sección 4.2.-Nombramiento del(de la) Director(a):

La Oficina será dirigida por un(a) Director(a) quien será nombrado(a) por el Gobernador de Puerto Rico con el consejo y consentimiento del Senado. La persona así nombrada deberá tener conocimiento y experiencia en administración de recursos humanos y asuntos laborales.

Sección 4.3.-Funciones y Facultades de la Oficina y del(de la) Director(a)

Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

1. Funciones y facultades del(de la) Director(a):

   a. Nombrar el personal de la Oficina de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y contratar todos aquellos servicios que se requieran para el funcionamiento de la misma.

   b. Supervisar la administración y transformación de los Recursos Humanos guiado por la política pública enunciada en esta Ley.

   c. Aprobar, derogar y promulgar normas y directrices de conformidad con lo establecido en la Ley 170-1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme", las cuales regirán las relaciones entre la Oficina, instrumentalidades públicas, agencias y los municipios.

   d. Aprobar, promulgar, enmendar o derogar los reglamentos que sean necesarios para la adecuada administración de esta Ley.

   e. Delegar cualquier función o facultad que le haya sido conferida excepto la de adoptar, derogar o aprobar reglamentos.

f. Asesorar al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en todo lo relativo a las relaciones laborales y a la administración de los recursos humanos en el servicio público.

g. Realizar todas aquellas otras funciones inherentes y necesarias para la adecuada administración de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

h. Implementar la política pública del Gobierno Central como Empleador Único en todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico.

2. Funciones y facultades de la Oficina:

a. Centralizar aquellas funciones del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que sean compatibles con lo que se ordena en la presente ley.

b. Asegurar y garantizar la transparencia en la administración del principio de mérito, publicando de forma electrónica el reclutamiento, selección, ascensos, traslados, descensos, clasificación de puestos y retención de los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas, conforme han sido definidos en la presente ley.

c. Implantar el funcionamiento del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto

Rico.

d. Contribuir a la reingeniería y el fortalecimiento de los servicios que ofrece el Gobierno de Puerto Rico, ampliando la oferta de servicios educativos a los empleados públicos, mediante acuerdos colaborativos con universidades públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos o de otras jurisdicciones.

e. Asesorar en el área laboral a las agencias de la Rama Ejecutiva regidas por el "Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de Puerto Rico de 2011", en todo lo relacionado con los procedimientos de elección y certificación de organizaciones sindicales, en cuanto a la negociación y administración de convenios colectivos y en todas aquellas áreas relacionadas con los asuntos laborales de las agencias. En el descargo de las funciones de asesoramiento en torno a la negociación colectiva conforme a la Ley 45-1998, la Oficina coordinará y supervisará la creación y funcionamiento de un Comité de Negociación compuesto por su personal y aquel que designe la Oficina de Gerencia y Presupuesto. La Oficina realizará estudios comparativos de convenios colectivos y ofrecerá adiestramientos en el área laboral a aquellas agencias que lo soliciten.

f. Establecer un plan de seguimiento y auditorías al programa de administración de recursos humanos, aplicación del principio de mérito y los métodos de retribución en las agencias para asegurar el fiel cumplimiento con las disposiciones de la presente ley. De igual forma se auditará a los municipios de conformidad con lo dispuesto en la "Ley de Municipios Autónomos". Los resultados y hallazgos de la auditoría, en el caso de las agencias e instrumentalidades se referirán al jefe de la agencia, quien tendrá cinco (5) días laborables para responder, luego de los cuales el informe será referido a la Oficina del Contralor de Puerto Rico, a la Oficina del Gobernador y a la Asamblea Legislativa. En los casos de los municipios, el informe será referido además a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM).

g. Contratar, comprar o adquirir todos los materiales, suministros, equipos, piezas o servicios que estime necesario sujeto al reglamento que a estos fines adopten, con sujeción a las disposiciones generales de la "Ley de la Administración de Servicios Generales". El reglamento deberá contener normas adecuadas para proteger el aprovechamiento de los fondos en la forma más compatible con el interés público.

h. Aceptar donaciones o fondos por concepto de asignaciones, materiales, propiedades u otros beneficios análogos cuando

provengan de cualquier persona o institución privada o del Gobierno Federal y con los gobiernos estatales o de cualquier instrumentalidad o agencias de dichos gobiernos.

i. Celebrar los convenios, acuerdos o contratos que sean necesarios o convenientes para la realización de los propósitos de la presente ley, entre otros con organismos del Gobierno Federal y con los gobiernos estatales, municipales, las agencias del Gobierno de Puerto Rico y con individuos e instituciones con o sin fines de lucro.

j. Requerir a todos los componentes gubernamentales de las tres ramas de gobierno, la información necesaria para desarrollar y mantener actualizado un Sistema de Información sobre el estado del sistema de administración de recursos humanos y la composición de la fuerza laboral del sector público.

k. Administrar el directorio de ocupaciones y clases del Servicio Público.

l. Reglamentar e implantar las disposiciones relacionadas con la prohibición de acciones de recursos humanos durante la veda electoral.

m. Administrar y mantener actualizado el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público. De igual manera se mantendrá un registro en

línea; disponiéndose que las agencias, instrumentalidades públicas, así como las corporaciones públicas, con excepción de la Oficina del Gobernador, de los Municipios, del Tribunal Supremo, de las Oficinas del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras Legislativas, y de las Legislaturas Municipales, deberán cumplir con la obligación de remitir mensualmente a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos los Humanos del Gobierno de Puerto Rico las oportunidades de reclutamiento y ascenso. La Oficina remitirá para entrevista candidatos del listado que mantendrá dicha Oficina. Todas las solicitudes para adiestramiento serán referidas a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha del adiestramiento. La Oficina evaluará la necesidad y conveniencia del adiestramiento y procederá a aprobar o rechazar el mismo.

n. Establecer y crear el Registro de Consultores Certificados y Autorizados a elaborar Planes de Clasificación y Retribución de Puestos y los Reglamentos de Personal necesarios para la Administración de los Recursos Humanos.

o. Centralizar el sistema de administración de personal, eliminando de la categoría de administradores individuales a todas aquellas

agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico.

p. Establecer un Sistema de Clasificación Uniforme, consolidando aquellas funciones iguales o similares.

q. Habilitar los sistemas de acopio de información de los empleados con el propósito de agilizar y facilitar las transacciones de personal en línea.

r. Crear un sistema de entrevistas estructuradas que será utilizado por todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno y que se hará disponible para que sea utilizado por el restante de las agencias, instrumentalidades y municipios.

s. Mantener un registro mecanizado y actualizado de evaluaciones sobre desempeño.

t. Ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos.

Tanto el Director como la Oficina realizarán todas aquellas funciones que le hubiesen sido asignadas por leyes especiales a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) y que no hayan sido derogadas por esta Ley. Asimismo, realizarán las

1 funciones especiales asignadas, y todas aquellas funciones inherentes, necesarias o
2 convenientes para lograr los propósitos de esta Ley.

3 Artículo 5.-Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio
4 Público

5 Sección 5.1.-Creación

6 Se crea un Sistema de Administración y Transformación de los Recursos
7 Humanos del Gobierno de Puerto Rico enteramente armónica con la negociación
8 colectiva cuyo propósito principal será aplicar, reforzar, evaluar y proteger el principio
9 de mérito en el servicio público.

10 Este sistema será administrado por la Oficina de Administración y
11 Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y formarán
12 parte del mismo todas las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno como
13 Empleador Único, salvo las excepciones que se dispongan por ley.

14 Sección 5.2.-Exclusiones

15 Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a las siguientes agencias del
16 Gobierno, e instrumentalidades gubernamentales:

17 1. Rama Legislativa

18 2. Rama Judicial

19 En el caso de aplicar la Ley 45-1998, según enmendada, conocida
20 como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto
21 Rico", a los empleados de la Rama Judicial, quedarán excluidas las
22 categorías de los alguaciles auxiliares y secretarias de sala.

3. Corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
4. Universidad de Puerto Rico.
5. Oficina del Gobernador.
6. Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.
7. Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.
8. Los Municipios

En el caso de las corporaciones públicas o público privadas, agencias que funcionan como empresas o negocios privados como las Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), les aplicará el mecanismo de la movilidad y los municipios, deberán adoptar Reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito para la administración de sus recursos humanos, conforme lo dispone esta Ley, y someterán copia de los mismos a la Oficina. La Oficina queda facultada para realizar auditorías de cumplimiento en cuanto a las áreas esenciales al principio de mérito.

Artículo 6.-Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los empleados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad,

habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Sección 6.1.-Áreas Esenciales al Principio de Mérito

Las siguientes son las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Servicio Público que se establece en virtud de esta Ley, con excepción del Servicio de Confianza:

1. Clasificación de Puestos
2. Reclutamiento y Selección
3. Ascensos, Traslados y Descensos
4. Adiestramiento; y
5. Retención

Sección 6.2.-Disposiciones sobre Clasificación de Puesto

1. En virtud de la presente ley se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico a comenzar con carácter inmediato el proceso de centralización y unificación de los planes de clasificación de las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central.
2. Se hará una descripción por escrito de cada puesto con funciones iguales o

similares. La descripción del puesto contendrá las funciones básicas, esenciales, generales y marginales. Debe contener además el propósito de la función inherente al puesto, de forma tal que permita al Gobierno de Puerto Rico cumplir con sus funciones esenciales a través de cada agencia o instrumentalidad.

3. Los puestos se agruparán en clases de puestos tomando en consideración aquellos elementos del puesto iguales o similares, de forma tal que pueda exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos, así como los mismos criterios para su selección y puedan recibir sus ocupantes la misma retribución, independientemente de la agencia para la que trabajen.

4. La Oficina mantendrá por escrito la descripción de cada clase o su equivalente. La descripción deberá contener los elementos básicos y comunes a los puestos incluidos en la clase, tales como los niveles de responsabilidad, autoridad y grado de complejidad del grupo de puestos; preparación, experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas mínimas y el término de duración del período probatorio. Cada clase será designada con un título oficial descriptivo de la naturaleza y el nivel de trabajo que conlleva, el que será utilizado para las transacciones de personal y de presupuesto.

5. Se le entregará al empleado copia de la descripción del puesto que ocupa.

6. Se mantendrán de forma separada, los planes de clasificación de puestos de carrera y puestos de confianza.

7. Todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación o de valoración correspondiente de carrera o de confianza. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que no esté clasificado dentro de uno de los planes de clasificación. El incumplimiento con lo anterior dará base para la declaración de la nulidad de la acción en cuestión.

8. Las clases en los planes de clasificación, se agruparán a base de un esquema ocupacional o profesional y dicho esquema formará parte integral de los planes de clasificación o valoración de puestos.

Sección 6.3.-Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Al momento de reclutar personal el gobierno como Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no existir dentro del gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

1. Condiciones Generales - Todo candidato que interese ingresar al servicio público deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

a. ser ciudadano americano o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme la legislación aplicable;

b. estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto;

c. cumplir con las disposiciones aplicables de la "Ley de Contribución sobre Ingresos", según enmendada, sobre la radicación de la planilla de contribución sobre ingresos los cinco (5) años previos a la solicitud;

d. no haber incurrido en conducta deshonrosa;

e. no haber sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral;

f. no hacer uso ilegal de sustancias controladas;

g. no ser adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas;

h. no haber sido destituido del servicio público, ni convicto por los delitos graves o menos graves que se enumeran en la Sección 6.8 (3) de esta Ley, en la jurisdicción de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los demás estados de los Estados Unidos de América.

Las condiciones identificadas de la (d) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para ocupar puestos en el servicio público.

2 Requisitos Mínimos - Toda persona que vaya a ocupar un puesto en el

servicio público, sea mediante nombramiento original o cualquier otra acción de personal, deberá reunir los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia que se establezcan para la clase de puesto correspondiente.

3. Convocatorias, divulgación, periodos probatorios - Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

a. El reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.

b. Convocatorias - Las convocatorias incluirán las normas de reclutamiento para cada clase de puesto encaminadas a atraer al Servicio Público los mejores recursos disponibles. Las convocatorias, sin limitarse, incluirán título y número de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, sueldo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes, cuando aplique, y los de preparación académica y/o experiencia que como mínimo habrán de poseer los aspirantes a empleo. Los requisitos mínimos de preparación y/o experiencia deberán estar a su vez orientados por lo establecido en los planes de clasificación o método de valoración de puestos. Las convocatorias establecerán el tipo de competencia autorizado para cada clase indicando si la

competencia habrá de estar limitada a empleados de la propia agencia, a empleados de las agencias cubiertas por esta Ley o, abierta al público en general.

También se incluirá el criterio o criterios que habrán de utilizarse para ordenar los nombres de los elegibles en los registros correspondientes, tales como: índices académicos, puntuación de reválidas, exámenes o entrevistas grupales; y puntuación en evaluaciones de preparación y/o experiencia adicional a la establecida en los requisitos mínimos o una combinación.

Las convocatorias también incluirán en los casos apropiados aspectos tales como: notas de pase de exámenes; factores de evaluación en entrevistas y evaluaciones de preparación y experiencia; y valores relativos adjudicados a cada criterio utilizado para ordenar los nombres en los registros cuando se utilice más de un criterio. Dichas convocatorias deberán revisarse periódicamente de modo que reflejen los cambios en el mercado de empleos y otras condiciones.

c. Publicación - Las convocatorias de empleo se publicarán en el portal electrónico del gobierno y por los medios de comunicación más apropiados en cada caso, de modo que puedan llegar a las fuentes de recursos. Cuando el anuncio de oportunidades de empleo establezca un término para la presentación de solicitudes,

se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de cierre. La diversidad de medios o el medio a utilizar en la divulgación, y el plazo para recibir solicitudes estará sujeto a criterios tales como: grado de especialización de la clase, mercado de empleo, cantidad de puestos a cubrir, área geográfica de la oportunidad y el tipo de competencia. Cada anuncio de oportunidades indicará el título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes y cualquier otra información necesaria como el tipo de competencia, tipo de examen y/o criterios de evaluación u ordenación de nombres en el registro de elegibles. La Oficina reglamentará la publicación de convocatorias en la página electrónica y dispondrá en el reglamento que todo reclutamiento hecho en incumplimiento de estas disposiciones será nulo.

La Oficina previo acuerdo con las agencias excluidas del sistema de personal, incluyendo, la Oficina del Gobernador, los Municipios, el Tribunal Supremo, las Oficinas del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, las Cámaras Legislativas, y las Legislaturas Municipales, podrá crear los registros y la administración de convocatorias para reclutamiento, ascenso y/o adiestramiento y administrar sus páginas electrónicas y divulgar a través de éstas la información correspondiente. Los ciudadanos

podrán someter sus solicitudes para reclutamiento, ascenso y/o adiestramiento a través de la propia Red de Internet mediante portales electrónicos creados conforme a la reglamentación que adopte la Oficina.

d. Revisión - En los casos en que se determine que el reclutamiento se llevará a cabo mediante un proceso de aprobación de examen, cualquier persona examinada podrá solicitar la revisión del resultado de su examen dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de envío por correo de la notificación del resultado.

e. Certificaciones - Antes de que se recurra al reclutamiento externo en el Gobierno Central la Oficina deberá verificar detalladamente si dentro del Gobierno existe el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones donde exista la necesidad.

f. Reclutamiento externo - De no existir el recurso humano interno dentro del Gobierno Central se procederá con el reclutamiento externo, sujeto a que las circunstancias económicas lo permitan.

g. Registro de Elegibles - Los registros de elegibles serán colocados en estricto orden descendente utilizando las calificaciones o puntuación obtenida para la clase de puesto correspondiente. En casos de puntuaciones iguales el orden podrá determinarse tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

1. preparación académica general o especial;
2. experiencia
3. índice o promedio en los estudios académicos o especiales;
4. fecha de presentación de la solicitud

h. Selección - Los puestos regulares de carrera vacantes se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

1. La Oficina mantendrá un listado de personas certificadas como elegibles por cada puesto vacante. Si la agencia o instrumentalidad cuenta con una vacante, la Oficina le remitirá a la autoridad nominadora un número no mayor de diez (10) candidatos para entrevista y selección.
2. Selección por la Autoridad Nominadora de uno de los candidatos certificados dentro de un límite razonable de tiempo que será determinado por la Oficina en el reglamento que adopte en virtud de esta Ley, estableciéndose que luego de quince (15) días laborables a partir de la fecha de expedición de la certificación de elegibles, tales elegibles podrán incluirse en otras certificaciones aun cuando no se haya efectuado la selección correspondiente.
3. A los candidatos certificados que no resultaren seleccionados, se les notificará por escrito. En dicha

comunicación se le informará que no han sido seleccionados y la consecuente inclusión en el registro de elegibles.

i. Periodos Probatorios - Las agencias de la Rama Ejecutiva e instrumentalidades públicas cubiertas por esta Ley, darán estricto cumplimiento del período probatorio establecido. El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto. Este no será menor de tres (3) meses ni mayor de doce (12) meses. Se utilizarán formularios oficiales diseñados para este fin y las evaluaciones que se hagan serán discutidas con los empleados. La acción final se notificará por escrito al empleado por lo menos diez (10) días antes de su efectividad. Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado adquirirá estatus de empleado regular de carrera.

j. Nombramientos en puestos de duración fija – Los nombramientos en puestos de duración fija se utilizarán en las siguientes circunstancias:

1. Cuando el ocupante del puesto se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo.
2. Cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que requiera algún tipo de licencia y el candidato a nombrarse posea licencia provisional.

3. Cuando el ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo.

4. Cuando el ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.

5. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

k. Nombramientos transitorios - Las agencias e instrumentalidades evitarán al máximo mantener puestos transitorios.

l. Reclutamiento y Selección de Empleados de Confianza - El personal comprendido en el servicio de confianza según se define en esta Ley será de libre selección, libre remoción y deberá reunir aquellos requisitos de preparación, experiencia y de otra naturaleza que la Autoridad Nominadora considere imprescindibles para el adecuado desempeño de las funciones asignadas al puesto.

m. Rechazo de solicitudes - Se podrán rechazar solicitudes, cancelar exámenes, anular la elegibilidad en el registro, o declarar inelegible para el servicio público a cualquier solicitante que no reúna los requisitos exigidos o que haya realizado o intentado realizar engaño o fraude en la información sometida o que haya realizado o intentado cometer cualquier delito contra la propiedad pública, tales como, apropiación ilegal, robo, falsificación o

mutilación de los exámenes a ofrecerse u ofrecidos. Lo anterior, en el caso de empleados públicos, podrá dar motivo a la destitución o a la imposición de cualquier otra medida disciplinaria.

n. Cancelación de Registros - Mediante Reglamento, la Oficina dispondrá sobre la cancelación de registros cuando estos no respondan a las necesidades del servicio público y se requerirá que la cancelación sea notificada por aviso público y en la página electrónica gubernamental a los candidatos que figuren en los mismos.

Sección 6.4.-Disposiciones sobre Ascensos, Traslados, Descensos y Movilidad

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico será la responsable de asegurar que las agencias, las corporaciones públicas, instrumentalidades del gobierno y municipios cuando así se requiera, provean los mecanismos apropiados de ascensos, traslados, descensos y movilidad de los empleados, para la ubicación de puestos y empleados donde deriven la mayor satisfacción de su trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a obtener los objetivos de la organización con mayor eficacia, conforme a las siguientes disposiciones:

1. Ascensos

a. Una vez aprobada esta Ley, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de

Puerto Rico en conjunto con la Autoridad Nominadora determinará las clases de puestos, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos, que debido a las necesidades particulares de la agencia o a la naturaleza de las funciones de dichas clases de puestos, requieren que se cubran mediante el ascenso de empleados.

b. Los empleados en puestos de carrera podrán ascender mediante exámenes que podrán consistir de pruebas escritas, orales, físicas, o de ejecución o evaluación de preparación y experiencia. Además de éstos, se podrán tomar en consideración las evaluaciones del supervisor, análisis del expediente del empleado y los adiestramientos que hayan tomado relacionados con las funciones del puesto al cual se le propone ascender.

c. Se anunciarán las oportunidades de ascenso de manera que todos los candidatos debidamente cualificados puedan competir, de conformidad con lo dispuesto en el subinciso (c) del inciso (3) de la Sección 6.3 de esta Ley, a través de su divulgación en la agencia y de su publicación en el Registro Central y en el registro correspondiente de la agencia. Luego de anunciadas las oportunidades, si no existiese una cantidad razonable de personas que reúnan los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos, la forma de cubrir los

puestos o prestar los servicios será la establecida en la Sección 6.3 (3) de esta Ley para los procedimientos ordinarios de reclutamiento y selección.

d. Se podrá autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa la aprobación del examen. Por exigencias especiales y excepcionales del servicio se entenderá la asignación o atención de nuevas funciones o programas; la ampliación de los servicios que presta la agencia; la necesidad de reclutar personal que logre mantener la continuidad en la prestación de los servicios sin necesidad de mayor orientación; inadecuacidad de un registro de elegibles; urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario.

Por otro lado, por las cualificaciones especiales de los empleados se entenderá la experiencia adicional; los estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos y los resultados obtenidos del Sistema de Evaluación adoptado por las Agencias.

e. Todo empleado ascendido deberá cumplir con el período probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido.

2. Traslados

a. Si una agencia demuestra la necesidad de contar con un puesto con carácter permanente o por un término no mayor de doce (12) meses, la Oficina de Administración y Trasformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, dependiendo de las circunstancias, suplirá la necesidad de la agencia o instrumentalidad, utilizando el mecanismo de traslado o movilidad, según sea el caso. Igualmente operará cuando surjan necesidades del servicio, circunstancias imprevistas, programas o proyectos *bona fide* de duración determinada financiados con fondos federales, estatales o combinados. De igual forma, cuando surja la necesidad de realizar trabajos de duración fija en el servicio de confianza, la Oficina ofrecerá el recurso humano, mediante el mecanismo de traslado o movilidad, según sea el caso.

b. Se podrán hacer traslados de un puesto a otro en la misma clase, o su equivalente en otros planes de valoración, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, siempre que el empleado reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado.

c. Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase, o su equivalente en otros planes de valoración, el empleado estará sujeto al

período probatorio requerido para el nuevo puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a necesidades del servicio debidamente justificadas.

d. Se permitirá efectuar traslados de empleados entre la misma agencia, entre agencia y municipios, entre agencias y organismos, entre agencia y corporaciones públicas, entre agencia e instrumentalidades gubernamentales y dependencias de la Rama Ejecutiva, conforme a las normas que a tales fines emita la Oficina.

e. Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente.

f. En los casos apropiados en que se justifique, las Autoridades Nominadoras tendrán facultad para tomar todas aquellas medidas de movimientos cautelares, provisionales y adecuadas, con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la óptima prestación de los servicios, tales como el movimiento de personal, sin que ello constituya una adjudicación final de ninguna acción o reclamo. En ningún caso, el traslado ni el movimiento cautelar de personal podrán resultar oneroso para el empleado(a) objeto del mismo.

3. Descensos

a. Se podrá efectuar descensos cuando el empleado lo solicite o

cuando se eliminen puestos y no se le pueda ubicar en un puesto similar al que ocupaba. Ningún descenso tendrá efecto sino hasta que hayan transcurrido treinta (30) días calendario contados desde la fecha de notificación por escrito del mismo al empleado afectado. Dicha notificación debe informar al empleado sobre el procedimiento a seguir en caso de no estar de acuerdo con la decisión, así como la fecha en que surtirá efecto la decisión.

b. En los casos de descensos solicitados, el empleado deberá expresar por escrito su conformidad con el mismo, en cuyo caso el descenso podrá tener efecto inmediato o antes de transcurrir el término de la notificación establecido en el inciso anterior.

c. Los empleados descendidos deberán cumplir con los requisitos mínimos del puesto que van a ocupar.

d. Los descensos no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente.

4. Movilidad

La movilidad como ha sido definida en la presente ley es un proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

1. La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos

del Gobierno de Puerto Rico en conjunto con la Oficina de Gerencia y Presupuesto tendrán un (1) año a partir de la aprobación de la presente ley para crear los planes de movilidad, los cuales deben corresponder a las necesidades inmediatas en la prestación de servicios esenciales en el Gobierno de Puerto Rico.

2. La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico será la encargada de poner en función cada plan de movilidad en la prestación de servicios y funciones en el Gobierno de Puerto Rico. Al momento de realizarse los planes de movilidad en primera instancia, se deberá identificar que empleados desean participar de forma voluntaria. Igualmente, se deberá tomar en consideración, la necesidad de servicio, la preparación y experiencia del empleado, los años de servicio, el domicilio del empleado, el lugar geográfico de prestación de servicios y los convenios colectivos, disponibilidad del empleado, entre otros requisitos a establecerse mediante reglamento por la Oficina para la implementación del mecanismo de Movilidad el cual dejará claro que todo movimiento de personal que se realice en incumplimiento con estas disposiciones será nulo.

3. La Oficina de Gerencia y Presupuesto será responsable de cuantificar finalmente la cantidad de personal necesaria para cumplir con el plan establecido, para lo que emitirá la Normativa de rigor cónsono con lo aquí dispuesto.

4. La movilidad es un elemento necesario para la mejor utilización y retención de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

5. La movilidad no aplicará a empleados nombrados por el Gobernador, cuyos nombramientos requieran el consejo y consentimiento del Senado, a empleados de Confianza, a los maestros ni personal que requiera la certificación de maestro del Departamento de Educación y a los agentes del orden público de la Policía de Puerto Rico.

6. La oficina al momento de poner en función cada plan de movilidad en la prestación de servicios y funciones deberá reglamentar un proceso en el cual empleados de otras agencias puedan solicitar moverse de forma voluntaria a la agencia que necesita más personal.

7. La implementación por parte de la agencia del Plan de Movilidad establecido por la Oficina, no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes ni constituirá una práctica ilícita.

8. Para cada transacción de personal dentro del plan de movilidad se respetará las garantías del debido proceso de ley, los beneficios marginales y el sueldo base que los empleados ostentaban antes de realizarse los movimientos de personal; salvo que el empleado y/o el sindicato que lo represente, llegue a otros acuerdos al momento de realizarse la movilidad.

9. Para que un empleado del gobierno pase mediante un plan de movilidad a un municipio, el municipio deberá consentir a dicha movilidad.

10. Se dispone que en todo contrato de Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), aquellos empleados del gobierno que sean transferidos a la (APP+P) mediante el mecanismo de movilidad, conservarán su salario y los beneficios marginales que tuvieran al momento de producirse la movilidad, siendo la (APP+P) responsable de asumir las obligaciones correspondientes a dicha transacción de personal; esto salvo que el empleado y/o el sindicato que lo represente, llegue a otros acuerdos al momento de realizarse la movilidad. Disponiéndose que, si al momento de la movilidad ya estuviera en vigor la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", se exceptuará su aplicación a dichos empleados.

11. La movilidad no podrá ser utilizada como medida disciplinaria, no podrá ser onerosa para el empleado, ni podrá hacerse arbitrariamente.

12. Al realizarse la movilidad del empleado, el mismo no estará sujeto a un nuevo periodo probatorio, excepto cuando la transacción de personal represente un ascenso. En cuyo caso, el empleado estará sujeto al período probatorio correspondiente a la clase a la cual fue ascendido.

13. La movilidad del empleado surtirá efecto una vez hayan transcurrido treinta (30) días calendario contados desde la fecha de notificación por escrito del mismo al empleado. Dicha notificación debe informar al empleado sobre el procedimiento a seguir en caso de no estar de acuerdo con la decisión, así como la fecha en que surtirá efecto la misma. De

revertirse la decisión el empleado volverá a su lugar de trabajo original siempre y cuando no se haya eliminado el puesto, se le pueda ubicar en un puesto similar y que la agencia en cuestión esté en función. De no darse ninguna de las anteriores se comenzará un proceso de diálogo con el empleado y/o con el sindicato que lo representa para poder buscar opciones de trabajo para el mismo.

Sección 6.5.-Disposiciones sobre Adiestramiento

El Adiestramiento constituye parte esencial del principio de mérito. Es indispensable atemperar la política pública en materia de adiestramientos a las realidades de la Administración pública del siglo XXI.

Con esto en mente, se crea el Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública con el propósito de profesionalizar la carrera del servidor público, de manera que estos estén preparados para enfrentar los retos organizacionales y ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía. Este Consejo será responsable de garantizar que la capacitación de los empleados esté orientada al logro de las metas y compromisos de cada Agencia. La composición y funciones del Consejo Asesor serán establecidas mediante Orden Ejecutiva.

De igual forma, con el propósito de cumplir con la política pública en materia de adiestramiento, se crea el Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA) adscrito a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

1. Propósito de IDEA

Maximizar la profesionalización y eficiencia del servicio público en Puerto Rico mediante el adiestramiento continuo y la superación profesional de los empleados del gobierno de forma que se optimice su productividad y así se le protejan sus derechos propietarios al empleo. Igualmente, será función de esta oficina identificar y conseguir recursos humanos y financieros que faciliten esa meta.

2. Funciones

Para lograr sus propósitos, IDEA deberá:

a. Desarrollar, a base de las determinaciones del Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y las instrucciones de su Director(a), un Plan Maestro Quinquenal divido por años para el adiestramiento y profesionalización de los empleados del Gobierno de Puerto Rico (PLAN-MA) disponiéndose que:

1. El PLAN-MA deberá revisarse anualmente basado en un estudio de necesidades y prioridades programáticas.

2. La decisión debe hacerse concomitantemente con el proceso presupuestario.

3. El Director podrá hacer los ajustes al plan sobre la marcha, cuando sea necesario de acuerdo a sus determinaciones de

hechos basadas en información oficial.

4. En los primeros seis (6) meses luego de la vigencia de esta Ley, mientras se prepara el PLAN-MA el Director podrá continuar el programa de Adiestramiento que haya programado la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) o variarlo si a su juicio es necesario por las circunstancias.

b. Establecer una estructura administrativa y los sistemas de información adecuados para poner en operaciones el PLAN-MA una vez sea aprobado.

c. Operar el Sistema de Adiestramiento y Profesionalización ordenado por el PLAN-MA.

d. Desarrollar un plan para crear una Alianza con la Universidad de Puerto Rico (ALI-UPR) para adiestrar y re-adiestrar a los empleados públicos;

e. Con la meta de atraer recursos financieros y humanos el Gobierno podrá negociar para la Oficina, según convenga:

1. Alianzas, memorandos de entendimiento o contratos con agencias del Gobierno Federal o el Gobierno Estatal de cualquiera de los estados o sus municipios;

2. Contratos o Alianzas Público Privadas con las

universidades privadas de Puerto Rico o cualquiera de los estados de Estados Unidos o sus Jurisdicciones; o

3. Fundaciones privadas de Puerto Rico o cualquiera de los estados de Estados Unidos o sus Jurisdicciones o internacionales.

f. Administrar la ALI-UPR y las demás alianzas con organismos del sector público y del sector privado.

g. Elaborar para la aprobación de la Oficina acuerdos colaborativos para ofrecer adiestramiento y profesionalización y a tales fines desarrollar módulos de enseñanza interactiva y a distancia mediante el uso de plataformas de educación virtual.

h. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramiento, mediante acuerdos colaborativos con instituciones universitarias públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico.

1. Se deberán dirigir los adiestramientos a lograr fortalecer la comunicación interagencial y promover la interconectividad de los servicios públicos.

2. Colaborar y asistir a la Oficina del Procurador para las Personas con Impedimentos (OPPI) en las campañas de capacitación, sensibilización, orientación y educación que dicha Oficina ofrezca a los empleados públicos sobre los derechos que asisten a las personas con impedimentos.

3. Colaborar y asistir a la Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada en las campañas de capacitación, sensibilización, orientación y educación que dicha Oficina ofrezca a los empleados públicos sobre los derechos que asisten a las personas de edad avanzada.

4. Colaborar y asistir a la Oficina de Ética Gubernamental y Oficina del Contralor de Puerto Rico en sus programas de adiestramiento.

5. Ofrecer cursos de capacitación y estudios continuados en materias financieras económicas a los empleados públicos de las agencias.

6. Ofrecer cursos de capacitación en el área de Servicio al Cliente, proveyéndole a los empleados que trabajan directamente con el público el conocimiento de nuevos mecanismos y destrezas para ofrecer un servicio de calidad y buen trato a la ciudadanía.

3. Beneficiarios

a. Podrán participar de los programas de adiestramiento que desarrolle la Oficina:

1. Funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico, así como funcionarios y empleados de los gobiernos municipales, de las agencias y corporaciones públicas de

Puerto Rico.

2. También podrán participar, previa autorización del Director, personal de instituciones públicas o privadas nacionales o internacionales becados por esos organismos que deberá pagar por los servicios a prestarse.

4. Las disposiciones específicas que regirán el adiestramiento y la capacitación de personal serán las siguientes:

1. Las establecidas en el PLAN-MA
2. Las necesidades certificadas por las agencias
3. El historial de personal y adiestramiento de cada empleado que detalle:
   a. Preparación académica
   b. Adiestramientos previos
   c. Experiencia en el empleo

5. Programa de Becas: los beneficiarios vendrán obligados, una vez terminados sus estudios, a prestar servicios al Gobierno de Puerto Rico por un tiempo igual al doble del tiempo de estudio subsidiado por la Oficina sin menoscabo de su derecho constitucional a renunciar al empleo. Disponiéndose que:

a. Para beneficiarse del programa de becas o licencia con sueldo una persona deberá comprometerse a reembolsar a la Oficina el costo total de su adiestramiento, más el interés al tipo legal desde el

momento en que le fueron desembolsadas las ayudas, ya fuera a través de beca o licencia con sueldo, si renuncia a su posición antes del tiempo aquí dispuesto, a menos que la Oficina le exima de dicha obligación por razón de despido injustificado o causas de fuerza mayor.

b. A los efectos de asegurar el reembolso, los beneficiados deberán prestar fianza al momento de recibir la ayuda.

6. El Programa de Becas cumplirá con los siguientes requisitos para la concesión de las mismas:

a. La Oficina determinará las necesidades de adiestramiento y profesionalización de los departamentos, agencias y corporaciones públicas y desarrollará un Plan de Becas para satisfacerlas sujeto a los recursos disponibles.

b. Determinadas esas necesidades, se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas a todos los empleados potencialmente elegibles.

c. Todos los empleados elegibles podrán competir en igualdad de condiciones a base de sus calificaciones previas y un Plan Obligatorio de Estudios al que debe comprometerse.

d. Se seleccionarán para ser beneficiados los mejor calificados y aquellos cuyas destrezas y ruta de desarrollo profesional se proyecte de mayor beneficio para el departamento, agencia o

corporación pública que lo recomienda.

e. Una vez otorgada la beca o licencia con o sin sueldo, la Oficina congelará el puesto del becario; disponiéndose que por necesidades del servicio se podrá cubrir la posición mediante utilización de los mecanismos de traslado o movilidad, o por nombramientos transitorios por el tiempo que dure la beca y mientras el becario cumpla con el plan de estudios al que se comprometió al aceptarla.

7. El Director podrá conceder becas sin oposición, a recomendación de un comité *ad hoc* para estudiar su necesidad, cuando determine que existen exigencias especiales y excepcionales del servicio y que las cualidades especiales de los empleados lo justifiquen.

Sección 6.6.-Disposiciones sobre Retención

1. Los empleados de carrera con estatus regular tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, orden y la disciplina que debe prevalecer en el servicio público. Dichos criterios se establecerán a base, entre otros factores, de las funciones de los puestos, los deberes y obligaciones que se disponen más adelante en esta Ley, y aquellos otros que conforme a la función operacional de cada agencia resultaren necesarios para la prestación de servicios.

2. La Oficina tendrá la obligación de crear y diseñar, el sistema de evaluación de desempeño, productividad, ejecutorias y cumplimiento

eficaz con los criterios establecidos, utilizando métricas cuantificables para los empleados. Las agencias e instrumentalidades vendrán obligadas a evaluar a sus empleados utilizando el sistema de evaluación sobre desempeño que establezca la Oficina.

3. Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas y requerimientos establecidos, cada agencia deberá tomar las medidas correctivas o acciones disciplinarias necesarias y adecuadas. Entre otros, se podrá considerar la amonestación verbal, reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo o la destitución.

4. La Autoridad Nominadora sólo podrá suspender de empleo y sueldo o destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa, previa notificación de formulación de cargos por escrito y apercibimiento de su derecho a solicitar vista previa conforme a los procesos de disciplina progresiva como se establece en el reglamento.

5. Las Autoridades Nominadoras tendrán la obligación de imponer la acción disciplinaria que proceda a cualquier funcionario o empleado que intencionalmente, por descuido o negligencia incumpla cualquiera de las disposiciones de esta Ley.

6. Cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la agencia o de la ciudadanía en general, las Autoridades Nominadoras podrán efectuar suspensiones sumarias. En tales casos,

estarán obligados a celebrar la vista informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión.

7. Las agencias podrán negociar con sus representantes sindicales los procedimientos a utilizarse en la imposición de medidas disciplinarias. Dichos procedimientos contendrán los mecanismos necesarios para garantizar un debido proceso de ley y proteger a los empleados contra despidos y separaciones arbitrarias.

8. Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar acciones disciplinarias:

a. Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.

b. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.

c. Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen.

d. Acatar aquellas órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones, actividades y objetivos de la agencia en donde trabaja.

e. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados

con su trabajo a menos que reciba un requerimiento formal o permiso de una autoridad competente que le requiere la divulgación de los mismos.

f. Realizar tareas durante horas no laborables cuando la necesidad del servicio así lo exija y se le haya notificado con tiempo razonable.

g. Vigilar, conservar y salvaguardar, incluyendo pero sin limitarse a, todos los documentos, bienes e intereses públicos.

h. Cumplir las disposiciones de esta Ley, las reglas y órdenes dictadas en virtud de la misma.

i. Cumplir con las normas de conducta de ética y moral establecidas en la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", y sus reglamentos.

9. A tenor con lo antes expresado, se dispone que los empleados no podrán realizar, entre otras acciones similares, las siguientes:

a. Aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado público a excepción de aquellas autorizadas por ley.

b. Utilizar su posición oficial para fines político partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio público.

c. Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado público.

d. Realizar u omitir cualquier acción prohibida por la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011".

e. Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno de Puerto Rico.

f. Incurrir en prevaricación, soborno o conducta inmoral.

g. Realizar acto alguno que impida la aplicación de esta Ley y las reglas adoptadas de conformidad con la misma; hacer o aceptar a sabiendas, declaración, certificación o informe falso en relación con cualquier materia cubierta por la Ley.

h. Dar, pagar, ofrecer, solicitar o aceptar directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otro valor a cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otra acción de personal.

i. Incurrir en conducta relacionada con delitos contra el erario público, la fe y función pública o que envuelvan fondos o propiedad pública.

10. Se podrán decretar cesantías en el servicio, sin que constituya acción disciplinaria o destitución, en las siguientes circunstancias:

a. debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos. En estos casos, las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro de cada grupo el status de los

empleados, su productividad reflejadas en sus evaluaciones y su antigüedad en el servicio. A los fines de determinar antigüedad, se considerará todo servicio prestado en puestos de las agencias comprendidas en el Sistema.

La Autoridad Nominadora de cada agencia notificará por escrito a todo empleado a quien haya de cesantear con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. Ninguna cesantía de empleados será efectiva a menos que se cumpla con el requisito de notificación. Cada agencia procederá a establecer un procedimiento escrito a los efectos de decretar cesantías en caso de éstas ser necesarias, el mismo será divulgado o estará disponible para conocimiento de cualquier empleado interesado.

Antes de decretar las cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, se agotarán todos los recursos al alcance para evitar dichas cesantías con acciones tales como:

1. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal.
2. Readiestramiento del empleado y mediante el mecanismo de movilidad pasarlo a otro puesto dentro de la misma agencia, otra agencia, Municipio, Corporación Pública o

Alianza Público Privada Participativas (APP+P), entre otros, para reubicarlo en otro puesto, antes de la fecha límite para decretar tales cesantías.

3. Disfrute de vacaciones acumuladas.

4. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la agencia tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías.

5. Reducción en la jornada de trabajo.

6. Descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.

b. cuando se determine que dicho empleado está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. La Autoridad Nominadora podrá requerir someterse a examen médico a empleados cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud. La negativa del empleado a

someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

c cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico bajo el Fondo del Seguro del Estado por un período mayor de doce (12) meses desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo". De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

11. Se podrá separar de puesto a un empleado de carrera durante o al final de su período probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con status regular. Si la separación del servicio fuera debido a hábitos o actitudes del empleado, se podrá proceder a su

separación mediante el procedimiento de destitución establecido en la agencia.

12. Se podrá separar del servicio a cualquier empleado transitorio, antes de expirar el plazo de duración de su nombramiento por justa causa y conforme al debido proceso de ley.

13. Se separará del servicio a tenor con el Artículo 208 del Código Político de 1902, según enmendado, a todo empleado convicto por cualquier delito grave o que implique depravación moral, o infracción de sus deberes oficiales. Disponiéndose que en los casos que al empleado convicto se le extienda el beneficio de cumplir su sentencia o parte de ella en la libre comunidad, operará lo dispuesto en la Ley Núm. 70 de 20 de junio de 1963, según enmendada, conocida como "Relevo de la Inhabilidad Establecida por Ley para Ocupar Puestos Públicos a Personas con Sentencia Suspendida y Libertad a Prueba o Pena Alternativa a la Reclusión", y el procedimiento establecido en la Sección 6.8 de la presente ley.

14. Todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libre y voluntariamente mediante notificación escrita a la Autoridad Nominadora de la agencia. Esta comunicación se hará con no menos de diez (10) días consecutivos de antelación a su último día de trabajo, sin embargo la Autoridad podrá discrecionalmente aceptar la renuncia de un empleado presentada en un término menor. La Autoridad Nominadora

deberá dentro del término de haber sido sometida dicha renuncia, notificar por escrito al empleado si acepta o si rechaza la misma por existir razones que justifiquen investigar la conducta del empleado. En caso de rechazo, la Autoridad Nominadora deberá realizar la investigación en el término más corto posible para determinar si procede aceptar la renuncia o la formulación de cargos.

Sección 6.7.-Reingresos

Las siguientes disposiciones regirán el reingreso de los empleados al servicio público:

1. Los empleados regulares que renuncien a sus puestos o sean cesanteados por eliminación de puestos, o por incapacidad al recuperar de la misma, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en el registro de elegibles correspondientes a las clases de puestos que ocupaban con carácter regular u otras similares o su equivalente en otros planes de valoración. Este derecho se podrá ejercer en las agencias que por disposición de la presente ley sean consideradas dentro del Gobierno como Empleador Único.

2. Las personas que se recuperen de su incapacidad, luego de haber estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los sistemas de retiro auspiciados por el Gobierno, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en los registros de elegibles correspondientes a las clases de puestos iguales o

similares o equivalentes en otros planes de valoración a los que ocupaban al momento de cesar en su empleo por razón de incapacidad hasta tanto sean seleccionados. En estos casos se certificarán como únicos candidatos. La Agencia vendrá obligada a nombrarlos si el candidato está disponible, pero podrá requerirle aquella prueba o evidencia de capacidad que estime apropiada.

3. Toda persona a quien se le apruebe un reingreso tendrá derecho a figurar en el registro por un período máximo de tres (3) años a partir de la fecha de su separación del servicio o de la fecha en que oficialmente haya terminado su incapacidad. Se exceptúa de esta disposición a las personas que recobren de su incapacidad luego de haber estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los sistemas de retiro, en estos casos permanecerán en el registro hasta tanto sean seleccionados.

4. Las personas con derecho a reingreso, y que deseen ejercerlo, a excepción de las cesanteadas por eliminación de puestos o las acogidas a una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional, deberán radicar una solicitud por escrito ante la agencia dentro del período de tres (3) años siguientes a la fecha, de ser efectiva la separación del puesto que ocupaban.

5. La Agencia deberá notificar por escrito al empleado la acción tomada en el caso de su solicitud de reingreso. En el caso de cesantías, igualmente se

informará por escrito al empleado sobre el reingreso efectuado.

6. Al rechazar una solicitud de reingreso, la Autoridad Nominadora deberá informar al empleado, en su notificación, la causa o causas en que fundamenta su acción y el empleado podrá solicitar una reconsideración de la decisión dentro del término de diez (10) días a partir de la fecha de la notificación. Si la decisión es confirmada, el empleado podrá apelar ante la Comisión dentro del término de treinta (30) días a partir de la notificación de la decisión.

Sección 6.8.-Habilitación en el Servicio Público

Es necesario que las personas que formen parte del Servicio Público no hayan incurrido en conducta impropia sancionada por el ordenamiento jurídico. No obstante, el Estado tiene un gran interés gubernamental de que todas aquellas personas que en determinado tiempo quedaron inhabilitadas para ocupar puestos en el servicio público puedan, por sus propios méritos, superar la situación que los inhabilitó e integrarse o reintegrarse, según sea el caso, al servicio. A continuación se disponen las normas que harán viable ese propósito.

1. Es inelegible para empleo o contrato de servicios profesionales en el servicio público toda persona, que haya incurrido en conducta deshonrosa, adictos por uso habitual y excesivo de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas, haya sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral o haya sido destituido del servicio público.

2 La persona que sea inelegible para el servicio público a tenor con lo dispuesto en el inciso 1 de la presente Sección, tendrá derecho a solicitar ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos su habilitación luego de transcurrido un (1) año desde la fecha en que ocurrió el hecho o se determinaron las circunstancias que causaron su inhabilidad, excepto en los siguientes casos:

a. En los casos de adictos al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o de alcohol, no es aplicable el requisito del año desde la fecha en que surgió la inhabilidad. El factor a considerarse, antes de que el Departamento del Trabajo asuma jurisdicción, será la certificación expedida por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción indicando que la persona está recomendada favorablemente para habilitación.

b. Todo empleado público convicto a quien se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de libertad bajo palabra que cumpla su sentencia en la libre comunidad bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental, podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o en su defecto, la Agencia para la cual presta servicios vendrá obligada a someterla. El empleado continuará desempeñándose en su puesto hasta tanto el Director(a) determine

lo contrario, conforme lo dispone la Ley 481-2004, según enmendada.

c. Toda persona indultada, podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento.

d. Toda persona convicta a quién se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de la libertad bajo palabra, que cumpla sentencia en la libre comunidad bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento.

3. También serán inelegibles de forma permanente para empleo, contrato de servicios profesionales en el servicio público, o aspirar u ocupar cargo electivo alguno toda persona que haya sido convicta, ya sea como autor o cooperador, en la jurisdicción de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos por cualquiera de los delitos que se mencionan a continuación según se define en la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico", o en cualquier ley que le sustituya:

a. Apropiación ilegal agravada;

b. Extorsión;

c. Sabotaje de servicios públicos esenciales;

d. Falsificación de documentos;

e. Fraude;

f. Fraude por medio informático;

g. Fraude en las construcciones;

h. Uso, posesión o traspaso fraudulento de tarjetas con bandas electrónicas;

i. Enriquecimiento ilícito;

j. Enriquecimiento ilícito de funcionario público;

k. Enriquecimiento injustificado;

l. Aprovechamiento ilícito de trabajos o servicios públicos;

m. Intervención indebida en las operaciones gubernamentales;

n. Negociación incompatible con el ejercicio del cargo público;

o. Aprovechamiento ilícito de trabajos o servicios públicos;

p. Alteración o mutilación de propiedad;

q. Certificaciones falsas;

r. Soborno;

s. Oferta de soborno;

t. Influencia indebida;

u. Malversación de fondos públicos;

v. Lavado de dinero.

Cuando la convicción resulte por la comisión de cualquiera de los delitos que aparecen a continuación, la prohibición dispuesta en esta Ley, será por el término de veinte (20) años, contados a partir de la fecha de la

convicción:

a. Daño agravado;

b. Retención de propiedad;

c. Alteración o mutilación de propiedad;

d. Archivo de documentos o datos falsos;

e. Posesión y uso ilegal de información, recibos y comprobantes de pago de contribuciones;

f. Compra y venta ilegal de bienes en pago de contribuciones;

g. Presentación de escritos falsos;

h. Posesión ilegal de recibos de contribuciones;

i. Falsificación de asientos en registros;

j. Falsificación de sellos;

k. Falsedad ideológica;

l. Falsificación de licencia, certificado y otra documentación;

m. Falsificación en el ejercicio de profesiones u ocupaciones;

n. Posesión y traspaso de documentos falsificados;

o. Posesión de instrumentos para falsificación.

Cuando la convicción resulte por la comisión de cualquiera de los delitos que aparecen a continuación, la prohibición dispuesta en esta Ley, será por el término de ocho (8) años, contados a partir de la fecha de la convicción.

a. Omisión en el cumplimiento del deber;

b. Venta ilegal de bienes;

c. Incumplimiento del deber;

d. Negligencia en el cumplimiento del deber;

e. Usurpación de cargo público;

f. Impedir la inspección de libros y documentos.

4. Cuando la persona resulte convicta en las jurisdicciones antes mencionadas por cualquiera de los delitos menos graves antes enumerados, estas serán inelegibles para el servicio público por el término de ocho (8) años, a partir de la convicción.

5. La convicción por un delito grave, la destitución y la revocación de libertad a prueba o bajo palabra o el incumplimiento de las condiciones impuestas por el programa por el cual convicto habilitado cumple su sentencia en la libre comunidad, conllevará automáticamente la cancelación de la habilitación. De estar ocupando un puesto público o prestando servicios para una entidad gubernamental en cualquier otra forma, cesará también automáticamente en el puesto o terminarán los servicios, según sea el caso, cuando recaiga una convicción por un delito grave, se le revoque el privilegio de libertad a prueba o bajo palabra o incumpla con las condiciones del programa por el cual el convicto habilitado cumple su sentencia en la libre comunidad.

6. Transcurrido un (1) año desde que advenga final y firme la decisión del Secretario del Departamento del Trabajo de no habilitar, la persona que

desee ser habilitada podrá radicar una nueva solicitud de habilitación, siempre y cuando someta nueva evidencia que no haya sido considerada previamente y que pueda demostrar que se debe habilitar a dicha persona. Esta disposición será igualmente aplicable a los casos de habilitación condicionada.

7. Todo funcionario o empleado que a sabiendas autorice un nombramiento en contravención a las disposiciones de este artículo será responsable por cualquier suma de dinero indebidamente pagada a la persona nombrada.

Sección 6.9.-Prohibición

A los fines de asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito en el Servicio Público durante períodos pre y post eleccionarios, las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados; tampoco podrán efectuar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos, ni se utilizará la movilidad de empleado durante la veda electoral. Disponiéndose que durante dicho período tampoco pueda tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo. Se exceptúan de la veda los cambios como resultado de la terminación del periodo probatorio y la imposición de medidas disciplinarias. El incumplimiento de esta disposición conllevará la nulidad de la transacción efectuada. Esta prohibición comprenderá el período de dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las Elecciones Generales de Puerto Rico.

1 Previa aprobación de la Oficina, se podrá hacer excepción de esta prohibición
2 por necesidades urgentes e inaplazables del servicio debidamente evidenciado y
3 certificado conforme a las normas que sobre este particular emita la Oficina.
4 Artículo 7.-Disposiciones sobre retribución
5 Sección 7.1.-Política Pública
6 La política pública de retribución del Gobierno de Puerto Rico reconoce como
7 valores principales la capacidad demostrada por el empleado en el desempeño de sus
8 tareas; el compromiso demostrado con las metas y objetivos de su organización; la
9 adhesión a las normas de orden y disciplina; y el trato sensible, respetuoso y diligente
10 hacia nuestros ciudadanos.
11 Para alcanzar estos valores, los sistemas de retribución gubernamentales
12 estarán orientados a atraer y retener el personal idóneo; a reconocer los logros
13 grupales e individuales de los trabajadores, a fomentar el trabajo en equipo y a
14 propiciar que los trabajadores tengan una vida digna. Todo lo anterior, sobre bases de
15 equidad y justicia, y en consideración a la realidad económica de los organismos
16 gubernamentales.
17 Este sistema retributivo, además de reconocer y retribuir justamente las
18 aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales, le permitirá a la
19 Oficina mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución. Esto
20 resultará en un sistema de gerencia de recursos humanos más dinámico y efectivo.
21 Sección 7.2.-Normas Generales de Retribución
22 Las siguientes guías son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo

esta Ley:

1. La Oficina establecerá planes de retribución para los empleados de carrera, otro plan de retribución para los empleados sindicados, otro para los empleados excluidos de la sindicación y otro para los de confianza, conforme a su capacidad fiscal, realidad económica y con el método de análisis y evaluación de puestos seleccionados. El sistema retributivo seleccionado deberá promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

2. La Oficina recomendará a las agencias, de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto asignado, las estructuras de salarios de los puestos de carrera de clases que sean cónsonas con el sistema de valoración de puestos. Además, deberán mantener al día las estructuras, de manera que éstas sean representativas de la realidad económica, capacidad fiscal y costo de vida en el país.

3. Las agencias administrarán el plan de retribución en relación con las áreas esenciales al principio de mérito. Estas no podrán efectuar ninguna acción que atente o sea contraria al principio de mérito en las transacciones de personal en el servicio público de carrera.

4. La Oficina podrá autorizar la utilización de otros métodos de compensación para retener, motivar, y reconocer al personal, siempre sujeto a la disponibilidad de recursos económicos. Algunos de estos mecanismos son:

a. Diferenciales - es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Los diferenciales se podrán conceder por:

1) Condiciones extraordinarias - situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.

2) Interinato - situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. En este caso, serán requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el director de departamento u oficina. En tales circunstancias el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando

el empleado haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más. En este caso, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto, siempre que la situación fiscal así lo permita.

Ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

b. Bonificaciones - compensación especial, no recurrente y separada del sueldo que puede concederse, siempre que la situación fiscal así lo permita, como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a empleados deben ser evaluadas y aprobadas por la Autoridad Nominadora.

5. Ninguna enmienda o modificación al sistema de evaluación o valoración de puestos seleccionados por la agencia, podrá afectar negativamente el salario base del empleado.

6. Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar.

7. Los aumentos por ascenso a ser otorgados por las agencias podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Esta determinación dependerá de la estructura salarial a la que esté asignada. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre tipos mínimos de las escalas.

8. En casos de descenso por necesidades del servicio determinados por la Autoridad Nominadora previamente informado a la Oficina y a la Oficina de Gerencia y Presupuesto como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos. Cuando el descenso se realice a petición del empleado, su salario se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el puesto anterior.

9. Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el último sueldo devengado en el puesto al cual se reinstale, más cualquier aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio.

10. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase o

aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.

11. Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación más aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el período en que estuvo fuera del puesto.

12. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera conforme la Sección 8.2 de esta Ley, al ser reinstalados tendrán derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza. También tendrá derecho a los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa.

13. En los casos de reclasificación aplicarán las normas de ascensos, traslados, descensos y movilidad que determine la Oficina en su reglamentación.

14. Como norma general los traslados no conllevarán aumentos de sueldo.

15. En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento, excepto cuando éste ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

Sección 7.3.-Normas Específicas sobre Retribución

Las siguientes normas solo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o empleados excluidos de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida

como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", que laboran en el servicio público y sujeto a la existencia y disponibilidad de fondos en el gobierno.

1. La Oficina desarrollará la reglamentación necesaria para implementar métodos de retribución conforme a la condición y disponibilidad presupuestaria, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Estos métodos reconocerán la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para: retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, son:

   a. Certificados de reconocimiento por la labor realizada.

   b. Bonificación por productividad, representativo del diez (10) por ciento de una quincena, siempre que la situación fiscal así lo permita.

   c. Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.

   d. Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.

   e. Becas para estudios, conforme a lo establecido en la Sección 6.5 de esta Ley.

   f. Cuido de niños.

g. Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que se le requiera por la naturaleza del servicio que realiza.

h. Días u horas concedidos sin cargo a licencia.

2. Todo empleado tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la organización. Algunos métodos retributivos que promueven estas consideraciones son:

a. Al momento de reclutar personal, se puede incorporar, siempre que la situación fiscal lo permita, un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases de difícil reclutamiento donde se requiera por su alto nivel de educación y experiencia.

b. Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

3. Aumentos por servicios meritorios - compensación que forma parte del sueldo y se concede, siempre que la situación fiscal lo permita, para reconocer el desempeño sobresaliente del empleado. Este aumento será de uno, dos o tres tipos retributivos en la escala en la cual está asignado el puesto del empleado. Para ser acreedor a este aumento, el empleado deberá haber desempeñado las funciones del puesto por doce (12) meses consecutivos en el servicio previo a la fecha de concesión del mismo y sus evaluaciones deberán ser cónsonas con la cantidad del aumento a otorgarse. Cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado

mediante nombramiento transitorio en un puesto de igual clasificación, podrá ser acreditado para completar el periodo establecido para la elegibilidad.

Los aumentos no excederán de un cuatro (4) por ciento del salario del empleado. Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder la totalidad del aumento otorgado, se podrá conceder un aumento parcial y en cualquier momento dentro de los doce (12) meses siguientes, conceder el remanente, que la situación presupuestaria lo permita. En estos casos, el periodo de doce (12) meses dispuesto para ser elegible a un nuevo aumento de sueldo por mérito, comenzará a contar a partir de la fecha en que fue efectivo el primer aumento parcial.

Artículo 8.-Categorías de empleados

Sección 8.1.-En el Sistema de Personal Existen Dos (2) Categorías de Empleados:

1. Empleados de Carrera - son aquéllos que han ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento. Tales empleados tienen derecho a permanecer en el servicio conforme se dispone en la Sección 6.6 de esta Ley. Esta categoría incluye empleados confidenciales.

   Los empleados confidenciales son aquellos que aunque ocupan puestos en el servicio de carrera, realizan funciones que por su propia naturaleza

inciden o participan significativamente en la formulación o implantación de política pública o que realizan funciones directa o indirectamente concernientes a las relaciones obrero patronales que conlleven, real o potencialmente, conflicto de interés y que están excluidos de todas las unidades apropiadas, según dispuesto en la Sección 4.2, inciso b-1, de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

2. Empleados de Confianza - son aquellos que están comprendidos en el Plan de Clasificación y conforme a sus funciones participan sustancialmente en la formulación de la política pública, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia, tales como:

a. los funcionarios o empleados nombrados por el Gobernador, sus secretarias personales y conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les responden directamente;

b. los jefes de agencias, sus secretarias personales, conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les respondan directamente;

c. los subjefes de agencias, sus secretarias personales y conductores de vehículos, de tener alguno;

d. los directores regionales de agencias;

e. los miembros de juntas o comisiones permanentes nombrados por

el Gobernador y sus respectivos secretarios personales;

f los miembros y el personal de juntas o comisiones nombrados por Gobernador que tengan un período determinado de vigencia;

g el personal de la Oficina de Servicio a los Ex-Gobernadores.

Los empleados de confianza son de libre selección y remoción. Serán igualmente de confianza aquellos que, aunque siendo de libre selección, sólo pueden ser removidos por justa causa por disposición de ley o aquellos cuyo nombramiento sea por un término prefijado por ley.

Sección 8.2.-Reinstalación de Empleados de Confianza

1. El empleado que tenga status regular en el servicio de carrera y pase al servicio de confianza tendrá derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante formulación de cargos. Disponiéndose que será acreedor a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba, durante el término en que sirvió en el servicio de confianza.

2. El empleado que tenga status regular en el servicio de carrera y resulte electo, o sea designado sustituto para ocupar un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, tendrá derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera, a menos que haya sido removido del cargo electivo por conducta

impropia o residenciamiento, o haya renunciado a su puesto debido a conducta ilegal o impropia que hubiese conducido a la remoción o el residenciamiento. Disponiéndose que será acreedor a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba, durante el término en que sirvió en el cargo público electivo.

3. Los empleados regulares en el servicio de carrera, que sean reclutados para ocupar un cargo en el servicio de confianza, o que resulten electos por el pueblo, o designados sustitutos para ocupar un cargo público electivo, según se establece anteriormente, conservarán los beneficios marginales y los derechos de licencia, establecidos en esta Ley.

Una vez cese su encomienda en el servicio de confianza o cargo electivo, al empleado se le acumulará el crédito por años de servicio y la antigüedad en el último puesto que ocupaba.

Sección 8.3.-Aprobación de Puestos de Confianza

Los planes de clasificación aprobados contaran con un número máximo de quince (15) puestos de confianza. Cuando la estructura organizativa, complejidad funcional o tamaño de la Agencia requiera el ocuparlos, bien sea un número mayor o menor, será necesaria la aprobación previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Sección 8.4.-Cambio de Servicio y Categoría

1. La autoridad nominadora podrá recomendar el cambio de un puesto del servicio de carrera al servicio de confianza o viceversa, cuando ocurra un

cambio oficial de funciones o en su estructura organizativa que así lo justifique sujeto a lo siguiente:

a. si el puesto está vacante;

b. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de carrera al servicio de confianza, su ocupante deberá consentir expresamente por escrito. En caso de que el empleado no consienta, deberá ser reubicado simultáneamente en un puesto en el servicio de carrera con igual sueldo y para el cual reúna los requisitos mínimos.

c. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de confianza al servicio de carrera su ocupante permanecerá en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

1. que reúna los requisitos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;

2. que haya ocupado el puesto por un período de tiempo no menor que el correspondiente al período probatorio para la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos; y sus servicios excelentes estén validados en una evaluación;

3. que apruebe o haya aprobado el examen o criterios de selección establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;

4. que se certifique que sus servicios han sido satisfactorios.

En caso de que el ocupante no cumpla con todas las condiciones antes indicadas, éste no podrá permanecer en el puesto, salvo que le asista el derecho de reinstalación según se dispone en la Sección 8.2 de esta Ley.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados que no compitieron para un puesto de carrera. Sólo procederán luego de un análisis riguroso de las funciones del puesto o de la estructura organizacional de la Agencia y requerirán la evaluación de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y la autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Artículo 9.-Beneficios marginales

Sección 9.1

Los empleados que a la vigencia de esta Ley disfruten beneficios diferentes a los aquí estatuidos, continuaran así haciéndolo conforme a los reglamentos, normativas o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia que sean promulgadas. Los beneficios que aquí se establecen serán de aplicación prospectiva solo para los empleados de nuevo ingreso al gobierno, salvo el beneficio de licencia de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de aplicación a todo empleado público.

Por constituir el área de beneficios marginales una de tanta necesidad y efectos trascendentales para el servidor público, a fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme y justa, se establecen las siguientes normas:

Los beneficios marginales serán:

1. Licencia de vacaciones

a. El empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos (2) días por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborales al finalizar cada año natural. La licencia por vacaciones se comenzará a acumular una vez cumpla los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

b. La licencia de vacaciones se concede al empleado para proporcionarle un período razonable de descanso anual. Como norma general, deberá ser disfrutada durante el año natural en que fue acumulada. Cada Agencia formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los supervisores y los empleados, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Será responsabilidad de las agencias y de los empleados dar cumplimiento al referido plan.

Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio.

c. La agencia formulará y administrará el plan de vacaciones de modo que los empleados no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones.

d. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de veinticuatro (24) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de doce (12) deberán ser disfrutados de manera consecutiva.

e. Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio, evidenciada de forma escrita y a requerimiento de la Agencia, están exceptuados de las disposiciones del inciso (d) precedente. En este caso, la Agencia empleadora viene obligada a realizar los ajustes necesarios para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

f. Cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no haya podido disfrutar del exceso acumulado dentro del término reglamentario, la agencia deberá

pagar el mismo en o antes del 31 de julio de cada año, siempre que la situación fiscal lo permita.

g. El empleado podrá optar por autorizar a la agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto del balance de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

h. La agencia proveerá para el disfrute de todo exceso de licencia de vacaciones acumulado, previo al trámite de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia.

i. Normalmente, no se concederá licencia de vacaciones por un período mayor de veinticuatro (24) días laborables por cada año natural. No obstante, la Agencia podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de veinticuatro (24) días laborables, hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. Al conceder dicha licencia se tomará en consideración las necesidades del servicio y otros factores tales como los siguientes:

1. la utilización de dicha licencia para actividades de

mejoramiento personal del empleado, tales como viajes, estudios, etc.;

2. enfermedad prolongada del empleado después de haber agotado el balance de licencia de enfermedad;

3. problemas personales del empleado que requieran su atención personal;

4. si ha existido cancelación del disfrute de licencia por necesidades del servicio y a requerimiento de la agencia;

5. total de licencia acumulado que tiene el empleado.

j. Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios al gobierno por más de un año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al servicio. La licencia de vacaciones así anticipada no excederá de veinticuatro (24) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipada requerirá en todo caso aprobación previa por escrito de la Autoridad Nominadora. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le sea anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Gobierno de Puerto Rico cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto del tal licencia

anticipada.

k. En el caso en que a un empleado se le conceda una licencia sin sueldo, no será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.

l. Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumulada o anticipada a un empleado, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con suficiente anticipación. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

m. Uno o más empleados públicos podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado público que trabaje en la misma entidad gubernamental días acumulados de vacaciones, hasta un máximo de cinco (5) días, según lo dispuesto en la Ley 44-1996, según enmendada, conocida como "Ley de Cesión de Licencia por Vacaciones", cuando:

1. El empleado cesionario haya trabajado continuamente, el mínimo de un año, con cualquier entidad gubernamental;
2. El empleado cesionario no haya incurrido en un patrón de ausencias injustificadas, faltando a las normas de la entidad gubernamental;

3. El empleado cesionario hubiere agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia;

4. El empleado cesionario o su representante evidencie, fehacientemente, la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas;

5. El empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencias por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;

6. El empleado cedente haya sometido por escrito a la entidad gubernamental, en la cual trabaja, una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario;

7. El empleado cesionario o su representante acepte, por escrito, la cesión propuesta

2. Licencia por enfermedad

a. Todo empleado tendrá derecho a acumular por enfermedad a razón de un día (1) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente. Dicha licencia se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una

enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. Además, todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

1. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

   Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.

   a) "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más;

   b) "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más

actividades esenciales de su vida.

3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

b. La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. La licencia por enfermedad se comenzara a acumular una vez cumplan los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. La Agencia empleadora viene obligada a realizar los ajustes necesarios para que el empleado disfrute de la totalidad de la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Además, el empleado tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso como mínimo antes del 31 de marzo de cada año, siempre que la

situación fiscal lo permita, u optar por autorizar a la agencia a realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso o parte del mismo con el objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere.

c. Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad por más de tres (3) días, se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo:

i. que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el periodo de ausencia.

ii. sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.

iii. sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Además, del certificado médico se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la Ley ADA ni la "Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993" (LLFM).

d. En casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Gobierno de Puerto Rico por un periodo no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio. Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipando licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Gobierno de Puerto Rico, cualquier suma de dinero que quedare al descubierto que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

e. En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le podrá conceder licencia sin sueldo.

3. Licencia de maternidad

a. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene

derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable.

b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuido del menor.

Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufriere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post- partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del

alumbramiento.

d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

e. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del periodo de nombramiento.

f. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

g. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la

empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor.

i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor.

j. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

k. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará

dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

l. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

m. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de

complicaciones previas al alumbramiento.

n. La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

o. La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

p. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del(de la) niño(a). En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

4. Licencia de paternidad

a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de quince (15) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.

b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor.

c. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.

d. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

e. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del periodo de nombramiento.

f. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

g. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos

legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.

Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá

derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.

Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

Los sub incisos (d), (e) y (f) del presente inciso serán de igual aplicación en los casos en que el empleado solicite los beneficios de la licencia establecida en los párrafos anteriores.

5. Licencia especial con paga para la lactancia

a. Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad para lactar a sus criaturas, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres periodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4)

horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

b. Dentro del taller de trabajo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

c. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la agencia una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días antes de cada periodo. Disponiéndose que la agencia designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales, supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales. Las agencias deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia.

6. Licencias sin paga

a. En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar a la Agencia sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba.

b. Además de las licencias sin paga que puedan otorgarse por cada Agencia mediante reglamento, se concederán las siguientes:

1. A empleados de carrera con status regular, para prestar servicios en otras agencias del Gobierno de Puerto Rico o entidad privada, de determinarse que la experiencia que derive el empleado le resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Agencia o al Servicio Público.

2. A empleados de carrera con status regular, para proteger el status o los derechos a que pueden ser acreedores en casos de:

a) Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.

b) Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.

3. A empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un(a) hijo(a). Disponiéndose que ese tipo de licencia sin paga podrá

concederse por un periodo de tiempo que no excederá de seis (6) meses, a partir de que ésta sea autorizada.

4. A empleados con status regular que pasen a prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa, mientras estuviese prestando dicho servicios.

5. A empleados con status regular que han sido electos en las elecciones generales o sean seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde, mientras estuviere prestando dichos servicios.

6. Además se concederán licencias especiales por causa justificada, con o sin paga, según fuera el caso, tales como, pero sin limitarse a: licencia para fines judiciales; licencia con sueldo para participar en actividades en donde se ostente la representación del país; licencia militar; licencia de dos (2) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar para asistir a la escuela de sus hijos y conocer del aprovechamiento escolar; licencia para vacunar a sus hijos; licencia por servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastre; licencia para prestar servicios voluntarios a la Cruz Roja Americana; licencia deportiva y licencia para donar sangre. Disponiéndose que las

referidas licencias se regirán por la leyes especiales que las otorgan mediante reglamentación.

Artículo 10.-Jornada de trabajo

Sección 10.1

Las normas sobre jornada de trabajo para los empleados públicos son las siguientes:

1. La jornada regular semanal para los empleados regulares de carrera no excederá de cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete horas y media (37 ½), sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de leyes especiales. La jornada diaria no excederá de ocho (8) horas. Se concederá a los empleados dos (2) días de descanso, por cada jornada regular semanal de trabajo.

2. La jornada regular semanal del empleado consistirá del número de horas que dentro de un período de siete (7) días consecutivos, el empleado está obligado a rendir servicios, conforme a su horario regular de trabajo. Normalmente la jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo, los días de descanso. Sin embargo, por necesidades del servicio, las agencias podrán establecer una jornada semanal regular, para todo o parte de su personal, comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda dos (2) días de descanso.

3. Se podrá reducir la jornada regular diaria o semanal de los empleados

como acción para evitar cesantías. Cuando se haya establecido una jornada regular reducida como medida para evitar cesantías, dicha jornada podrá establecerse sobre la base de menos de cinco días laborables.

4. Cada agencia, dentro de los límites anteriores indicados, establecerá la jornada de trabajo, semanal y diaria, aplicable a sus empleados, tomando en consideración las necesidades de servicio.

5. Como norma general, el horario regular diario de trabajo se fijará sobre la base de una hora fija de entrada y una de salida. No obstante, las agencias podrán adoptar mediante su reglamentación interna un sistema de horario flexible, escalonado, extendido o turnos rotativos.

6. Cada agencia concederá a todo empleado entre media (1/2) a una hora (1) para tomar alimento durante su jornada regular diaria asegurándose la continua prestación de servicios. Mediante acuerdo escrito entre el empleado y la agencia nominadora, la hora de tomar alimento podrá reducirse a media (1/2) hora por necesidades del servicio o conveniencia del empleado. Dicho período deberá comenzarse a disfrutar por el empleado no antes de concluida la tercera (3ra.) hora y media (1/2), ni después de terminar la quinta (5ta.) hora de trabajo consecutiva. En caso de empleados sindicados el acuerdo debe ser aprobado por el representante sindical.

7. Las agencias deben programar su trabajo en forma tal que el empleado

pueda disfrutar del tiempo establecido para tomar alimento. No obstante, en situaciones de emergencia se podrá requerir al empleado que preste servicios durante su hora de tomar alimento o parte de ésta.

8. Las horas trabajadas comprenderán todo el tiempo durante el cual se le requiere a un empleado prestar servicios o permanecer en el recinto o en un determinado lugar de trabajo y todo el tiempo durante el cual se le ordene o autorice expresamente a realizar el mismo.

9. Cualquier empleado interesado tendrá la opción de solicitar reducir voluntariamente, mediante acuerdo previo con su patrono, su jornada de trabajo por un periodo equivalente a un día de su jornada laboral semanal. El acuerdo podría disponer que la reducción se verifique por un (1) día completo a la semana o mediante la reducción de las horas correspondientes a un día de trabajo a distribuirse proporcionalmente en cinco (5) días, ya sea en la hora de entrada, la de salida o ambas.

Ese acuerdo nunca será por un término menor de dos (2) periodos de pago de su nómina y podrá dejarse sin efecto por el empleado, a su discreción, o por el patrono, por necesidades del servicio, mediante notificación escrita a la otra parte con no menos de treinta (30) días de anticipación. El patrono no podrá impedir que el empleado regrese a su jornada regular de trabajo, de este así solicitarlo. La opción aquí reconocida podrá invocarse cuantas veces los empleados lo requieran.

Aquellos empleados que se acojan a la jornada laboral semanal de cuatro (4) días, devengarán un ochenta por ciento (80%) de su retribución bruta. Sin embargo, continuarán haciendo sus aportaciones al Sistema de Retiro como si trabajaran la jornada regular.

La Autoridad Nominadora podrá, sin afectar el servicio, autorizar cualquier opción de jornada de trabajo solicitada por el empleado, siempre y cuando la jornada diaria sea uniforme y se ajuste al total de horas semanales requeridas para cumplir con esta.

Sección 10.2.-Trabajo en Exceso de la Jornada Regular

1. El programa de trabajo de cada agencia se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la Agencia para los empleados. No obstante, las Autoridades Nominadoras, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrán requerir a sus empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. En estos casos deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre a virtud de una autorización expresa.

2. Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. En los casos de empleados en puestos de seguridad o salud se podían acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados.

3. Está excluido de las disposiciones del apartado (2) precedente cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

Artículo 11.-Expedientes de los empleados

1. Todas las agencias mantendrán los siguientes expedientes para cada uno de sus empleados:

   a. Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su

separación definitiva del servicio.

b. Uno confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica, a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).

c. Uno que contenga copia de todos los Informes de Cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.

2. Dichos expedientes tendrán carácter confidencial, no obstante, estos podrán ser examinados para fines oficiales por empleados o funcionarios autorizados. Todo empleado tendrá derecho a examinar su expediente de personal, previa solicitud escrita y en presencia de un funcionario o empleado de la división de Recursos Humanos autorizado para ello. La referida solicitud será sometida a dicha oficina con antelación razonable a la fecha en que se interesa efectuar el examen. El empleado podrá autorizar por escrito a otra persona para que examine el expediente.

Todo empleado tendrá derecho a obtener una copia de todo o cualquier documento contenido en su expediente mediante el pago del costo de reproducción.

3. Todo lo relativo a la conservación y disposición de los expedientes de los empleados que se separen del servicio se regirá por lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como "Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico"

y su reglamentación, administrada por la Administración de Servicios Generales o cualquier disposición estatutaria que la sustituya.

4. Cuando ocurra el traslado o la movilidad de un empleado de una agencia a otra, la agencia de origen transferirá los expedientes a la agencia a la cual se traslada el empleado, no más tarde de treinta (30) días, contados a partir de la efectividad del traslado.

Artículo 12.-Status de los empleados a la vigencia de esta Ley

1. Los empleados que a la vigencia de esta ley estuvieren ocupando puestos en el servicio de carrera conforme a las disposiciones de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" o de leyes especiales, que conforme las disposiciones de esta Ley estuvieren comprendidos dentro de la categoría de empleados de carrera, tendrán el status que a continuación se indica:

   a. los empleados que tuvieren status regular, serán empleados de carrera con status regular;

   b. los que tuvieren status probatorio, serán empleados de carrera con status probatorio.

   c. Los empleados que a la vigencia de esta ley estuvieran ocupando puestos mediante nombramiento transitorio, permanecerán en sus puestos hasta la terminación del período de nombramiento, que nunca podrá ser mayor de doce (12) meses.

2 Los empleados que a la vigencia de esta Ley estén prestando servicios en agencias que constituyen Administradores Individuales en puestos comprendidos en el servicio de carrera o en el servicio de confianza, conforme a las disposiciones de la Ley 184-2004, según enmendada, o de leyes especiales, conservarán todos los derechos adquiridos, conforme a las leyes, normas y reglamentos que les sean aplicables siempre que los mismos no sean incompatibles con las disposiciones de esta ley, y estarán sujetos a los mismos deberes y prohibiciones.

Artículo 13.-Se añade un nuevo sub-inciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 3.-Facultades del Secretario.

(a) ...

...

(h) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades y funciones antes mencionadas y aquéllas conferidas por otras leyes, tendrá las siguientes, sin que ello constituya una limitación:

(1)

...

(23) Tendrá a su cargo la dirección, administración y supervisión de la Junta Consultiva de Habilitación de Empleados."

Artículo 14.-Se enmienda la Sección 10 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 10.-Estadísticas del Trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá a su cargo la compilación, análisis e interpretación de los datos estadísticos referentes al trabajo en las diversas agencias e instrumentalidades del Gobierno, industrias, negocios y ocupaciones. Preparará y mantendrá al día los índices de precios y de coste de vida; y llevará a cabo estudios de carácter económico social sobre las condiciones de vida y de trabajo de los obreros industriales y agrícolas, indicadores laborales de empleo y desempleo, salarios, distribución de ingresos, lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo, ocupaciones, despidos significativos, empleo y salario cubierto por el Seguro de Desempleo e información estadística de tendencias y perspectivas relacionadas al mercado laboral de Puerto Rico. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicará en la página de Internet del Departamento y otros medios de difusión institucionales, las estadísticas e índices oficiales que se produzcan de conformidad con lo dispuesto en esta Sección."

Artículo 15.-Disposiciones Transitorias

1. La actual Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales de Administración y de Recursos Humanos (OCALARH) pasará a ser la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, dicha oficina mantendrá las facultades y responsabilidades que le habían sido asignadas a la OCALARH en virtud de la Ley 184-2004, según enmendada.

2 La Oficina de Transformación y Administración de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico tendrá un año y medio (1 ½) a partir de la vigencia de la presente Ley para preparar y culminar el Plan de Clasificación y de Retribución Uniforme en lo que a cada cual le competa.

3. Todas las agencias consideradas administradores individuales, así como el resto de las agencias de la Rama Ejecutiva, según definidas en la Ley 184-2004, vienen obligadas a remitir a la Oficina en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la vigencia de esta Ley, copia de todo Plan de Clasificación y Valoración de puestos, así como todas las enmiendas a los mismos.

4. Hasta que la Oficina apruebe sus reglamentos y emita sus memorandos de entendimiento al amparo de la presente ley, se mantienen en vigor aquellos reglamentos y memorandos de entendimiento de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de los Recursos Humanos (OCALARH) que estén vigentes a la fecha de aprobación de la presente ley, en todo aquello que no sea incompatible con esta ley.

Artículo 16.-Asignación y transferencia de fondos

1. Por la presente se retienen en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico todos los balances no obligados de asignaciones provistas por ley a la

Oficina Central de Asesoramiento Laboral de Administración de los Recursos Humanos (OCALARH).

2. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y obligaciones de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral de Administración y de Recursos Humanos (OCALARH) se transfieren a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. De igual forma se transfieren los programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente Ley, de manera que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico pueda continuar su dirección y administración sin que los servicios se afecten o interrumpan.

3. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y obligaciones del actual Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública se transfieren al nuevo Consejo Asesor creado en virtud de la presente ley. De igual forma se transfieren los programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente ley.

4. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y obligaciones de la actual Escuela de Educación Continua (ECC) se transfieren al nuevo Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de

los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA). De igual forma se transfieren los programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente ley.

Artículo 17.-Derogación

Se deroga la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Artículo 18.-Relación con otras leyes

a. En lo relativo a la administración de los recursos humanos de los municipios, continúa en pleno vigor y sin menoscabo alguno las disposiciones de la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico".

b. En lo concerniente a la administración, conservación y disposición de documentos oficiales y expedientes de empleados que se separen del servicio, continuará en pleno vigor los dispuesto en la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, y el reglamento que la instrumenta.

c. Nada de lo dispuesto en esta Ley debe interpretarse como limitación a la negociación colectiva de todo asunto susceptible de negociación conforme a la Ley 45-1998, según enmendada.

d. Referente al Gobierno como Empleador Único y al concepto de

Movilidad creado por esta Ley, de existir discrepancia o incompatibilidad entre lo dispuesto en cualquier ley anterior a esta, sea una ley orgánica, general o especial, prevalecerá lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 19.-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. 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 circunstancia. Esta

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

3 Artículo 20.-Vigencia

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

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. DE LA C. 454

INFORME POSITIVO

2 APC
X de febrero de 2017

RECIBIDO FEB 2'17 PM 1:38
TRAMITES Y RECORDS SENADO P R

AL SENADO DE PUERTO RICO

La Comisión de Gobierno, previo estudio y consideración del P. de la C. 454, sustitutivo del P. del S. 213, tiene a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación de esta medida, **sin enmiendas**.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 454 tiene el propósito de adoptar la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", y a su vez instituir al Gobierno como el Empleador Único y viabilizar la Movilidad de los empleados públicos, a los fines de garantizar sus empleos y los servicios que se ofrecen a la ciudadanía; derogar la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; enmendar la Ley 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", a los fines de añadir un nuevo sub-inciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 y enmendar la Sección 10; y para otros fines relacionados.

MR

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La presente medida propone que se transforme la visión de funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, y establece la política pública del mismo como Empleador Único, para que los empleados públicos pasen a ser empleados del Gobierno y no de las diferentes entidades que lo componen. Esta transformación y la política que se crea para permitir la Movilidad de sus empleados, le permitirá al Gobierno una mejor utilización de sus recursos humanos cuando exista una necesidad apremiante. La Movilidad le proveerá al Gobierno las herramientas y la flexibilidad necesaria para atender sus iniciativas, identificando los recursos humanos necesarios que le permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y que, a su vez, propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos del Gobierno.

La medida dispone que la propuesta Ley no le será aplicable a las siguientes agencias e instrumentalidades gubernamentales: la Rama Legislativa, la Rama Judicial, la Universidad de Puerto Rico, la Oficina del Gobernador, la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, las corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados y los Municipios. Se dispone que, en cuanto a empleados de la Rama Judicial, en caso de aplicar la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", quedarán excluidas las categorías de alguaciles auxiliares y secretarias de sala. De igual forma, se establece que en el caso de las corporaciones públicas o público privadas, agencias que funcionan como empresas o negocios privados como las Alianzas Público Privadas Participativas, deberán adoptarse reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito para la administración de sus recursos humanos, conforme lo dispone la propuesta Ley. Copia de dichos reglamentos se deben remitir a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico..

La medida crea la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (la "Oficina"), la cual retendrá las facultades y responsabilidades de la actual Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH). El propósito principal de la Oficina será aplicar, reforzar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público. De igual forma, la Oficina tendrá la obligación de comenzar de inmediato el proceso de centralización y unificación de los planes de clasificación de las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno central.

MR

Esta medida también crea el Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA), el cual mantendrá las funciones que actualmente están delegadas a la Escuela de Educación Continua en el Servicio Público. No obstante, la medida establece que IDEA deberá crear una Alianza con la Universidad de Puerto Rico (ALI-UPR) para adiestrar y re adiestrar a los empleados públicos. Además, deberá ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramiento, mediante acuerdos colaborativos con otras instituciones universitarias en Puerto Rico o Estados Unidos. Por último, deberá crear un Plan Maestro Quinquenal (PLAN-MA), divido por años, para el adiestramiento y profesionalización de los empleados del Gobierno de Puerto Rico. El PLAN-MA debe estar terminado a los seis meses de la vigencia de la presente medida.

Se transfiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la Junta Consultiva de Habilitación de Empleados, que actualmente está adscrita a OCALARH, En cuanto a la habilitación de empleados para el servicio público, la presente medida elimina el requisito de que la persona inhabilitada para convertirse o continuar fungiendo como empleado público o contratista cometa el delito mientras sea funcionario público y que dicho delito esté relacionado a fondos públicos. De esta forma, será inelegible para prestar servicios o emplearse en el Gobierno toda persona que cometa los delitos especificados, ya sea como autor o cooperador, independientemente que sea funcionario público o no. A su vez, se amplía el marco de delitos establecidos en la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico", que conllevarán la inelegibilidad para empleo, contrato de servicios profesionales en el servicio público, o aspirar u ocupar cargo electivo alguno, a toda persona que sea convicta por alguno de

éstos. Entre los delitos que se añaden en la medida, se encuentran el fraude, fraude por medio informático, uso, posesión o traspaso fraudulento de tarjetas con bandas electrónicas, enriquecimiento ilícito, enriquecimiento injustificado, negociación incompatible con el ejercicio del cargo público, aprovechamiento ilícito de trabajos o servicios públicos, alteración o mutilación de propiedad, certificaciones falsas, lavado de dinero, compra y venta ilegal de bienes en pago de contribuciones, falsedad ideológica, falsificación en el ejercicio de profesiones u ocupaciones, posesión y traspaso de documentos falsificados, incumplimiento del deber, negligencia en el cumplimiento del deber, usurpación de cargos públicos y el impedir la inspección de libros y documentos públicos.

Se establece que la Oficina que se crea bajo la presente medida será la encargada de poner en función cada Plan de Movilidad relacionado a la prestación de servicios y funciones en el Gobierno de Puerto Rico. Se indica, además, según las enmiendas propuestas, que el concepto de Movilidad no sería de aplicación a los empleados nombrados por el Gobernador, cuyos nombramientos requieran el consejo y consentimiento del Senado, a los empleados de confianza, a los maestros y otro personal que requiera una certificación de maestro del Departamento de Educación, y a los agentes del orden público de la Policía de Puerto Rico, entre otros.

La medida bajo nuestra consideración elimina o reduce una serie de retribuciones económicas que no son sostenibles ante la realidad fiscal actual del Gobierno de Puerto Rico. Cónsono con lo anterior, elimina la retribución adicional de un incremento de hasta el diez por ciento (10%) del sueldo que devengaba un empleado de confianza que se reinstala a su puesto de carrera; elimina los aumentos automáticos del cinco por ciento (5%) del sueldo que recibían los empleados públicos no sindicados y gerenciales que hubiesen ocupado un puesto regular durante un período ininterrumpido de tres (3) años de servicios, si no habían recibido algún aumento de sueldo; reduce la bonificación por productividad a un diez por ciento (10%) del sueldo de una quincena y los aumentos por servicios meritorios hasta un cuatro por ciento (4%) del salario del empleado público, ambos supeditados a que la situación fiscal del Gobierno así lo permita; reduce en un cincuenta por ciento (50%) los puestos de confianza, que resulta en que los planes de clasificación provean para entre treinta (30) a quince (15) puestos de confianza; establece distintos beneficios marginales de forma prospectiva para empleados públicos de nuevo ingreso; establece que dichos empleados acumularán dos (2) días por concepto de licencia por vacaciones por cada mes de servicio y un (1) día por concepto de licencia por enfermedad por cada mes de servicio; permite que el nuevo empleado público comience a acumular dichas licencias a partir del tercer mes en el empleo y que éstas sean retroactivas a la fecha de comienzo en el empleo; obliga a la agencia en la cual labore el empleado a realizar los ajustes necesarios para que éstos disfruten sus días de licencia por vacaciones y enfermedad; dispone que los excesos de las licencia por vacaciones y por enfermedad se paguen en las fechas dispuestas, siempre que la situación fiscal del Gobierno así lo permita; y otros.

MR

El P. del S. 213, equivalente al P. de la C.454, fue referido el 9 de enero del año en curso a la Comisión de Gobierno de este Cuerpo y a la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes, respectivamente. El Cuerpo hermano tuvo a su haber dar comienzo con la evaluación del mismo. La Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes celebró vistas públicas los días 19 y 20 de enero, habiendo solicitado previamente memoriales a las agencias pertinentes. Durante dichas vistas públicas, se concedió la oportunidad de deponer a

varios líderes sindicales, al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

Respondiendo al deber de evaluar la propuesta pieza legislativa de forma consciente, juiciosa y responsable, esta Comisión de Gobierno del Senado celebró una extensa vista pública el viernes, 27 de enero del año en curso, en la que se brindó amplia oportunidad de que participaran en ésta miembros de los sectores públicos y sindicales.

A la Vista Púbica comparecieron o sometieron comentarios mediante ponencia: el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; la Oficina de Capacitación y Asesoramiento de Asuntos Laborales de la Administración de Recursos Humanos (OCALARH); la Oficina de Gerencia y Presupuesto; el señor Sr. Walter Vélez Martínez, Contralor Electoral; el Departamento de Justicia; Servidores Públicos Unidos; el señor Pedro Irene Maymí, Presidente de la Unión Independiente Auténtica Independiente de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la Central Puertorriqueña de Trabajadores; la Coordinadora Unitaria de Empleados de Estado; y en Ponencia Conjunta los señores Gerson Guzmán, presidente UGT; Iram Ramírez, Presidente de OPEIU; Roberto Pagán, presidente de la SPT; José Rodríguez, presidente de la FTPR, Andrés Lloret, presidente de FCT; Benjamín Santiago, Director Ejecutivo Alianza SEIU, y José Melara, representante Internacional UAW.

MR

A continuación, ofrecemos un resumen de las ponencias ofrecidas y las declaraciones de los deponentes:

El primer turno conjunto correspondió al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), representado por el secretario designado, el Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez (en adelante el Secretario) y a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), representada por la directora, la Lcda. Nydza Irizarry Álgarín. Ambos, mediante ponencia en conjunto, avalaron la aprobación de la medida bajo nuestra consideración. En la misma establecen que dicha medida fortalece la estructura en que se deberán realizar las evaluaciones de los empleados públicos, estableciendo un sistema de evaluación de personal uniforme para los empleados públicos y ordenando la creación de un registro electrónico sobre el cumplimiento de las evaluaciones. Manifiestan que con esta medida se podrá lograr la habilitación del sistema actual de recopilación de información de los empleados públicos bajo un sistema sencillo que facilite las evaluaciones sobre las transacciones de personal en línea.

En la Ponencia Conjunta se hace referencia a la Exposición de Motivos de la medida en cuanto a que la misma deja claro la existencia de una crisis fiscal sin precedentes, la cual ha obligado a tener que lograr un balance entre la reducción del gasto público y el poder continuar ofreciendo los servicios esenciales a la ciudadanía. Ante esta situación, se tiene que reformar, transformar y hacer más eficiente el Gobierno para mejorar la calidad de los servicios esenciales que provee, a un costo mucho menor. Manifiestan que la presente medida garantiza la retención de miles de empleados públicos que de continuarse administrando Puerto Rico como se hizo el Gobierno de la pasada administración, estarían susceptibles a ser cesanteados del servicio público. Presentan que para lograr lo anterior se tienen que tomar medidas innovadoras como lo

son el poder implementar la Movilidad de empleados públicos para que dichos empleados puedan rendir una labor superior en el lugar donde sean de mayor utilidad, permitiendo así al Gobierno continuar brindando los servicios que ofrece a la ciudadanía a través de la Movilidad de los empleados públicos entre Agencias, Corporaciones Públicas, Municipios y Alianzas Público Privadas (APP+P), entre otros. El convertir al Gobierno Central en Empleador Único, en su opinión, es la mejor manera de poder sobrellevar la crisis fiscal que enfrentamos, a la vez que se garantiza el desarrollo pleno de los recursos humanos del Gobierno.

Al evaluar la medida, los deponentes antes mencionados establecen que la misma se cimienta sobre la realidad que enfrenta actualmente el Gobierno, el cual cuenta con excelentes servidores públicos que se encuentran localizados en áreas donde no pueden producir al máximo de su capacidad, ya sea porque la tarea que realizan se ha convertido en obsoleta o porque pudieran tener mayor productividad en otra área en la cual exista y se necesite del talento de dicho recurso humano. Opinan que el Empleador Único permitirá que el servidor público pueda trabajar donde mejor pueda ejercer sus funciones para el bienestar de Puerto Rico, proveyendo a la vez espacio para el crecimiento profesional de ese servidor en otra área del Gobierno. De igual forma, explican que el Empleador Único fomenta el reclutamiento interno para cubrir las plazas vacantes y a su vez logrará un sistema de administración de recursos humanos bajo una sola dirección, asegurando transparencia en la aplicación del principio de mérito.

Declaran los antes mencionados deponentes que la Movilidad es un proceso que le ofrece al Gobierno como Empleador Único la flexibilidad necesaria para la mejor utilización de los recursos humanos dentro del Gobierno de Puerto Rico, tomando en cuenta las necesidades del servicio público. La Movilidad no necesariamente es física, conlleva también la Movilidad de funciones. La Movilidad física puede darse actualmente con cualquiera de las transacciones de personal existentes al día de hoy bajo la Ley 184-2004, entiéndase traslados, ascensos, descensos, respetando el principio de mérito, la antigüedad, el debido proceso de ley y los convenios colectivos existentes.

MR

En su exposición, la Lcda. Irizarry Algarín hizo referencia a las vistas públicas celebradas por el Cuerpo Hermano los días 19 y 20 de enero de 2017, en la que participaron varios líderes sindicales que representan a los trabajadores del sector público. Como resultado de las mismas la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara integró en el P. de la C. 454 un sinnúmero de enmiendas como respuesta a las preocupaciones esbozadas, las cuales cuentan con la aprobación y apoyo de ambos deponentes.

En conclusión, a su entender, la situación fiscal del Gobierno obliga a que se busque un balance entre la reducción del gasto público y poder ofrecer los servicios esenciales a la ciudadanía. Estas medidas, en su opinión, están cimentadas sobre la realidad que enfrenta actualmente el Gobierno de Puerto Rico. El convertir al Gobierno en Empleador Único, en su opinión, es la mejor manera de poder enfrentar la crisis fiscal que nos aqueja, a la vez que se garantiza el desarrollo pleno de nuestros recursos humanos. Es por esto que el DTRH, y OCALARH apoyan y recomiendan la aprobación de la medida bajo evaluación.

Por su parte, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) entregó una de su Director, el Lcdo. José I. Marrero Rosado, la cual fue presentada en la Vista Pública por el Lcdo. Facundo Di Mauro en representación del Director. En la misma expuso que al presente para proveer 340 servicios hay 118 agencias ejecutivas a un costo aproximado de $21,800 millones. Ante esta situación, entiende necesario revaluar los servicios que se están ofreciendo actualmente para determinar cuáles pueden ser consolidados, delegados al sector privado, o simplemente eliminados por falta de necesidad.

Nos indica OGP que el Empleador Único contempla la Movilidad de empleados y garantiza el desarrollo pleno de los recursos humanos, velando por su crecimiento personal y profesional dentro de los servicios que rinde el Gobierno, a la vez que garantiza el empleo de nuestros servidores públicos. Igualmente salvaguarda los convenios colectivos vigentes y la relación obrero-patronal vigente. Además, cita un estudio del Centro Multidisciplinario sobre Gobierno y Asuntos Públicos (CEMGAP), realizada en octubre 2014, titulado "Estudio sobre Clasificación, Retribución y Reclutamiento en la Rama Ejecutiva". El mismo afirma la viabilidad de la creación de un sistema uniforme de clasificación para las agencias y departamentos de la Rama Ejecutiva.

Destaca que el texto declarativo de la medida habilita tres organismos: (1) la Oficina de Administración y Transformación de Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, (2) el Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública; y finalmente, (3) el Instituto de Adiestramiento Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico. Estos organismos retienen o reemplazan organismos que existen actualmente, por lo cual no representarán un gasto adicional para el erario público.

De otra parte, sobre el tema de los ahorros estimados que la implementación de la medida generaría, OGP trajo ante la atención de la Comisión que según surge de una búsqueda en el Registro de Contratos del portal electrónico del Contralor de Puerto Rico, actualmente el gasto público en contrataciones para el adiestramiento para los servidores públicos sobrepasa $400 millones.

Servicios de adiestramiento	$337.8 millones
Servicios educativos, adiestramientos y orientaciones`	+ $78.8 millones
TOTAL	$416.6 millones

Utilizando los datos obtenidos del presupuesto general de Puerto Rico para el año fiscal 2006-2017, OGP expresó que puede razonablemente calcular basado en el "*attrition*", o la merma natural de empleados por concepto de retiro y la reducción en gastos administrativos que los mismos conllevarían, proyectar un ahorro adicional para el erario público de aproximadamente 100 millones de dólares. Además, teorizó que la inversión en la partida de adiestramiento podría será eliminada, y representará un ahorro al erario, una vez se desarrolle e implemente el plan para crear la Alianza con la Universidad de Puerto Rico (ALI-UPR) para adiestrar y re-adiestrar a los empleados públicos.

Por lo antes expuesto, OGP ha determinado que el proyecto no tiene un impacto presupuestario identificado como que pueda afectar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, que creará el potencial para generar ahorros y que no altera la naturaleza gerencial de las oficinas que sustituye y crea, por lo cual recomienda la aprobación del mismo.

De igual forma recibimos Memorial el Departamento de Justicia, el cual, citando a *Domínguez Casto v. ELA, recalcó* "los tiempos convulsos" que está pasando Puerto Rico en el aspecto económico y financiero.[1] Expone que en aras de conseguir una reforma del sistema de administración de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico, la presente medida establece la necesidad de estructurar y atemperar el sistema de administración pública dentro de la realidad histórica y fiscal de la Isla, y a tono con los avances tecnológicos del Siglo XXI. Señala que en síntesis, la medida contempla innovar las relaciones laborales en el sector público centrándose en los siguientes puntos:

1. Mirar el sistema de administración pública como una sola entidad, respetando el principio de mérito como eje fundamental en los derechos de los servidores públicos y la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley 45-1988.

2. Convertir al Gobierno en Empleador Único, para que así los empleados sean empleados del Gobierno central y no de sus diferentes entidades. Esto permitirá al Gobierno la mejor utilización de sus recursos humanos donde exista necesidad apremiante y facilita el traslado y la Movilidad de éstos, sin que el empleado tenga que renunciar a su puesto.

3. Promover la retención de empleados y evitar las cesantías mediante la Movilidad del empleado público, y el desarrollo pleno del recurso, velando por su crecimiento personal y profesional en los servicios que rinde el Gobierno.

4. Salvaguardar la relación obrero-patronal vigente.

5. Permitir de forma eficiente la distribución del recurso humano del Gobierno.

6. Reevaluar los servicios que se están ofreciendo actualmente para determinar cuáles pueden ser consolidados, delegados al sector no gubernamental mediante Alianzas Publico Privadas Participativas o simplemente eliminados por no ser ya necesarios.

7. Proponer el establecimiento de un Plan de Clasificación o Valoración de Puestos mediante un sistema de puestos centralizado y uniforme donde se agrupen todas aquellas funciones iguales o similares bajo un mismo puesto, que será administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

Reconoce el Departamento de Justicia que la Asamblea Legislativa tiene la facultad de reorganizar los organismos gubernamentales que en virtud de ley ha creado cuando como política pública así lo crea procedente. Sin embargo, subrayó que estos poderes se encuentran

---

[1] *Domínguez Casto v. ELA*,178 DPR 1, 15 (2010)

limitados por los derechos y prerrogativas encontradas en nuestra la Constitución. Se deben tener en mente los requisitos de debido proceso de ley en su modalidad procesal y sustantiva.

Recuerda que en reiteradas ocasiones la Asamblea Legislativa ha intentado atender el asunto del gigantismo gubernamental mediante legislación dirigida a reducir la duplicidad en servicios. Cita el Artículo 14 de la Ley 103-2006, el cual encomendó a OCALARH a realizar un estudio comparativo de clases y series de clases de puesto. El mismo concluyó que "el establecimiento de equivalencias ente clases comprendidas en diferentes planes de clasificación o valoración de puestos es el cimiento para determinar la reciprocidad entre tales planes y propiciar la Movilidad interagencial de empleados de la Rama Ejecutiva"[2] Nos recuerda que disposiciones análogas que se pretenden establecer la medida bajo nuestro estudio han existido en la legislación laboral pasada y actual.[3]. Así pues, determina que es reconocido en nuestro ordenamiento el concepto de traslado de empleado público entre entidades gubernamentales de la Rama Ejecutiva, corporaciones públicas e incluso Municipios para de esta forma salvaguardar la continuidad y eficiencia de los servicios gubernamentales ante la crisis económica. Apunta que la expansión de este concepto de Movilidad a Alianzas Público Privadas y Organizaciones Sin Fines de Lucro requiere que las mismas adopten reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito para la administración de sus recursos humanos, conforme a lo dispuesto en la medida, y que luego se remitan los mismos a la Oficina. A su mejor entender, esto ayudará a garantizar que el traslado de empleados públicos a estas entidades no infrinja derechos adquiridos.

MR

En cuanto a lo relacionado con reclutamiento y selección, recalca que el Artículo 6, Sección 6.3, establece el derecho a un proceso basado en el principio de mérito que tome en consideración la preparación de los candidatos a fin de seleccionar a los más cualificados, en un procedimiento libre de discrimen. Aun así, señala que en las formas de discrimen se encuentra omitido el discrimen por orientación sexual, el cual recomienda enfáticamente que se añada a la redacción del artículo. Atendiendo esta preocupación, la Cámara de Representantes atendió la misma e incluyó en el P. de la C. 454 dicho lenguaje recomendado.

Por otro lado, recalca que la medida dispone que la que la agencia deberá realizar los ajustes necesarios para que el empleado disfrute la totalidad de la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. En este caso, considera necesario que se aclare expresamente, si ello es lo que se pretende con el proyecto, que la agencia, puede convertirla en licencia por vacaciones al final de cada año para que el empleado pueda agotarla.

Solicita, además que se incluyan los adiestramientos de la Procuradora de la Mujer en la lista de adiestramientos conjuntos que propone la ley en relación al funcionamiento del Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA). Acatando esta sugerencia, la medida, según enmendada contenidas en el entirillado que aquí se acompaña, instruye al Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico a colaborar y asistir a la Oficina de la Procuradora de la Mujer en las campañas de capacitación, sensibilización, orientación y educación que dicha Oficina ofrezca a

---

[2] *Véase*, Estudio Comparativo de Clases y Series de Clases de Puestos en las Agencias de Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Octubre 2007.
[3] *Véase* 7-2009[3], Ley 66-2014, y la Ley 224-2014.

los empleados públicos sobre temas relacionados a la violencia de género, acoso sexual y discrimen en el empleo. La Comisión entiende que esta recomendación puede ser atendida posteriormente.

En resumen, el Departamento de Justicia no expresa dudas de que el implantar una reestructuración del sistema de administración de recursos humanos para atender la crisis de liquidez que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico no solo representa un interés público legítimo, sino que además constituye el ejercicio válido del poder de razón de estado para atender la crisis fiscal de Puerto Rico.

Por otro lado, el Sr. Walter Vélez Martínez, Contralor Electoral, sometió una ponencia solicitando que, por sus funciones fiscalizadoras atadas al proceso electoral de Puerto Rico, la Oficina del Contralor Electoral sea expresamente excluida de la aplicación de las disposiciones del Proyecto, tal como lo fue la Comisión Estatal de Elecciones y la Oficina de Ética Gubernamental. Consideran que la exclusión de la OCE es cónsona con las disposiciones de su ley orgánica, Ley 222-2011, según enmendada, conocida como la "Ley para la Fiscalización del Financiamiento de Campañas Políticas en Puerto Rico". En su Artículo 3.003 A (f) dicha Ley dispone que la Oficina del Contralor Electoral está exenta del cumplimiento de aquellas leyes, reglamentos y cartas circulares que no sean aplicables a la Comisión Estatal de Elecciones . En aras de evitar cualquier duda y eliminar ambigüedades sobre la exclusión de la OCE de las disposiciones del Proyecto, recomienda que el mismo sea enmendado en su página 23, entre las líneas 6 y 7 par a incluir expresamente a la OCE entre las entidades gubernamentales excluidas de su aplicación. La Comisión entiende que esta recomendación puede ser atendida posteriormente.

Por su parte, el sector sindical estuvo representando por Servidores Públicos de Puerto Rico, por conducto de su portavoz Annette Gonzalez, la Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autorida de Acueductos y Alcantarillados y la Central Puertorriqueña de Trabajadores, por conducto de su presidente, Pedro Irene Maymí; la Coordinadora Unitaria de Empleados de Estado; y en Ponencia Conjunta los señores Gerson Guzmán, Iram Ramírez, Roberto Pagán, José Rodríguez, Andrés Lloret, Benjamín Santiago, y José Melara en representación de sus respectivos grupos sindicales. Todos estos se pronunciaron en contra del estatuto propuesto.

La Sra. Annette Gónzalez entregó una ponencia y compareció a la vista pública en representación de Servidores Públicos de Puerto Rico, organización la cual representa a empleados en doce agencias del Gobierno Central, siendo estas Administración de Rehabilitación Vocacional, la Comisión de Servicio Público, el Departamento de la Familia, el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, el Departamento de Asuntos al Consumidor, el Departamento de Educación, el Departamento de Transportación y Obras Públicas, el Instituto de Ciencias Forenses, la Junta de Libertad Bajo Palabra, a los Oficiales de Custodia Adultos, y a los empleados del Negociado de Instituciones Juveniles y del Programa de Servicio con Antelación al Juicio en el Departamento de Corrección y Rehabilitación.

En su ponencia, la Sra. González indica que aunque el Plan para Puerto Rico se compromete a implementar la iniciativa del Empleador Único, a salvaguardar los convenios

colectivos y la relación obrero-patronal vigente, entiende que se ha dejado fuera de esta legislación la figura del representante exclusivo de los trabajadores y del derecho a la negociación colectiva.

En su análisis, plantea que este proyecto de ley no debe ser estudiado de manera aislada, sino en el contexto de los demás proyectos presentados por la Administración, pues la política pública de Movilidad de los recursos humanos está creada en el entendimiento de facilitar la privatización de servicios, sea atravesó de las Alianzas Publico Privadas (APP+P) o la transferencia de funciones a Organizaciones Sin Fines de Lucro (ONG). Temen que, una vez iniciada la privatización de Servicios, ya sea a través de la concesión de funciones a APP+Ps u ONGs, se comenzará la Movilidad de empleados públicos al sector privado. Al ser los empleados de las APP+Ps y los ONGs cubiertos por las leyes laborales del sector privado, esos empleados comenzarán a trabajar bajo las disposiciones de la nueva Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Bajo la mencionada ley, en su opinión los empleados estarían cubiertos por una serie de beneficios menores a los que disfrutan actualmente. Hacemos un aparte para indicar que la Cámara de Representantes también atendió este señalamiento e incluyó en el P. de la C. 454 el lenguaje recomendado.

Advierte que en su opinión, el verdadero objetivo de la legislación es el delegar y transferir servicios que hoy ofrece el Gobierno de Puerto Rico a entidades sin fines de lucro y/o a las Alianzas Público Privadas, de ésta forma provocando que los empleados que hoy son servidores públicos que trabajan bajo un servicio que ya no ofrece el Gobierno y que ahora ofrece la empresa privada pasen a ser un excedente dentro del nuevo sistema del Plan de Clasificación Centralizado y Uniforme administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico para entonces convertirse en empleados del Sector privado. Juzga importante enfatizar que bajo su estimación, estos empleados que pasarán al sector privado pierden su estatus de empleado público, su convenio colectivo y beneficios.

Reitera que el permitir que unilateralmente el Gobierno tome la decisión de mover empleados públicos, que puedan tener visos de discrimen por color, nacimiento, religión, preferencia política, raza, orientación sexual, empleado sindicalizado, entre otras, por favoritismo, cambios en sus puestos y cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo y las funciones inherentes a su puesto es, en su opinión, inaceptable. También, señala que bajo el proyecto propuesto, los empleados de nuevo nombramiento en el Gobierno verán reducidos su derecho a acumular la cantidad de días de vacaciones y de enfermedad en comparación con los derechos que tienen aquellos empleados públicos que actualmente se encuentran activos. Además, sostiene la opinión que lo anterior no va a acorde con la meta expresada de garantizar el desarrollo pleno del recurso humano.

En su ponencia, la representación de Servidores Públicos de Puerto Rico se dio a la tarea de presentar una serie de enmiendas para la consideración de la Cámara y el Senado, entre ellas que se mantengan los beneficios marginales de la acumulación de días de vacaciones (2 ½), y de enfermedad (1 ½), la efectividad de la acumulación y cantidad de días de disfrute como lo tienen los empleados activos en el servicio público. De esta manera se evita crear un sistema dual de acumulación de beneficios en el Gobierno de Puerto Rico y evita el promover la creación de dos

categorías de empleados públicos, lo cual va dirigido a fomentar la desigualdad de beneficios en el servicio público por parte del Gobierno de Puerto Rico y la eliminación de los derechos conquistados por los servidores públicos. Proponen además, que para atender el asunto de la Movilidad se añada en el Artículo 6, Sección 6.4, inciso 4, un número 6 y 7 con el siguiente lenguaje: ... "6. La Movilidad solo aplicará dentro del Empleador Único, excluyendo la Movilidad hacia algún entre privado, sea a través de la modalidad de Alianza Publico Privada o delegación de funciones a las Organizaciones Sin Fines de Lucro". En el 7 " La Movilidad no aplicará reducción en los salarios ni beneficios marginales". Pero, en la alternativa, de determinarse necesaria las transferencias de empleados públicos al sector privado, sugieren lo siguiente: Que se disponga que cuando se utilice el mecanismo de Movilidad para transferir un empleado a una Alianza Publico Privada o una Organización Sin Fines de Lucro, la misma sea de carácter voluntario".

La creación de una nueva modalidad para que, si un servicio público es transferido a una organización sin fines de lucro o una Alianza Público Privada, se disponga que el empleado público pueda ser transferido temporeramente al nuevo ente privado por un término máximo de doce meses, sin perder su estatus de empleado público, para de esta forma transferir su conocimiento y peritaje a la nueva organización, pero que una vez concluido ese periodo de tiempo regrese a proveer sus servicios bajo el concepto de Movilidad dentro del Patrono Único.

MC

Otras sugerencias incluyen:

1. Que en todas las cláusulas donde se establezca una política de no discrimen, su lenguaje sea atemperado al lenguaje plasmado en la Sección 1 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico, pues en diversas instancias del proyecto se deja fuera el término color y nacimiento como causal de discrimen.

2. Añadir en el Artículo 2, Declaración de Política Pública el reconocer el derecho a la sindicación de empleados públicos y el derecho a la negociación colectiva que les cobija.

3. Añadir salvaguardas que dispongan que ninguna de las disposiciones de esta ley debe ser utilizadas para forzar un despido constrictivo.

4. Aclarar la Sección 4.3 que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico deberá asesorar en el área laboral las agencias de la Rama ejecutiva regidas por la Ley 45 del 26 de febrero de 1998, según enmendada, y no así por el Plan de Reorganización de Administración de la Administración de Servicios Generales de Puerto Rico de 2011". (Página 20, línea 2).

5. En las funciones y facultades de la Oficina, en la Sección 4.3, añadir que la oficina deberá ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiento donde los trabajadores estén organizados en sindicatos.

6. Para que se disponga que cuando se utilice el mecanismo de Movilidad o Traslados se negocien los cambios con el representante sindical ya que ambos conocen el

funcionamiento y las necesidades tanto de la agencia como la de los empleados; esto facilitaría los verdaderos cambios en las agencias que así lo necesiten. Estos acuerdos deberán atemperarse al presupuesto de cada agencia y sin menoscabo de derechos de empleados considerando las excepciones establecida en este proyecto.

7. Que se disponga que cuando se utilice el mecanismo de Movilidad o Traslado el mismo no resulte oneroso para el servidor público y que cualquier traslado o Movilidad sea dentro del límite geográfico de las regiones que se delimitan en la OE 2015-23, y previa consulta con el empleado, lo que contribuiría a que el traslado no resulte oneroso para el Servidor Público.

8. La creación de una licencia especial, que se conocerá Licencia por Enfermedad Catastrófica, para conceder hasta un máximo de 30 días, para aquellos empleados diagnosticados por un especialista que estén en tratamiento por una enfermedad terminal.

9. Disponer que en el Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública se nombren dos representantes de organizaciones sindicales.

10. Disponer que antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, la Oficina se reúna con el Representante Exclusivo y se utilice como base el artículo de cesantías negociado en los convenios colectivos.

11. Clarificar en las acciones disciplinarias que la amonestación oral no formará parte del expediente personal del empleado.

A pesar de sus sugerencias de enmiendas, Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, se opone al P. de la C. 454 y solicita a esta Honorable Comisión que le rinda un Informe Negativo al mismo.

Es menester indicar que la Cámara de Representantes atendió varios de estos señalamientos e incluyó en el P. de la C. 454 lenguaje a dichos efectos.

Cónsono con las expresiones de la Sra. González, el señor Federico Torres Montalvo en representación de la Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado ("CUTE"), sostuvo que el concepto de Movilidad es otra manera de llamarle a la transacción actualmente reconocida como el traslado, y por tanto, sería totalmente innecesario crear un nuevo concepto (Movilidad) cuando actualmente existe (traslado).

Tras analizar el alcance de la Movilidad, el señor Torres Montalvo concluye mediante el traslado se alcanza el mismo fin. Expone que mediante la Ley 224-2014 se enmendó la Sección 6.4 (2) (c) de la Ley 184-2004 para "efectuar traslados de empleados en la misma agencia, entre Administradores Individuales, entre Administradores Individuales y municipios, y entre Administradores Individuales y agencias, organismos, corporaciones públicas, instrumentalidades gubernamentales y dependencias de la Rama Ejecutiva, conforme a las normas que a tales fines emita la Oficina." Por tanto, en su opinión, la creación del concepto de la Movilidad es innecesaria, como una cuestión de derecho.

Resalta que será la OGP la entidad responsable de cuantificar la cantidad de personal necesaria para cumplir con el plan. Ante esto, cuestiona la pericia y recursos a disposición de OGP para científicamente identificar la cantidad de personal necesaria en determinada agencia para prestar determinado servicio. Además, disputa las garantías tenidas por un servidor público afectado la aplicación del principio de la transparencia cuando no habrá participación de los representantes exclusivos en los procesos que llevará a cabo la OGP.

Presenta para el récord que la CUTE, en principio coincide con la pretensión legislativa de identificar los recursos humanos necesarios para la prestación de los servicios públicos. Sin embargo, sostiene que es imposible "identificar" los recursos humanos necesarios para la prestación de los servicios si no se tiene un estudio, un análisis y/o una evaluación científica que permita concluir el correcto, el adecuado y el justo número de recursos humanos necesarios en determinada agencia y el proyecto de ley, según redactado, adolece de lenguaje que permita concluir cómo lo anterior se alcanzará.

Además, cuestiona la razón por la cual la Movilidad no les aplicará a los empleados de confianza. Según expresa, esta insalvable contradicción atenta contra la igual protección de las leyes y el principio de igualdad ante la ley. En su ponencia escrita, la CUTE nos remite una serie de solicitudes:

1. Que se revise la necesidad de crear la figura de la Movilidad, cuando actualmente esto está reconocido bajo la figura del traslado y reglamentado en los convenios colectivos.

2. Que, en caso de entenderse necesario incluir la figura de la Movilidad, se cumpla con el compromiso programático de que la misma se ajuste y se condicione al convenio colectivo y a la relación obrera patronal y no a la inversa, que fue de la forma en que se redactó el proyecto.

3. Que se le otorgue plena y completa participación a los representantes exclusivos y a las organizaciones que representan a los gerenciales en la identificación de los recursos humanos que se le delegará a OGP. No se puede perder de perspectiva que la intención legislativa es "devolverle[s] a los empleados públicos y al pueblo de Puerto Rico la transparencia y credibilidad en el sistema de administración de los recursos humanos y los servicios que se ofrecen al pueblo." Dicha transparencia es la nueva política pública y es uno de los objetivos del nuevo Sistema de Administración de Recursos Humanos. Por lo tanto, no existe razón para negar lo solicitado.

4. Que se incluya lenguaje en el proyecto de ley donde se establezca que, al aplicarse la Movilidad, el servidor público mantendrá la misma compensación que recibía en su anterior puesto, incluyendo sus beneficios marginales, y que su traslado al nuevo puesto nunca podrá representar una disminución de sus ingresos. En resumen, el proyecto de ley debe incluir lenguaje que disponga que la aplicación de la Movilidad para el servidor público no representará una reducción, directa o indirecta, del salario y demás beneficios del empleado. De no hacerse esta enmienda, la Legislatura estará realmente creando las

condiciones para un despido tácito (constructivo) y, por ende, la intención de preservarle el empleo al servidor público sería una aspiración y no una realidad.

Aun así, concluye que la intención legislativa de transformar los recursos humanos del Gobierno no necesariamente se alcanzará con la aprobación de esta medida y por ende, se solicita que se posponga su aprobación hasta que se cuente con el aval del sector sindical.

La Cámara de Representantes también atendió varios de estos reclamos y atemperó la medida a dichos efectos.

Por su parte, la Coordinadora Sindical, a través de su portavoz Luis Pedraza Leduc, también compareció ante la Comisión para expresarse en contra del P. del S. 213 (ahora P. de la C. 454). Objetan la aprobación de este proyecto bajo una serie de argumentos entre los cuales se encuentra la necesidad de analizar de manera integral y con prudencia todas las piezas legislativas propuestas por la administración al momento se someterse el escrito, y su impacto en la economía del país y la clase trabajadora. Entienden que estos proyectos responden al mandato y análisis de políticas de austeridad según lo ha requerido la Ley del Congreso Federal, PROMESA, y la Junta de Control Fiscal, lo que categorizan como un acto indecoroso y antidemocrático. Señalan que, a su entender, el Empleador Único requiere que se fusionen, privaticen y/o se eliminen 118 agencias gubernamentales. Por lo tanto, opinan prudente que hasta que no se identifiquen los llamados servicios esenciales y las determinaciones de fusión, privatización o eliminación, no es posible crear tal concepto.

MR

Se alega que en el P. del S. 213, los convenios colectivos vigentes y la relación obrero patronal establecida por la Ley 45-1988, según enmendada, sin embargo, al prohibir la negociación colectiva hasta el año 2021 mediante la "Ley para Atender la Crisis Económica Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de PR". Esto, a su parecer, les impone una camisa de fuerza a los empleados que aspiran a mejorar sus condiciones de trabajo. Además, sostiene que la Movilización se presta para discrímenes políticos y despidos constructivos.

Sostienen la existencia de una supuesta contradicción entre uniformar un plan de clasificación de puestos y a su vez concebir planes de retribución por sector y/o agencia. Además, en cuanto a la Oficina, sugieren que las funciones y facultades de la misma centralizan la función de negociación y administración de convenios por parte del patrono. Visualizan que la intención de la medida de hacer un solo proceso de negociación, contrario a la realizad de organización sindical que provee la Ley 45-1988. También advierten sobre la falta de referencia a la Comisión Apelativa del Servicio Público excepto que se refiera a una Comisión en el área de cesantías. Finalmente, se oponen a la creación de dos categorías de empleados, unos con menos beneficios que otros.

Asimismo, el señor Pedro Irene Maymí, Presidente de la Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la AAA y la Central Puertorriqueña de Trabajadores, cuestionó la definción del concepto de Movilidad, sosteniendo que el mismo no se encuentra claramente definido en el proyecto. Además, hizo las siguientes solicitudes:

1. Que se defina claramente qué es un plan de Movilidad, cuales son sus objetivos y quienes habrán de participar en su diseño y preparación. Específicamente, recomiendan que se incluya al representante exclusivo de los empleados en cada instancia en que se discuta, diseñe o apruebe un plan de Movilidad.

2. Una vez se definan las necesidades de personal en una agencia, que se abra un proceso en que empleados de otras agencias puedan soliticar voluntariamente moverse a la agencia que necesita más personal.

3. Que se establezca claramente que ningún empleado podrá ser objeto de "Movilidad" como resultado de una acción discriminitaoria o con propósitos punitivos.

4. Que se garantice que, en aquellos casos en que no existan suficientes voluntarios para cubrir las plazas requeridas, la Movilidad se limite a la misma región geográfica, y que para efectuar cualquier cambio se respete la antigüedad en el empleo.

5. El establecimiento de un mecanismo para que un empleado que haya sido objeto de Movilidad pueda impugnar la acción.

Comparte la opinión expresada de que trasladar un trabajador del sector público al sector privado trastoca el ordenamiento laboral existente en cuanto a las protecciones y garantías que ostentan hoy por hoy los empleados del sector público. En relación a esto recomienda que:

1. Se trabaje un lenguaje que garantice los derechos adquiridos de los empleados trasladados a una APP+P.

2. Que se trabaje un lenguaje que garantice que cuando un empleado sea trasladado a una APP+P y por alguna razón no sean requieridos sus servicios, el empleado tenga derecho a regresar a su puesto o uno similar al que ocupaba en la agencia, corporación o municipio.

3. Que se les garantice los derechos de lo ya pagado en cuanto a sistema de retiro y pensiones.

Expresó una preocupación en cuanto a su parecer la medida elimina la Comisión Apelativa, ya que omite mención de ésta. Ante esta preocupación, sugiere que si la ley pretende eliminar la Comisión Apelativa se debe establecer claramente cual será el foro que tendrán los empleados no unionados para atender sus casos. Ademas, recomienda que se mantengan la Comisión Apelativa para resolver las apelaciones presentadas por los empleados no cubiertos por los convenios colectivos. También solicita que se reestablezca la Comisión de Relaciones del Trabajo para atender exclusivamente las controversias relacionadas con la certificación de unidades apropiadas.

Entiende que la reduccion de las licencias por vacaciones y enfermedad es injustificada, por lo cual solicita que no se reduzca la licencia de vacaciones o por enfermedad a los nuevos empleados. En caso de que se insista en esta reducción, solicita que la misma no afecte a los

empleados presentes o futuros cubiertos por convenios colectivos que garantizan beneficios mayores a los dispuesto por ley.

Al igual que con anteriores señalamientos de los líderes sindicales, la Cámara de Representantes atendió varios de los puntos y enmendó el lenguaje de la medida que hoy está ante nuestra consideración.

Finalmente, durante la vista pública los señores Gerson Guzmán, Iram Ramírez, Roberto Pagán, José Rodríguez, Andrés Lloret, Benjamín Santiago, y José Melara comparecieron por medio de ponencia conjunta a nombre de un grupo de organizaciones sindicales compuesto por el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, Unión General de Trabajadores, Federación de Trabajadores de Puerto Rico, Federación Central de Trabajadores, Office and Professional Employees International Union, United Auto Workers, Asociación de Empleados de Comedores Escolares, Communication Workers of America, Alianza SEIU y UPAGRA. Durante la vista pública estuvieron presentes los señores Gerson L. Guzmán López, la Sra. Jeannette García Alonzo, el Sr. José Melara, Israel Marrero Calderón y Benjamín Santiago Torres en representación de los suscribientes de la Ponencia Conjunta.

El grupo sostuvo la opinión que el P. del S. 213 parte de premisas equivocadas. Aducen que en la exposición de motivos se señala a través de los años se ha sufrido un crecimiento desproporcional del aparato gubernamental. Sostienen que, en su opinión, está en contradicción con lo establecido en el informe del Departamento del Trabajo "Grupo Trabajador en Puerto Rico", el cual demuestra una reducción de 1/3 de los empleados de la administración pública en la pasada década.

Mantienen que los empleados estarían en un estado de indefensión ya que la ley, a su entender, obligaría al empleado a aceptar las condiciones impuestas por el patrono porque la realidad es que no estaría en igualdad de condiciones al negociar nuevos acuerdos con el patrono. Igualmente, afirman que el proyecto no expresa en ninguna de sus disposiciones que se mantendrán los beneficios negociados en los mismos.

Expresaron la opinión que, dada a la diversidad en el manejo de los recursos humanos de cada agencia, entre ellos, el manual de recursos humanos, las medidas correctivas y los protocolos ante cualquier situación que amerite una acción. Entienden que no hay paridad entre las acciones de medidas disciplinarias y los procesos de querellas entre agencias, ni el formato del derecho a vista administrativa. Sostienen que este proceso de Movilidad, con la diversidad de convenios, reglamentos, protocolos y medidas correctivas, no establece claramente cuáles procesos, medidas o convenio regirá al empleado sujeto a la Movilidad.

Destacan que, aunque se introduce el concepto de Movilidad y se restan beneficios marginales, el proyecto propuesto es, en su opinión, una reproducción literal de la Ley 184-2004, por lo consideran innecesaria la necesidad de derogar por completo la pieza legislativa. Además, señalan que, aunque los traslados entre agencias y municipios estaban contemplados en la Ley 184-2004, según enmendada por la Ley 224-2014, la posibilidad de trasladar un trabajador del sector público al sector privado, en su opinión, trastoca el ordenamiento laboral existente en cuanto a las protecciones y garantías que ostentan los empleados del sector público. Consideran

que, a su parecer, esto podría presentar un asunto constitucional, toda vez que en el servicio público los trabajadores tienen un derecho propietario sobre su empleo y no pueden ser privados de este sin un debido proceso de ley.

Sostienen finalmente su opinión de que la medida presentada aumentará la burocracia y le impartirá rigidez al proceso de contratación. Temen que de aprobarse este proyecto y entrar en el proceso de evaluación y reclasificación de puestos, esto comprendería un costo mayor que el ahorro. Finalmente, presentan la opinión que se dificultará la negociación colectiva, lo cual a su parecer afectará la moral de los servidores públicos, y su habilidad de rendir los servicios gubernamentales. Sin embargo, puntualizaron que no pueden hacer recomendaciones específicas a esta Comisión por entender que no han tenido tiempo suficiente de evaluar la medida.

Posterior a la celebración de la vista pública antes mencionada, esta Comisión recibió tres ponencias adicionales por parte de las siguientes personas o grupos:

El Sr. Miguel A. Vivaldi-Oliver. Mediante ponencia escrita, el Sr. Miguel A. Vivaldi-Oliver se expresa a favor de la aprobación de la medida y hace recomendaciones dirigidas a la evaluación de empleados públicos y los métodos de adiestramiento y readiestramiento. Recomienda que en todo momento que se haga referencia a las "destrezas" de los servidores públicos, se incluya las "competencias" ya que ambas demuestran las habilidades y el potencial que en ocasiones pueden pasar desapercibidos. Además, brinda como sugerencia que se solicite un relevo al Departamento del Trabajo federal para que se pueda utilizar para readiestramiento de empleados públicos hasta el 20 % de los fondos del "Workforce Innovation and Opportunity Act". Finalmente, plantea que la manera más costo-efectiva de adiestrar el personal, al utilizar el mecanismo de Movilidad, sería mediante cursos provistos por medios digitales, no presenciales, conocidos como "Massive Online Open Courses".

La Unión de Empleados de Comedores Escolares de Puerto Rico – UAW Local 2393. Sra. Nelly Ayala León, Presidenta. Mediante ponencia escrita, la Sra. Nelly Ayala León, Presidenta de la Unión de Empleados de Comedores Escolares de Puerto Rico – UAW Local 2393, expresa que su sindicato no apoya la aprobación de esta medida. Indica varias preocupaciones que fundamentan su oposición. Entre estas, se encuentran que la Movilidad pueda realizarse hacia Alianzas Público Privadas, para lo cual recomienda se establezcan los puestos que quedan excluidos de los acuerdos para trabajar menos de cinco días a la semana. Expresa además preocupaciones generales sobre la permanencia y derechos de los empleados que actualmente laboran en los comedores escolares del sistema público de enseñanza.

La Asociación para la Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Puerto Rico (ARHRL) por conducto de su presidenta electa, la señora Moraima Flores Cortes, suministró ponencia escrita para prestar su análisis del proyecto y solicitar citación a la Vista Publica. La solicitud fue remitida por la ARHRL a nuestra oficina pasada la fecha de la Vista Pública, por lo cual no se pudo citar para la misma, pero hemos hecho lectura de la ponencia y se ha tomado en cuenta lo expresado en nuestro análisis.

ARHRL es de la opinión que la medida legislativa falla en delinear como se dará el proceso de evaluación para realizar la consolidación de agencias, delegación a los servicios al sector privado o la eliminación de los mismos por falta de necesidad. A su vez, también opina

que las definiciones de Movilidad e instrumentalidad carecen de claridad. Finalmente, opina que en la medida existen varias contradicciones respecto al concepto de Retribución y como se desarrollarán los planes respecto a la uniformidad del mismo.

La Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes culminó su evaluación del proyecto de epígrafe y rindió un informe positivo recomendando, con enmiendas, la aprobación de la medida el 27 de enero de 2017. En la misma fecha, la Cámara de Representantes aprobó el P. de la C. 454, con enmiendas en sala.

Dicho proyecto fue referido al Senado el 28 de enero de 2017, y en la misma fecha nos fue referido a la Comisión de Gobierno para continuar con el análisis de la medida.

CONCLUSIÓN

La Comisión de Gobierno evaluó todos los planteamientos de los deponentes y de las entidades que sometieron ponencias escritas referentes a esta medida, y ha ponderado cuidadosamente las opiniones y planteamientos de cada uno de ellos. Culminado el estudio de la medida, tenemos a bien recomendar a este Honorable Senado de Puerto Rico que apruebe esta legislación propuesta, por entender que para poder reponernos de la crisis fiscal que enfrentamos es necesario tomar las medidas que por años se han postergado. Somos de la opinión de que hay que tomar las decisiones que son obligatorias en este momento en pro del bienestar de Puerto Rico. Ante este escenario, la designación del Gobierno Central como Empleador Único nos permitirá garantizar la mejor utilización de los servicios que ofrecen los empleados públicos. Con el presente modelo se le permite al Gobierno brindar continuidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía a través de la Movilidad entre agencias, corporaciones públicas, municipios y Alianzas Público Privadas (APP+P), entre otros. Sin duda alguna, el establecer al Gobierno como Empleador Único, nos ayudará a sentar las bases para una distribución inteligente y efectiva de los recursos y una reducción de los gastos operaciones sin tener que despedir empleados públicos.

MR

La medida establece que los empleados que a la vigencia de esta ley disfruten beneficios diferentes a los aquí estatuidos, continuarán así haciéndolo conforme a los reglamentos, normativas o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia que sean promulgadas. Los beneficios que se establecen serán de aplicación prospectiva solo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio de licencia de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de aplicación a todo empleado público. También dispone la medida que los empleados que a la vigencia de la Ley estén prestando servicios en agencias que constituyen Administradores Individuales en puestos comprendidos en el servicio de carrera o en el servicio de confianza, conforme a las disposiciones de la Ley 184-2004, según enmendada, o de leyes especiales, conservarán todos los derechos adquiridos, conforme a las leyes, normas y reglamentos que les sean aplicables siempre que los mismos no sean incompatibles con las disposiciones de la ley, y estarán sujetos a los mismos deberes y prohibiciones. El proyecto ante nuestra consideración, explícitamente provee que nada de lo

dispuesto en el mismo debe interpretarse como una limitación a la negociación colectiva de todo asunto susceptible de negociación conforme a la Ley 45-1998, según enmendada.

Así también, se aclara como salvaguarda procesal la continuidad de funciones de la Comisión Apelativa del Servicio Público como foro adecuado para atender la impugnación de un proceso de Movilidad presentado por empleados cobijados por convenios colectivos bajo las disposiciones de la Ley 45-1998. En cuanto a las funciones del director de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, la medida recomienda consignar como responsabilidad a la nueva agencia el ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos.

Entendemos por tanto, que ya el Proyecto, según atendido por la Cámara de Representantes, atiende la mayor parte de las preocupaciones planteadas por los gremios, las cuales se han incluido para garantizarles los derechos adquiridos a los empleados públicos, y a reconocerle el derecho a la negociación colectiva.

Por todo lo antes expuesto, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico recomienda a este Alto Cuerpo la aprobación del P. de la C. 454, sustitutivo del P. del S. 213, **sin enmiendas**.

Respetuosamente sometido,

Hon. Miguel A. Romero Lugo
Presidente
Comisión de Gobierno

(Entirillado Electrónico)
(TEXTO DE APROBACION FINAL POR LA CAMARA)
(25 DE ENERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa

1ra. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 3

2 DE ENERO DE 2017

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 Chinea, Charbonier Laureano, del Valle Colón, Franqui Atiles, Lassalle Toro, Lebrón Rodríguez, Mas Rodríguez, Meléndez Ortiz, Miranda Rivera, Morales Rodríguez, Navarro Suárez, Pagán Cuadrado, Parés Otero, Peña Ramírez, Pérez Cordero, Pérez Ortiz, Quiñones Irizarry, Rivera Ortega, Rodríguez Hernández, Rodríguez Ruiz, Santiago Guzmán, Soto Torres y Torres González*

Referido a la Comisión de Hacienda, Presupuesto y de Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico, PROMESA

MRA

LEY

Para enmendar los Artículos 2, 11, 19, 44, 51, 61, añadir un nuevo Capítulo IV, renumerar el actual Capítulo IV y los Artículos 69, 70, 71 y 72, de la Ley 219-2012, según enmendada, conocida como la "Ley de Fideicomisos"; enmendar las Secciones 1032.08; 1033.09(a)(3), 1033.09(a)(1)(A)(ii)(I), 1081.01(a)(11)(B), 1081(a)(11)(B), 1081.01(d)(3), 1081(e)(2)(B), 2022.01(b), 2023.02(b)(2) y *1033.09(a)(1)(C)* ~~derogar el apartado (f); y reenumerar los actuales apartados (g) y (h) como los apartados (f) y (g) de la Sección 1081.01~~ de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", a los fines de incorporar incentivos para la retención y retorno de profesionales a Puerto Rico*, incentivar la creación de planes de retiro,* ~~y~~ realizar enmiendas técnicas *y para otros fines relacionados*.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Puerto Rico estamos perdiendo nuestros profesionales a un ritmo acelerado y preocupante. A partir del año 2004, la constante crisis económica enfrentada por la isla y la falta de oportunidades de empleo ha forzado a nuestros ciudadanos a apartarse de nuestras costas en búsqueda de mejores oportunidades para asegurar su futuro y el de sus familias. Estamos conscientes y orgullosos de que Puerto Rico tiene un recurso humano de primer orden. Así mismo, patronos fuera de Puerto Rico han descubierto en nuestra isla una mina de talento disponible para su exportación.

No obstante, también es una realidad que, ante su falta de capacidad para implantar políticas de reducción de gastos, la pasada administración recurrió a la imposición de decenas de nuevos impuestos. Estos impuestos aumentaron aún más la carga de la clase trabajadora ya que aumentaron el costo de vivir y trabajar en Puerto Rico con el resultado que conocemos: nuestra Isla se está vaciando a un ritmo acelerado y los indicadores económicos van en picada. Dentro de esta realidad, nuestro recurso humano se ha visto obligado a moverse a otros lugares, principalmente a uno de los 50 estados de nuestra nación, privando nuestra sociedad del mismo recurso humano que nos puede sacar de la crisis que vivimos.

Del total de puertorriqueños que ha abandonado la isla, 159,794 abandonaron la Isla entre los años 2004 al 2012, lo cual equivale a un promedio de 19,974 personas por año. Sin embargo, a partir del 2012, la desesperanza y falta de confianza en el Gobierno se apoderó de nuestra gente y este número incrementó sustancialmente. Entre el 2012 y el primero de julio de 2015, la cantidad de habitantes que abandonaron nuestra Isla anualmente se elevó a un promedio de 55,114 personas por año.

Este Gobierno se propone hacer todo los que esté a su alcance para proteger y retener nuestro recurso humano y facilitar la atracción de talento productivo. Para ello, es preciso que salvaguardemos su crecimiento personal y su estabilidad futura.

_____En aras de detener el éxodo masivo de la clase profesional puertorriqueña y salvaguardar su futuro y el de su familia, esta Ley enmienda la "Ley de Fideicomisos" y el Código de Rentas Internas a los fines de proveer una mejor y más amplia protección de activos, incorporar la figura del Fideicomiso de Plan de Retiro, atender conflictos estatutarios, proteger los cónyuges sobrevivientes y crear una apertura para que más patronos privados ofrezcan planes de retiro. Ello, es consistente con nuestro Plan para Puerto Rico en la medida que hace de la Isla un mejor sitio para la inversión y convivencia.

Para entender estas enmiendas, hay que tener presente que los bienes objeto de un fideicomiso reciben cierta protección en consideración de que salen del patrimonio del fideicomitente. Como el fideicomitente se desprende de su administración, los bienes se consideran un patrimonio separado y, como tal, tendrán personalidad jurídica propia y completa (no atenuada). Así pues, bajo esta Ley con el fin de darle mayor certeza y garantías de seguridad al patrimonio administrado, el fideicomiso podrá contratar e inscribir los bienes a su nombre simplificando las gestiones administrativas

y reduciendo las situaciones de incertidumbre que pueden ocurrir cuando cambia el fiduciario. Además, se facilita la administración del fideicomiso y se reduce la cantidad de instancias en las que se tendrá que acudir al foro judicial. Por ejemplo, se dispone un procedimiento más ágil y sencillo para llenar las vacantes de fiduciario sin intervención judicial. En cuanto a los bienes objeto del fideicomiso, se amplía la protección a las rentas devengadas para que solo puedan ser embargadas o ejecutadas para satisfacer pensiones a cónyuges, ex cónyuges o hijos.

En contraposición a estas protecciones, se delimitan las circunstancias en las que se puede disolver el fideicomiso. Previamente, el fideicomiso podía terminar por el convenio expreso y personal de las partes que lo constituyeron, por acuerdo entre los fideicomisarios o por decisión de los fideicomitentes. Con esta enmienda, si el fideicomitente está vivo, requerimos el consentimiento unánime y expreso de todos los fideicomitentes y fideicomisarios. Finalmente, se añade un nuevo Capítulo IV a la "Ley de Fideicomisos", a los fines de recoger la figura del Fideicomiso de Planes de Retiro el cual, aunque es reconocido dentro del Código de Rentas Internas, no figuraba en las disposiciones de la "Ley de Fideicomisos". Además, como parte de ese nuevo Capítulo IV, se recoge la norma federal y se dispone que, en caso de muerte del participante en el Plan de Retiro, el beneficiario sea, en primera instancia, el cónyuge sobreviviente sin sujeción al proceso de partición de herencia. De esa manera, garantizamos la continuidad en el ingreso familiar y evitamos que la pareja se convierta en una carga para la sociedad luego de una muerte.

MRA

En cuanto al Código de Rentas Internas, las enmiendas van dirigidas a aumentar a $75,000 el tope de las deducciones permitidas por concepto de aportaciones a los planes de retiro. Por otro lado, mediante las enmiendas que introducimos en esta Ley, se flexibilizan los requisitos para los planes de retiro que benefician a los profesionales denominados empleados-dueños y se ~~simplifica la definición de los que es un empleado altamente remunerado~~ *incentiva que más pequeñas y medianas empresas (PYMES) creen planes de retiro para sus empleados*. Al igual que con las enmiendas a la "Ley de Fideicomisos", se dispone que, en caso de muerte del participante de un Plan de Retiro, el beneficiario sea el cónyuge sobreviviente sin tener que entrar en un proceso de partición de herencia.

Todas estas enmiendas convergen en el propósito de flexibilizar y ampliar los planes de retiro haciendo menos oneroso su establecimiento, aún en empresas pequeñas, para así *incentivar la creación de planes de retiro y* garantizar la subsistencia futura de los profesionales y sus familias. También se simplifica el proceso que se activa con la muerte *de un participante* para que no se convierta en una piedra en el camino de la subsistencia de la familia. De esta manera hacemos justicia a nuestros profesionales que, luego de largos años de estudio, pasan toda su vida ahorrando para lograr un retiro digno y la tranquilidad de saber que su familia estará en posición de subsistir en caso de su muerte.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 2.-Patrimonio autónomo.

Los bienes o derechos fideicomitidos constituyen un patrimonio totalmente autónomo y separado de los patrimonios personales del fideicomitente, del fiduciario y del fideicomisario, que queda afectado al fin particular que se le confiera al momento de la constitución.

Otorgada y radicada la escritura de constitución de fideicomiso conforme a las disposiciones de esta Ley, se constituirá una entidad jurídica independiente de los fideicomitentes, fiduciarios y fideicomisarios que la componen, gozando de personalidad jurídica plena.

...".

Sección 2.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 11.-Bienes del Fideicomiso.

El fideicomiso es el titular de todos los bienes muebles e inmuebles fideicomitidos. Los bienes inmuebles fideicomitidos se inscribirán en el Registro de la Propiedad a nombre del propio fideicomiso."

Sección 3.-Se enmienda el Artículo 19 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 19.-Sustitutos del fiduciario.

...

Si el acto constitutivo no prevé la manera de llenar la vacante, el fiduciario sustituto será seleccionado por el acuerdo unánime de los fideicomisarios. Si los fideicomisarios no llegan a un acuerdo, el fiduciario sustituto debe ser designado por el tribunal.

...".

Sección 4.-Se enmienda el Artículo 44 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 44.-Derechos de los acreedores.

Los acreedores tendrán los siguientes derechos con relación a los bienes, activos o capital del fideicomiso:

(a) Con excepción de lo dispuesto expresamente en el inciso (b) de este Artículo, el acreedor de un beneficiario de un fideicomiso tendrá contra o en relación al interés del beneficiario o la propiedad en dicho fideicomiso solamente los derechos que expresamente le concedan al acreedor los términos del instrumento que crea o define el fideicomiso o por las leyes de Puerto Rico o cualquier ley federal aplicable.

...

(b) Todo interés en un fideicomiso, en propiedad del fideicomiso, o en las rentas e ingresos generadas por los bienes del fideicomiso, que no estén sujetas a los derechos de los acreedores de un beneficiario, de conformidad con este Artículo, estará exento y libre de ejecución, embargo, evicción, subasta y de cualesquiera otros remedios o procesos

legales que fueren instituidos por o a nombre de un acreedor, incluyendo sin limitación alguna, acciones legales o reclamaciones contra uno o más fiduciarios u otros beneficiarios que soliciten un remedio que directa o indirectamente pueda afectar los intereses del beneficiario tal y como, a manera de ilustración y no de limitación, una orden, emitida a solicitud de un acreedor o del propio tribunal, que tuviera el efecto de:

(i) ...".

Sección 5.-Se enmienda el Artículo 51 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 51.-Ineficacia de la cláusula de prodigalidad respecto del fideicomisario de la renta.

No obstante la cláusula de prodigalidad que contenga el fideicomiso, conforme a lo permitido en el inciso (g) del Artículo anterior, un acreedor del fideicomisario de la renta o su cesionario, podrá alcanzar el interés del fideicomisario de la renta, mediante embargo o ejecución, cuando la reclamación del acreedor a su cesionario sea *para cumplir con la obligación de alimentar dispuesta en el Código Civil;* ~~para el sostenimiento del cónyuge, hijo u otro dependiente del fideicomisario; cuando sea para el pago de la pensión concedida por un tribunal a un ex cónyuge, hijo u otro dependiente del fideicomisario~~ y en cualquier otro caso que sea requerido por ley federal *o estatal*."

Sección 6.-Se enmienda el inciso (f), se añade un nuevo inciso (g), y se renumeran los incisos subsiguientes y se elimina el actual inciso (k) del Artículo 61 de la Ley 219-

2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 61.-Terminación del fideicomiso.

El fideicomiso termina por:

(a) ...

...

(f) durante la vida del fideicomitente, mediante el consentimiento unánime y expreso de todos los fideicomitentes y fideicomisarios *siempre que dicha facultad se haya hecho constar en la escritura de constitución del fideicomiso*.

(g) luego de haber fallecido o haberse declarado incapacitado el fideicomitente o *todos* los fideicomitentes por un tribunal, mediante acuerdo de todos los fideicomisarios, si están determinados y son capaces *salvo que su continuación sea necesaria para llevar a cabo un propósito esencial del fideicomiso*. Pero, si alguno de los fideicomisarios no está determinado o no es capaz, o si alguno de ellos no consiente a la terminación prematura, los restantes fideicomisarios podrán terminarlo parcialmente *siempre que los restantes fideicomisarios no se perjudiquen*;

MPA

(h) renuncia, incapacidad, destitución, repudiación o renuncia, o muerte del fideicomisario, siempre que exista una clara intención del fideicomitente de que sólo esa persona fuera el fiduciario;

(i) destrucción de la cosa sobre la cual está constituido. Pero, si la cosa se destruyó por culpa del fiduciario o de un tercero, el fideicomiso no se extinguirá y su patrimonio será la causa de acción contra el fiduciario por incumplimiento de sus obligaciones fiduciarias o contra el tercero por responsabilidad extracontractual;

(j) resolución del derecho del fideicomitente sobre los bienes fideicomitidos; o

(k) confusión del carácter de único fideicomisario con el de único fiduciario.

...".

Sección 7.-Se añade un nuevo Capítulo IV a la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"CAPÍTULO IV

FIDEICOMISOS DE PLANES DE RETIRO

Artículo 69.-Definiciones.

(a) Fideicomiso de Plan de Retiro se define como un fideicomiso cualificado bajo la Sección 1081.01(a) y subsiguientes del Código de Rentas Internas ~~de Puerto Rico del 2011~~*para un Nuevo Puerto Rico, Ley 1-2011,* según *enmendada*~~enmendado~~;

(b) Fideicomitente tendrá la misma definición que se atribuye a dicho término en el Artículo 13 de esta Ley;

(c) Empleador-Dueño tendrá la misma definición que se atribuye a dicho término en el Código de Rentas Internas ~~de Puerto Rico~~ para un Nuevo Puerto Rico, Ley 1-2011, según enmendada;

(d) Individuo que trabaja por cuenta propia tendrá la misma definición que se atribuye a dicho término en el Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico, Ley 1-2011, según enmendada;

(e) Participante se define como la persona que tiene el derecho a recibir las aportaciones en vida del Fideicomiso de Plan de Retiro;

(f) Beneficiario para propósitos de este Capítulo IV, se define como la persona designada para recibir el importe total de la cuenta del plan de retiro al fallecimiento del participante.

MPA

Artículo 70.-Designación de Beneficiario.

Si el participante está casado, el beneficiario será su cónyuge quien tendrá derecho exclusivo a la totalidad de los beneficios pagaderos bajo el plan en el caso de la muerte del participante. No obstante lo anterior, el participante podrá designar a otro beneficiario que no sea su cónyuge, sujeto que esa designación cumpla con lo dispuesto en la Sección 205(c)(2) del ~~*Employment*~~ *Employee Retirement Income Security Act of 1974*, según enmendada o cualquier estatuto federal que le sustituya.

Cuando el fideicomiso de planes de retiro esté exento del Employee Retirement Income Security Act of 1974, y el participante y su cónyuge hayan otorgado

capitulaciones matrimoniales disponiendo el régimen de separación total de bienes, no será necesario el consentimiento del cónyuge para designar otro beneficiario.

Artículo 71.-Exención del Caudal Relicto.

Todos los bienes ~~localizados en~~ *pertenecientes a* un Fideicomiso de Plan de Retiro estarán excluidos o exentos de las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico sobre Sucesiones y Herencia*, y su disposición se determinará según los términos del documento o documentos que rigen el Fideicomiso de Plan de Retiro*."

Sección 8.-Se renumeran el actual Capítulo IV y los Artículos 69, 70, 71 y 72 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que se conviertan en el Capítulo V y los Artículos 72, 73, 74 y 75 respectivamente.

Sección 9.-Se enmienda la Sección 1032.08(h) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1032.08.-Cantidades Recibidas Bajo un Plan de Salud o Accidente.

(a) ...

...

(h) Personas por Cuenta Propia se Considerarán Empleados. — Para los propósitos de esta Sección, el término "empleado" incluye a un individuo que sea su propio patrono o que trabaja por cuenta propia."

Sección 10.-Se enmienda la Sección 1033.09 (a)(3) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1033.09.-Aportaciones de un Patrono a un Fideicomiso o Plan de Anualidades para Empleados y Compensación bajo un Plan de Pago Diferido. —

(a) ...

(1) ...

(2) ...

(3) Individuos que trabajen por cuenta propia. — En el caso de un plan comprendido en el párrafo (1) que provee aportaciones o beneficios para empleados, todos o algunos de los cuales son empleados-dueños, según se define dicho término en la Sección 1081.01(e)(3), y a la misma vez es patrono según se define dicho término en la Sección 1081.01(e)(4) —

(A) el término "empleado" también incluye un individuo que es un empleado-dueño;

(B) el término "ingreso ganado" tiene el significado establecido en la Sección 1081(e)(2);

(C) las aportaciones a dicho plan en beneficio de un individuo que es un empleado-dueño, se considera que satisfacen las condiciones de gasto ordinario y necesario ~~del apartado (a)~~ *de los apartados (a)(1)(A)(ii) y (a)(1)(C)* de esta Sección, hasta el límite en que la aportación a beneficio del individuo no exceda ~~del~~ *el límite anual provisto en la Sección 1081.01(a)(11)(B) del Código o el* veinticinco por ciento (25%)

del ingreso ganado, de dicho individuo (determinado sin considerar las deducciones admisibles por este apartado) derivado de la industria o negocio con respecto al cual dicho plan es establecido, y hasta el límite que dichas aportaciones no sean atribuibles (determinado de conformidad con los reglamentos promulgados por el Secretario) a la compra de un seguro de vida, accidente, salud o de otra naturaleza; y

(D) ...

...".

Sección 11.-Se enmienda la Sección 1033.09 (a)(1)(A)(ii)(I) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1033.09.-Aportaciones de un Patrono a un Fideicomiso o Plan de Anualidades para Empleados y Compensación bajo un Plan de Pago Diferido. —

(a) ...

(1) ...

(A) ...

(i) ...

(ii) En el caso de planes de pensiones de aportaciones definidas:

(I) En el año contributivo en que se pagaren, si las aportaciones fueren pagadas a un fideicomiso

de planes de pensiones de aportaciones definidas, y si dicho año contributivo termina dentro o con un año contributivo del fideicomiso con respecto al cual el fideicomiso está exento bajo la Sección 1081.01(a), en una cantidad que no exceda del veinticinco por ciento (25%) de la compensación de otra forma pagada o acumulada durante el año contributivo a todos los empleados bajo el plan de pensión de aportaciones definidas. No obstante lo anterior, aquellas aportaciones a planes de pensión de aportaciones definidas que no excedan el límite anual provisto en la Sección 1081.01(a)(11)(B) del Código, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificado, se considerarán deducibles bajo esta Sección. Si en cualquier año contributivo comenzado después del 31 de diciembre de 1953 se pagaren al fideicomiso o a un fideicomiso similar entonces existente cantidades menores que las cantidades deducibles bajo la oración precedente, el

MPA

excedente o, si nada se hubiere pagado, las cantidades deducibles, se arrastrarán y serán deducibles al pagarse en los años contributivos siguientes en orden de tiempo, pero la cantidad así deducible bajo esta oración en cualesquiera de dichos años contributivos siguientes no excederá del veinticinco por ciento (25%) de la compensación de otra manera pagada o acumulada durante dicho año contributivo siguiente a los beneficiarios bajo el plan. Además, cualquier cantidad pagada al fideicomiso en un año contributivo comenzado después del 31 de diciembre de 1953 en exceso de la cantidad admisible con respecto a dicho año bajo las disposiciones precedentes de este inciso, será deducible en los años contributivos siguientes en orden de tiempo, pero la cantidad así deducible bajo esta oración en cualquiera de dichos años contributivos siguientes, junto con la cantidad admisible bajo la primera oración de este inciso, no excederá del veinticinco por ciento

(25%) de la compensación en otra forma pagada o acumulada durante dicho año contributivo a los beneficiarios bajo el plan. Si las aportaciones fueren hechas a dos o más fideicomisos de pensiones de aportaciones definidas, dichos fideicomisos serán considerados como un solo fideicomiso para los fines de aplicar las limitaciones de este inciso.

MPA

...".

Sección 12.- *Se enmienda la Sección 1033.09(a)(1)(C) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para añadirle una oración que lea como sigue:*

"Sección 1033.09.-Aportaciones de un Patrono a un Fideicomiso o Plan de Anualidades para Empleados y Compensación bajo un Plan de Pago Diferido. –

(a) ...

(1) ...

(A) ...

(B)...

(C) ... No obstante lo anterior, aquellas aportaciones que no excedan el límite anual provisto en la Sección 1081.01(a)(11)(B) del Código, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificado, se considerarán deducibles bajo esta Sección."

Sección 13.-Se enmienda la Sección 1081.01(a)(11)(B) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1081.01.-Fideicomisos de Empleados.

(a) ...

(1) ...

...

(10) ...

(11) ...

(A) ...

(B) En el caso de un plan de aportaciones definidas, las aportaciones anuales del patrono y del participante, y otras adiciones en relación a un participante, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificado, no pueden exceder de lo menor de:

(i) setenta y cinco mil (75,000) dólares.

(ii) *veinticinco porciento (25%) del Ingreso Neto*. ~~cien por ciento (100%) de la compensación del participante pagada por el patrono durante el año natural o el año del plan, según seleccionado por el patrono. La compensación del participante incluye las aportaciones en efectivo o diferidas para ese año.~~

~~Además, en el caso de empleados-dueños, la compensación incluye tanto sus salarios, según definido por la Sección 1081.01(e)(1) del Código, como su ingreso ganado, según definido en la Sección 1081.01(e)(2) del Código.~~

(C) ...

...".

Sección 14~~13~~.-Se enmienda la Sección 1081.01(d)(3) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1081.01.-Fideicomisos de Empleados.

...

(d) ...

(1) ...

MRA (2) ...

(3) ...

(A) ...

(i) ...

(ii) ...

(I) ...

(II) el exceso del por ciento real diferido del grupo de empleados altamente remunerados sobre

aquel de todos los demás empleados elegibles no debe exceder de dos (2) puntos porcentuales y el por ciento real diferido para el grupo de empleados altamente remunerados no debe exceder el por ciento real diferido de todos los demás empleados elegibles multiplicado por dos (2).

Si dos (2) o más planes que incluyan acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas se consideran como un plan para fines de los apartados (a)(3) y (4), los acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas incluidos en dichos planes se tratarán como un acuerdo para fines de esta cláusula.

Si cualquier empleado altamente remunerado es participante bajo dos (2) o más acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas del patrono, para propósitos de determinar el por ciento diferido respecto a ese empleado, todos los acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas se considerarán como un solo acuerdo.

No obstante lo anterior, las normas de discriminación de este apartado (d)(3) no aplicarán a planes de retiro con menos de cien (100) participantes cuyos negocios generen menos de diez (10) millones de dólares anuales en ingresos brutos, sujeto a que los

patronos le provean un beneficio a todos los empleados elegibles de no menos del tres por ciento (3%) de su compensación.

(B) ...

(C) ...

(D) ...

(E) ...

(i) ...

(ii) ...

(iii) Empleados altamente remunerados.- Para fines de este apartado, el término "empleado altamente remunerado" significa cualquier empleado que:

(I) posea más del cinco por ciento (5%) de las acciones con derecho al voto o del valor total de todas las clases de acciones de la corporación que es el patrono participante,

(II) posea más del cinco por ciento (5%) del capital o interés en las ganancias del patrono, en el caso de una entidad que no sea una corporación, o

(III) para el año contributivo anterior haya obtenido una compensación del patrono en exceso de ~~doscientos~~ *ciento* cincuenta mil (~~2~~ 150,000) dólares.

MPA

(IV) Para determinar si un empleado posee más de cinco por ciento (5%) de las acciones, capital o ganancias, se tomarán en consideración las reglas de grupo controlado del patrono, según se define en la Sección 1010.04, de grupo de entidades relacionadas, según definido en la Sección 1010.05 y de grupo afiliado de servicios, según se define en la Sección 1081.01(a)(14)(B).

(4) ...".

Sección 15. ~~14~~-Se enmienda la Sección 1081.01(e)(2)(B) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1081.01.-Fideicomisos de Empleados.

...

(e) Definiciones y Reglas Aplicables a Individuos que Trabajan por Cuenta Propia y para Empleados-Dueños. — Para fines de esta Sección —

(1) ...

(2) ...

(A) ...

(B) Para fines de este apartado, el término "ingreso ganado" incluye ganancias que no sean ganancias que bajo cualquier otra disposición de este Subtítulo se trate como ganancias en

la venta o permuta de un activo de capital, y ganancias netas derivadas de la venta u otra disposición de, o la autorización del uso de propiedad (excepto plusvalía) por un individuo cuyos esfuerzos personales crearon dicha propiedad."

~~Sección 15.-Se deroga el apartado (f) de la Sección 1081.01 de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada; y se reenumeran los actuales apartados (g) y (h) como los apartados (f) y (g), respectivamente.~~

Sección 16.-Se enmienda la Sección 2022.01(b) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 2022.01.-Definición de Caudal Relicto Bruto.

(a) ...

(b) Propiedad Transferida con Derechos Reservados a Favor del Transmitente.- El caudal relicto bruto incluye, hasta el monto de la participación atribuible al causante en ella, el valor de toda propiedad que el causante transfirió en vida si:

MPA

(1) Retuvo la posesión y uso de la propiedad o cualquier parte de ella, o si recibió o tuvo derecho a recibir una renta vitalicia o el ingreso que produjo la propiedad transferida, o

(2) Retuvo el derecho de, solo o conjuntamente con otra persona, designar las personas que habrían de poseer o disfrutar de la

propiedad, de la renta vitalicia, o del ingreso que produjo la propiedad transferida.

(3) No obstante lo anterior, en aquellos casos que la propiedad fue transferida a un fideicomiso de Puerto Rico cuyo fiduciario no es el causante y el causante era residente de Puerto Rico al momento de su fallecimiento, dicha propiedad no será incluida en el caudal relicto bruto del causante, aun cuando el causante fuese el beneficiario de dicho fideicomiso *si el fideicomiso no termina por razón de la muerte del causante y los activos del fideicomiso no tienen que ser colacionados para cumplir con las disposiciones del Código Civil*.

(c) ...

...".

Sección 17.-Se enmienda la Sección 2023.02(b)(2) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 2023.02

(a) ...

(b) ...

(1) ...

(2) Las acciones emitidas por cualquier corporación o sociedad doméstica.

(3) ...".

Sección 18.-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. 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 circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Sección 19.-Vigencia.-

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa

ORIGINAL

1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

2 de febrero de 2017

Informe Positivo sobre el P. de la C. 3

AL SENADO DE PUERTO RICO

Vuestra Comisión de Hacienda, previo estudio y consideración del P. de la C. 3 tiene el honor de recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación de esta medida, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que le acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto de la Cámara 3 tiene el propósito de enmendar los Artículos 2, 11, 19, 44, 51, 61, añadir un nuevo Capítulo IV, renumerar el actual Capítulo IV y los Artículos 69, 70, 71 y 72, de la Ley 219-2012, según enmendada, conocida como la "Ley de Fideicomisos"; enmendar las Secciones 1032.08; 1033.09(a)(3), 1033.09(a)(1)(A)(ii)(I), 1081.01(a)(11)(B), 1081(a)(11)(B), 1081.01(d)(3), 1081(e)(2)(B), 2022.01(b), 2023.02(b)(2) y derogar el apartado (f); y reenumerar los actuales apartados (g) y (h) como los apartados (f) y (g) de la Sección 1081.01 de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", a los fines de incorporar incentivos para la retención y retorno de profesionales a Puerto Rico y realizar enmiendas técnicas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

La Comisión de Hacienda del Senado de Puerto Rico evaluó las ponencias referidas a la Comisión de Hacienda, Presupuesto y de Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico, "PROMESA" de la Cámara de Representantes sometidas para el P. de la C. 3. La Comisión, además, recibió y evaluó la ponencia de la Profesora Ana Cristina Gómez Pérez de la

Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. La medida fue endosada por el Departamento de Hacienda, la Oficina de Gerencia y Presupuesto, y el Departamento de Justicia.

Surge de las ponencias recibidas que, la Oficina de Gerencia y Presupuesto expresó, que la medida ante nuestra consideración no tiene impacto presupuestario determinado que afecte el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico. Mientras, el Departamento de Hacienda, el Departamento de Justicia y la Profesora Ana Cristina Gómez Pérez de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico recomendaron enmiendas técnicas.

Como se indica en la Exposición de Motivos del P. de la C. 3, en Puerto Rico estamos perdiendo nuestros profesionales a un ritmo acelerado. Nuestros ciudadanos han sido forzados a buscar fuera de Puerto Rico mejores oportunidades para asegurar su futuro y el de sus familias, debido a la constante crisis económica enfrentada por la isla desde el año 2004 y ante la falta de oportunidades de empleo.

Puerto Rico cuenta con un recurso humano profesional de primer orden, y los patronos fuera de Puerto Rico han descubierto ese talento. Por consiguiente, esta medida busca salvaguardar y retener nuestros profesionales en Puerto Rico para contribuir juntos un mejor futuro para nuestra isla.

En aras de detener el éxodo masivo de la clase profesional puertorriqueña, así como salvaguardar su futuro y el de su familia, el P. de la C. 3, propone enmendar la Ley de Fideicomisos, Ley Núm. 219-2012, según enmendada y el Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico, Ley Núm. 1-2011, según enmendada, a los fines de proveer una mejor y más amplia protección de activos, incorporar la figura del Fideicomiso de Plan de Retiro, atender conflictos estatutarios, proteger los cónyuges sobrevivientes y crear una apertura para que más patronos privados ofrezcan planes de retiro.

MPA

Con respecto a los bienes objeto de un fideicomiso, estos reciben cierta protección en consideración de que salen del patrimonio del fideicomitente. Como el fideicomitente se desprende de su administración, los bienes se consideran un patrimonio separado y, como tal, tendrán personalidad jurídica propia y completa. Bajo el P. de la C. 3, el fideicomiso podrá contratar e inscribir los bienes a su nombre, simplificando las gestiones administrativas y reduciendo las situaciones de incertidumbre que pueden ocurrir cuando se cambia el fiduciario. También, se facilita, la administración del fideicomiso y se reduce la cantidad de instancias en las que se tendrá que acudir al foro judicial. Esto debido, a que se dispone un procedimiento más ágil y sencillo para llenar las vacantes de fiduciario sin intervención judicial. En cuanto a los bienes

objeto del fideicomiso, se amplía la protección a las rentas devengadas para que solo puedan ser embargadas o ejecutadas para satisfacer pensiones a cónyuges, ex cónyuges o hijos. Se acogió una de las recomendaciones del Departamento de Hacienda, para que se incluyan a todos los dependientes garantizando así, una adecuada protección conforme a lo establecido en leyes estatales y federales.

Se delimitan las circunstancias en las que se puede disolver el fideicomiso. Anteriormente, el fideicomiso podía terminar por el convenio expreso y personal de las partes que lo constituyeron, por acuerdo entre los fideicomisarios o por decisión de los fideicomitentes. Finalmente, se añade un nuevo Capítulo IV a la Ley de Fideicomisos a los fines de recoger la figura del Fideicomiso de Planes de Retiro. Éste era reconocido dentro del Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico, no así, en la Ley de Fideicomiso. Como parte de ese nuevo Capítulo IV, se recoge la norma federal y se dispone que, en caso de muerte del participante en el Plan de Retiro, el beneficiario sea, en primera instancia, el cónyuge sobreviviente sin sujeción al proceso de partición de herencia.

Sobre este particular, el Departamento de Justicia expresó en su ponencia,[1] que esto podría ser utilizado como un mecanismo para preterir a un legitimario o heredero forzoso. No obstante, este proyecto según redactado recoge el estado de derecho actual para los planes de retiro cobijados por el Employee Retirement Income Security Act (ERISA). Sujetarlo al proceso de partición de herencia en caso de su muerte podría dejar al cónyuge e hijos menores, indefensos durante el proceso de partición de herencia que podría demorar meses o hasta años. Lo que se busca, es que la familia pueda continuar subsistiendo con estos fondos que, muchas veces, serían el único ingreso de la familia. Por consiguiente, se garantiza la continuidad en el ingreso familiar y se evita que la pareja sobreviviente se convierta en una carga para la sociedad.

MPA

Con respecto a las enmiendas a la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, mejor conocida como Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico, estas van dirigidas a aumentar a $75,000 el tope de las deducciones permitidas por concepto de aportaciones a los planes de retiro. Además, se flexibilizan los requisitos para los planes de retiro que benefician a los profesionales denominados empleados-dueños, y se simplifica la definición de los que es un empleado altamente remunerado. Al igual que con las enmiendas realizadas a la Ley de Fideicomisos, se dispone que, en caso de muerte del participante de un Plan de Retiro, el

[1] Ponencia del Departamento de Justicia sobre el P. de la C. 3, Pág. 3.

beneficiario sea el cónyuge sobreviviente sin tener que entrar en un proceso de partición de herencia.

Coincidimos con lo expresado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto en su ponencia sobre el P. de la C. 3[2] de que, todas estas enmiendas convergen con el propósito de flexibilizar y ampliar los planes de retiro haciendo menos oneroso su establecimiento, aún en empresas pequeñas, para garantizar así, la subsistencia futura de los profesionales y sus familias. También, se simplifica el proceso que se activa con la muerte, para que no se convierta en una piedra en el camino de la subsistencia de la familia. De esta manera hacemos justicia a nuestros profesionales que, luego de largos años de estudio, pasan toda su vida ahorrando para lograr un retiro digno y la tranquilidad de saber que su familia estará en posición de subsistir en caso de su muerte.

Finalmente, concordamos con lo expresado por el Departamento de Hacienda,[3] al indicar que el éxodo masivo que ha sufrido nuestra Isla abona a la crisis económica que vivimos y erosiona a su vez, la base contributiva. Por lo que esta medida, buscar fomentar que nuestro recurso humano permanezca en la Isla.

CONCLUSIÓN

MPA

Esta Comisión entiende necesaria la aprobación del P. de la C. 3 cuyo fin principal es incentivar la retención y retornos de los profesionales a la isla. Los puertorriqueños son considerados profesionales talentosos a nivel mundial, lo cual ocasiona que otros países busquen apropiarse de forma agresiva de nuestros recursos tan valiosos. Mediante este proyecto, se crea un ambiente seguro y atractivo de inversión el cual permitirá que nuestros profesionales continúen aportando a nuestra economía que tanto lo necesita.

Por lo antes expuesto, vuestra Comisión de Hacienda, previo estudio y consideración, recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara 3, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que le acompaña.

Respetuosamente sometido,

Migdalia Padilla

Migdalia Padilla Alvelo
Presidenta

---

[2] Ponencia de la Oficina de Gerencia y Presupuesto sobre el P. de la C. 3, Pág. 2.
[3] Ponencia del Departamento de Hacienda sobre el P. de la C. 3, Pág. 4.

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa | 1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 84

2 de febrero de 2017

Presentada por el señor Rivera Schatz

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para crear la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico, la cual se encargará de realizar una investigación exhaustiva de dicho sistema y sus procesos, en cumplimiento con la Ley Núm. 78 - 2011, según enmendada, conocida como la Ley Electoral del Estado Libre Asociado Puerto Rico de Puerto Rico.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho al sufragio universal, protegido por nuestra Constitución en el Art. II Sec. 2, constituye uno de los más sagrados derechos de toda sociedad democrática. Este protege la voluntad del pueblo, su expresión mediante el voto igual, directo y secreto, e impide toda coacción en el ejercicio de la prerrogativa electoral.

En Puerto Rico el derecho al voto y el ejercicio del mismo y sus procesos es custodiado por la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, en adelante CEE, agencia estatal que coordina los procesos electorales dispuestos en la Ley Núm. 78 - 2011, antes citada. La CEE es la única autoridad competente en la certificación de resultados electorales y a base de estos se certifica a los hombres y mujeres que tomaran las riendas del país cada cuatro (4) años o en los mandatos del pueblo respecto a los asuntos que se le consultan.

Puerto Rico enfrenta una ardua situación fiscal. Tenemos la obligación moral y ética de velar por el bienestar de todos los ciudadanos sin que se afecte o lesione su derecho a ejercer su derecho al voto, conscientes de la nueva realidad en cuanto a la imposición de una Junta de

Supervisión Fiscal, por parte del Congreso de los Estados Unidos a través de la Ley, "Puerto Rico Oversight Management and Economic Act", conocida como "PROMESA".

En las elecciones generales de 2016, se utilizó por primera vez en Puerto Rico un sistema de escrutinio electrónico para los procesos electorales, que como cuestión de hecho fue puesto a prueba en las primarias electorales del mes de junio de 2016.

El Senado de Puerto Rico reconoce la solemnidad del derecho al voto como pilar de nuestra democracia y reitera su compromiso con la expresión libre de la voluntad del pueblo. Por lo cual, el Senado de Puerto Rico ordena una exhaustiva investigación y evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico y los procesos electorales antes mencionados.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Creación

Se crea la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico, en adelante "la Comisión Especial", la cual tendrá jurisdicción sobre la CEE, y sobre todas las entidades de la Rama Ejecutiva y los municipios en la medida en estas que participen en la estructura o en los procesos relativos al Sistema Electoral de Puerto Rico.

Sección 2.- Composición

La Comisión Especial estará integrada por nueve (9) miembros designados por el Presidente del Senado de Puerto Rico, entre los que deberá haber dos (2) senadores de minoría y un (1) senador independiente. Además, designará de entre los integrantes de la Comisión Especial al Presidente de esta. Cualquier vacante que surja será cubierta de la misma forma en que se designó al senador o senadora que originó la vacante.

Sección 3.- Funciones y Poderes

La Comisión Especial tendrá la responsabilidad de realizar una investigación exhaustiva sobre el Sistema Electoral de Puerto Rico, el ordenamiento jurídico que lo regula, y los procesos electorales llevados a cabo por la CEE. Esta Comisión Especial auscultará el

referido Sistema examinado su transparencia, confiabilidad, y capacidad para garantizar que la voluntad del individuo y de la mayoría del pueblo sea perfeccionada a través del voto.

La Comisión Especial tendrá todos aquellos poderes dispuestos en las leyes del Gobierno de Puerto Rico y en el Reglamento del Senado de Puerto Rico, incluyendo las facultades conferidas y las obligaciones impuestas por dicho Reglamento, relacionadas con las reglas para regir investigaciones conducidas por las Comisiones Permanentes y Especiales del Senado de Puerto Rico.

La Comisión Especial podrá designar un investigador y solicitar al Presidente del Senado que designe todo aquel funcionario o empleado del Senado de Puerto Rico que estime necesarios para cumplir con las responsabilidades establecidas a tenor con esta Resolución. La designación de los funcionarios y empleados cuyos servicios se requieran por la Comisión Especial, así como la contratación de los servicios profesionales que puedan ser necesarios, se hará en consulta y con la aprobación del Presidente del Senado.

De conformidad con el Código Político de Puerto Rico de 1902, según enmendado, se autoriza al Presidente de la Comisión Especial, a emitir citaciones para que un testigo comparezca a declarar o presentar documentos y objetos, o ambas cosas, ante un oficial investigador de la Comisión, o ambas. Una vez endosadas las citaciones por parte del Presidente de la Comisión, este gestionará la autorización, oral o escrita, del Presidente del Senado para diligenciar las mismas.

Sección 4.- Reglamento

La Comisión Especial deberá aprobar un reglamento que rija su funcionamiento interno, no más tarde de quince (15) días contados a partir de la designación de sus miembros. Dicho reglamento deberá incluir aquellas disposiciones adicionales que sean necesarias para

que entre los amplios poderes de investigación reconocidos a la Asamblea Legislativa, la Comisión Especial ejercite, entre otras, su facultad para celebrar audiencias públicas y reuniones ejecutivas, exigir la comparecencia de testigos, recibir testimonios orales o escritos, inclusive bajo juramento, y requerir la entrega de cualquier documento o información relacionada con los objetivos de esta Resolución, todo ello según las disposiciones aplicables de ley y de los reglamentos aplicables.

Sección 5.- Informe

La Comisión Especial deberá rendir al Senado de Puerto Rico un primer informe dentro de un término de ciento ochenta días (180) a partir de la aprobación del reglamento de esta Comisión Especial, y todos aquellos informes parciales o preliminares que estime necesarios, así como un informe final que incluya sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones antes de que concluya la Séptima Sesión Ordinaria de la Decimoctava Asamblea Legislativa.

La Comisión Especial tendrá, además, la responsabilidad de dar publicidad a sus informes, una vez radicados en la Secretaría del Senado, para que el pueblo de Puerto Rico conozca su contenido y para promover la transparencia gubernamental, y la de este Cuerpo Legislativo en particular, en la atención de los asuntos públicos.

Sección 6.- Vigencia

Esta Resolución entrara en vigor inmediatamente después de su aprobación.

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBRERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va Asamblea Legislativa | 1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 29

18 de enero de 2017

Presentada por el señor *Seilhamer Rodríguez*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico en Puerto Rico el pasado 21 de septiembre de 2016, identificar las razones que causaron que los clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el servicio de energía eléctrica; incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el plan de emergencia y las acciones tomadas por la corporación pública para reestablecer el sistema eléctrico, así como los daños causados por el evento.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El servicio de energía eléctrica en Puerto Rico colapsó totalmente en la tarde del miércoles, 21 de septiembre de 2016, lo que provocó un apagón general y que los 1.5 millones de clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el preciado servicio.

El repentino apagón, considerado el peor en al menos 30 años, tuvo un impacto directo en la ciudadanía en general. La falta de energía eléctrica en toda la Isla provocó la cancelación de clases y servicios, incluyendo las cirugías electivas en Centro Médico, la paralización del Tren Urbano, el cierre de comercios, la pérdida de alimentos y medicamentos, entre otros múltiples inconvenientes, que suponen perdidas económicas millonarias.

La Autoridad de Energía Eléctrica informó mediante comunicado de prensa que la interrupción total del servicio se debió a una avería en dos líneas de transmisión de 230,000

voltios que provocaron la salida de las unidades generatrices y afectaron a los clientes a nivel Isla. Trascendió, además, una explosión en el área de los interruptores de la Central Aguirre, en Salinas.

El Presidente de la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego denunció públicamente que la avería apunta a la falta de inversión en mantenimiento y equipo, así como a la pérdida de personal de experiencia, debido al retiro masivo de sobre 1,800 empleados de la corporación pública.

El entonces Gobernador de Puerto Rico manifestó que el servicio empezaría a restablecerse entrada la noche del mismo miércoles y el sistema regresaría a la normalidad en tan solo un día. No obstante, en la noche del jueves y pasadas sobre 24 horas de haber ocurrido el evento, todavía 1.1 millones de clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se mantenían a oscuras, dejando al descubierto la gran fragilidad del sistema eléctrico, que pudiera ser mayor a lo que la corporación pública ha manifestado.

A dos días del evento, dos unidades principales, que ya estaban en servicio tras la avería, salieron de operación provocando que sobre 200,000 clientes volvieran a quedarse sin el servicio de luz. Por otro lado, a esa fecha sobre 200,000 clientes de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados aún no contaban con el servicio de agua potable, siendo la zona metropolitana la más afectada.

La noticia del apagón en Puerto Rico, que sobrepasó las 48 horas y cuyo restablecimiento continuó inestable, fue reseñada por principales medios de comunicación a nivel internacional. Esto en momentos que se discutía el porvenir de la Autoridad de Energía Eléctrica en un proceso de reestructuración fiscal y operacional, a un costo millonario, y en el que la corporación pública espera obtener capital para mejorar su deteriorada infraestructura.

Ante este delicado escenario que afectó a todo el pueblo puertorriqueño, el Senado de Puerto Rico considera necesario y meritorio realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico en Puerto Rico.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico realizar una investigación abarcadora sobre todo lo relacionado al colapso total del sistema eléctrico en Puerto Rico el pasado 21 de septiembre de 2016, identificar las razones que causaron que los clientes de la Autoridad de Energía Eléctrica se quedaran sin el servicio de energía eléctrica; incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el plan de emergencia y las acciones tomadas por la corporación pública para reestablecer el sistema eléctrico, así como los daños causados por el evento.

Sección 2.- La Comisión deberá rendir un informe que contenga sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones, y las acciones legislativas y administrativas que deban adoptarse con relación al asunto objeto de este estudio, dentro de noventa (90) días, después de aprobada esta Resolución.

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

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBRERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va. Asamblea Legislativa | 1 ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 32

18 de enero de 2017

Presentada por la señora *Vázquez Nieves*

Coautora la señora Laboy Alvarado

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Públicos Esenciales del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la Autoridad; para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La severa crisis fiscal que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico es de conocimiento general y las corporaciones públicas no son la excepción. La Autoridad de Energía Eléctrica, ha estado en el escrutinio público por los pasados años, no solamente por su alto costo y el efecto nocivo de esto, en el desarrollo de los pequeños y medianos comercios, además por el derroche de recursos de la Autoridad en la contratación millonaria de recursos externos.

Es lamentable que en momentos de crisis, la contratación de firmas asesoras en la Autoridad de Energía Eléctrica supere los 40 millones de dólares, dejando al descubierto que la falta de sensatez y control en la utilización de los recursos de las corporaciones públicas del Gobierno, es evidente y exige pronta acción de este Senado. A los costos millonarios para la contratación de asesores se suman los gastos administrativos inherentes al funcionamiento de las juntas de gobierno de las corporaciones públicas. En el caso específico de la Autoridad, es menester evaluar el impacto económico de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica, cuál

es el costo que paga la ciudadanía para el funcionamiento de este ente y si es necesario atemperar los mismos a la realidad económica que vive nuestro País.

Es por lo antes expuesto, que esta Resolución tiene el objetivo de ordenar a la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Públicos Esenciales del Senado a realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la Autoridad; para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones. Esta investigación incluirá recomendaciones específicas, que permitan reenfocar la política pública de la Autoridad de Energía Eléctrica a una de austeridad y maximización de sus recursos y cualquier otro asunto relacionado con la materia objeto de esta Resolución.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Asuntos del Consumidor y Servicios Públicos Esenciales del Senado de Puerto Rico realizar una investigación, estudio y análisis de los salarios, dietas y beneficios económicos recibidos por los miembros de la Junta de Gobierno de la Autoridad de Energía Eléctrica y su impacto en la prestación de servicios esenciales y finanzas de la Autoridad; y para considerar la eliminación de las mencionadas compensaciones económicas y someter recomendaciones.

Sección 2.- La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones dentro de noventa (90) días siguientes a la aprobación de esta Resolución.

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

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va. Asamblea Legislativa | 1 ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 35

18 de enero de 2017

Presentada por el señor *Martínez Santiago*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para expresar el más firme apoyo del Senado de Puerto Rico al Gobernador de Puerto Rico, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su determinación y esfuerzo de identificar y establecer estrategias para lograr la paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, mediante la promulgación de la Orden Ejecutiva 2017-12, la cual crea un Grupo de Trabajo Multisectorial a estos fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Dentro del ejercicio de las prerrogativas que se le reconocen al Gobernador de Puerto Rico por nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra la promulgación de Órdenes Ejecutivas. Ante las circunstancias en que se encuentra nuestro Sistema de Salud, se ha requerido acción inmediata y efectiva que salvaguarde el mejor interés público.

Actualmente, el Gobierno de Puerto Rico atraviesa una grave crisis fiscal, la peor en su historia. Ciertamente el déficit presupuestario afecta directamente el funcionamiento de la Reforma de Salud, que anualmente tiene un costo aproximado de $2,000 millones. Es por tal razón que nuestro Gobernador, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su esfuerzo por lograr paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, ha establecido un "Task Force" para coordinar la estrategia de política pública a estos fines.

Surge de la Orden Ejecutiva 2017-12, que la asignación de fondos recibidos en virtud del *Patient Protection and Affordable Care Act* (PPACA) estaba destinada a cubrir los gastos de la

Reforma de Salud hasta finales de 2019. Sin embargo, las estrategias deficientes en el manejo de fondos implementadas por la pasada administración resultaron en que dichos fondos se agotarán durante este año 2017, poniendo en una grave situación el Sistema de Salud actual.

Reconocemos que es de suma importancia lograr la paridad de fondos Medicaid para continuar sufragando nuestro Sistema de Salud. Es por tal razón, que parte de los objetivos del grupo de trabajo organizado por el Dr. Rosselló Nevares, es presentar opciones para cumplir con los requisitos establecidos por las agencias federales que sean necesarios para alcanzar la igualdad en asignaciones presupuestarias y beneficios.

Ha trascendido públicamente que hasta tanto no se establezcan las plataformas MMIS (*Medicaid Management Information System*) y MFCU (*Medicaid Fraud Control Unit*), el CMS (*Center for Medicare & Medicaid Services*) no estaría en posición de recomendar una propuesta de paridad de fondos federales para el programa Medicaid. Para ello es necesario procesar la información, inscribir los proveedores, determinar elegibilidad de los pacientes; y finalmente realizar la autorización y pago de reclamaciones.

Reconocemos el esfuerzo de nuestro Gobernador al crear el Grupo de Trabajo Multisectorial con el objetivo de establecer estrategias, a nivel federal junto a la Comisionada Residente, Jenniffer González Colón, dirigida a lograr que Puerto Rico sea tratado igual a los estados de la Nación en el desembolso y manejo de fondos de los programas Medicaid y Medicare.

El Grupo de Trabajo Multisectorial estará compuesto por el Secretario de Estado, el Secretario de Salud, el Director Ejecutivo de la Administración de Seguros de Salud (ASES), el Director Ejecutivo de la Administración de Asuntos Federales (PRFAA), el Presidente de la Asociación de Hospitales, el Presidente del Colegio de Médicos-Cirujanos de Puerto Rico, el Presidente de la Asociación de Productos de Medicare Advantage (MMAPA), el Presidente de la Asociación de Farmacias de la Comunidad, y tres miembros adicionales nombrados por el Gobernador.

A tenor con lo antes expuesto, el Senado de Puerto Rico expresa su más firme apoyo a las gestiones, esfuerzo y compromiso demostrado por el Gobernador Ricardo Rosselló; al promulgar la creación del Grupo de Trabajo Multisectorial, en la búsqueda de la igualdad en la paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Expresar el más firme apoyo del Senado de Puerto Rico, al Gobernador de Puerto Rico, Honorable Ricardo Rosselló Nevares, en su determinación y esfuerzo de identificar y establecer estrategias para lograr la paridad de fondos en los programas Medicaid y Medicare, mediante la promulgación de la Orden Ejecutiva 2017-12, la cual crea un Grupo de Trabajo Multisectorial a estos fines.

Sección 2.- Copia de esta Resolución, se entregará al Honorable Ricardo Rosselló Nevares, Gobernador de Puerto Rico; y a los medios de comunicación masiva para su divulgación.

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

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBRERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa | 1ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 41

18 de enero de 2017

Presentada por el señor *Nazario Quiñones*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre la situación económica, administrativa, operacional y el cumplimiento de las normas reglamentarias y legales aplicables, por parte del Consejo de Educación de Puerto Rico, a los fines de identificar acciones que apoyen su gestión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR) es la agencia encargada de administrar la política pública sobre los estándares de la educación en Puerto Rico. Entre sus facultades podemos encontrar la expedición de licencias para establecer y operar instituciones de educación en Puerto Rico, sin menoscabar la autonomía de las instituciones educativas. Esto abarca evaluar los servicios educativos que se ofrecen en las instituciones públicas y privadas, tanto de educación básica como educación superior.

El CEPR tiene entre sus funciones expedir y renovar licencias a las instituciones de educación básica y superior que lo soliciten para establecer, operar, ofrecer o continuar operando u ofreciendo servicios académicos a la población estudiantil en la Isla.

La educación es un área de alto interés para el Senado, que requiere nuestro apoyo. Reconocemos que la educación es el medio que permite lograr el desarrollo pleno de todos los ciudadanos. Sin embargo, hemos advenido en conocimiento de la merma de recursos que ha sufrido el CEPR, en comparación con el aumento en el volumen de trabajo y obligaciones por

disposición de Ley. Un ejemplo de este fuerte impacto ha sido la disminución de su grupo de trabajo, entre otras razones, por acogerse varios de sus empleados al sistema de retiro.

La capacidad administrativa, la cantidad de recursos, la amplia gama de responsabilidades y el desempeño operacional están vinculados entre sí, por lo que el estudio debe realizarse de forma integral.

Debemos tener presente que el Consejo fue creado con la intención de agilizar procesos para lograr el uso más efectivo de sus recursos, fomentando y promoviendo la diversidad en la educación de la Isla. Cónsono con lo anterior, es nuestra obligación indagar y asegurar que el CEPR cuente con los recursos adecuados para promover y desarrollar un sistema altamente competitivo, que no menoscabe sus deberes en el ejercicio de licenciar instituciones educativas en el País.

Ante ese cuadro, el Senado de Puerto Rico considera apremiante realizar una investigación sobre el desempeño del Consejo de Educación de Puerto Rico desde su creación y el cumplimiento con los objetivos para la que fue creado; inclusive, resulta necesario revaluar la necesidad de reasignar recurso humano a este organismo; evaluar leyes de recién aprobación que impactan su funcionamiento; así como posibles enmiendas a su Ley Orgánica en busca de agilizar sus procesos.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Educación y Reforma Universitaria del Senado de Puerto Rico, realizar un estudio sobre la situación económica, administrativa, operacional y el cumplimiento de las normas reglamentarias y legales aplicables, por parte del Consejo de Educación de Puerto Rico, a los fines de identificar acciones que apoyen su gestión.

Sección 2.- La Comisión rendirá un informe contentivo de sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones dentro de noventa (90) días, después de aprobarse esta Resolución.

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

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBRERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18 va. Asamblea Legislativa | 1 ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 49

19 de enero de 2017

Presentada por el señor *Berdiel Rivera*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Innovación, Telecomunicaciones, Urbanismo e Infraestructura realizar una exhaustiva investigación sobre el estatus de los tramos inconclusos de la Carretera PR-10 que conduce de Adjuntas a Utuado; disponibilidad de fondos para completar el proyecto; proyecciones a corto y largo plazo para su construcción; y otros asuntos relacionados con este proyecto.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Carretera Estatal PR-10 es una vía que por las pasadas décadas ha estado en construcción. Una vez completado este proyecto vial, el mismo transcurrirá de forma paralela a la antigua PR-10, hoy PR-123, de sur a norte a lo largo de 42.4 millas conectando a las ciudades de Ponce y Arecibo. La misma comienza en el área sur en la PR-5506, justo en la entrada del Aeropuerto Internacional Mercedita y termina en el área norte intersecando la PR-22 para luego convertirse en una carretera urbana terminando finalmente en la PR-2.

La construcción de esta carretera inició en el 1974 para agilizar la conexión del sur con el norte, comunicando a su vez a pueblos de la montaña como Adjuntas y Utuado. Ciertamente, el proyecto de construcción de este tipo de vía se dificulta, ya que la misma atraviesa la Cordillera Central de Puerto Rico.

Sin embargo, la terminación de esta carretera es vital para el desarrollo económico de la región montañosa y de las regiones norte y sur de Puerto Rico, ya que sirve para agilizar el tiempo de conexión entre la costa Sur y la costa Norte de la Isla. A su vez, esta carretera provee

mejores accesos a las comunidades de los pueblos de la montaña. También, es una vía importante para el acarreo de productos que se cosechan en el Corredor Agrícola de la Cordillera Central.

La Carretera PR-10 consta de tramos con 4 carriles (dos en ambas direcciones), también cuenta con secciones con 3 carriles (dos en una dirección y uno en sentido contrario) y un pequeño tramo de varios kilómetros que se limita a un carril en cada dirección. Al momento, el tramo más reciente que fue finalizado en el año 2012, en jurisdicción del pueblo de Utuado, redujo significativamente el tiempo de conexión entre Ponce y Arecibo.

En mayo de 2013, en el Primer Foro de Infraestructura, Gobierno y Empresa: Reconstruyendo a Puerto Rico, el Gobernador Alejandro García Padilla presentó las proyecciones de las distintas agencias en el área de infraestructura, destacando como uno de los principales proyectos: la terminación de la Carretera PR-10. A pesar de ello, aún existe un tramo de 10 kilómetros sin construir y durante los últimos dos años todos los proyectos de construcción a lo largo de la ruta fueron inexistentes.

Ante las ventajas que representaría la culminación de un proyecto vial que sirve de arteria principal para el acarreo de productos agrícolas desde la región montañosa hasta los pueblos costeros del Norte y el Sur de Puerto Rico, es pertinente que este Senado realice una investigación para conocer el estatus de estos proyectos. Además, es imperante conocer la actualización del estimado de los recursos necesarios para completar la construcción de la PR-10, para así identificar las fuentes de financiamiento que permitirían su terminación.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a la Comisión de Innovación, Telecomunicaciones, Urbanismo e Infraestructura realizar una exhaustiva investigación sobre el estatus de los tramos inconclusos de la Carretera PR-10 que conduce de Adjuntas a Utuado; disponibilidad de fondos para completar el proyecto; proyecciones a corto y largo plazo para su construcción; y otros asuntos relacionados con este proyecto.

Sección 2.- La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos, recomendaciones y conclusiones dentro de los noventa (90) días siguientes a la aprobación de esta Resolución.

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

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBRERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea Legislativa | 1ra. Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 59

25 de enero de 2017

Presentada por la señora *Nolasco Santiago*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a las Comisiones de Asuntos Municipales; y de Hacienda del Senado de Puerto Rico realizar una investigación sobre la situación fiscal y administrativa de los municipios, con el propósito de obtener información y datos que promuevan la creación de legislación adicional dirigida a potenciar y fortalecer la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos; evaluar los programas, necesidades y dificultades y servicios que se afectan por la situación fiscal que puedan atravesar algunos municipios; y para otros asuntos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 81-1991 según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos; dispone sobre la constitución, organización, administración y funcionamiento del régimen del gobierno municipal; proveer para la modernización de sistemas y procedimientos y el establecimiento de mejores controles contables y operacionales; ampliar el ámbito de facultades y funciones del municipio, transferirles competencias de planificación y reglamentación de su territorio y autorizar la delegación a éstos de otras competencias del Gobierno Central; establecer medidas para la participación ciudadana en el desarrollo de sus comunidades; reorganizar la Comisión para Ventilar Querellas Municipales; crear la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, definir sus funciones, deberes y responsabilidades; autorizar la creación de corporaciones especiales para el desarrollo de los municipios; disponer transferencias; asignar fondos; fijar penalidades y derogar otras leyes anteriores que regían estos procedimientos.

No obstante, es de conocimiento público la precaria situación fiscal que atraviesa la mayoría de los municipios en Puerto Rico. En el año 2016, el Centro de Investigación y Política Pública (CIPP), presentó un informe que confirmaba este hecho. Para realizar la evaluación de las finanzas de cada municipio, esta organización creó lo que llamaron el índice de salud fiscal de los municipios de Puerto Rico. Este índice utilizó trece (13) indicadores o criterios con información derivada de los estados financieros auditados de cada municipio y que son enviados a la Oficina de la Contralor de Puerto Rico.

En su publicación advirtieron que para el año fiscal 2013, las finanzas de la mayoría de los municipios estaban en una situación precaria. Un total de 50 municipios tuvieron un déficit de ingresos sobre gastos en su fondo general y 43 municipios tenían déficit acumulado en su fondo general. Durante el año 2014, hubo cambios positivos en la mayoría de los indicadores, lo que quiere decir que muchos municipios mejoraron el manejo de sus finanzas.

Otros de los hallazgos reveladores fué que la deuda a largo plazo de los municipios creció cerca de 16% en un lapso de cinco años, desde el 2010 al 2015; lo que significa que el aumento fue de 4.3 a 5 mil millones aproximadamente. Asimismo, se reportó que 37 municipios de los evaluados manejaban sus finanzas con balance negativo en su fondo general. Otro dato del informe revela que sobre un 29% de los municipios tuvieron gastos anuales superiores a sus ingresos y estas acciones provocaron que su déficit fuera mayor al que venía sumándose en los pasados años.

Para el 2015, el CIPP comunicó que en algunas áreas los municipios continuaron la mejoría. Uno de los indicadores que consistentemente ha mejorado es el balance del fondo general al final de año, ya que el promedio mejoró de un negativo de 6.9% en el 2013 a uno positivo de 1.5% en el 2015. Finalmente, los analistas del Centro de Investigación de Política Pública, luego del análisis de los datos del último año evaluado, presumieron que muchos de los municipios le han prestado atención al balance de sus fondos gubernamentales.

Sin embargo, para el pasado año quedaban cinco indicadores por mejorar por lo que es importante conocer de primera mano los datos para establecer las estrategias, técnicas y procesos para evitar en lo más posible esta situación.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se ordena a las Comisiones de Asuntos Municipales; y de Hacienda del Senado de Puerto Rico, realizar una investigación sobre la situación fiscal y administrativa de los municipios, con el propósito de obtener información y datos que promuevan la creación de legislación adicional dirigida a potenciar y fortalecer la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos; evaluar los programas, necesidades y dificultades y servicios que se afectan por la situación fiscal que puedan atravesar algunos municipios; y para otros asuntos relacionados.

Sección 2.- Las Comisiones deberán rendir informes parciales con hallazgos y recomendaciones durante el término de la decimoctava Asamblea Legislativa, y rendirá un informe final que contenga los hallazgos, conclusiones y recomendaciones que estime pertinentes, incluyendo las acciones legislativas y administrativas que deban adoptarse con relación al asunto objeto de este estudio, antes de finalizar la Séptima Sesión Ordinaria.

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

TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO
(2 DE FEBRERO DE 2017)

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va Asamblea Legislativa | 1ra Sesión Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 84

2 de febrero de 2017

Presentada por el señor *Rivera Schatz*

Referida a la Comisión de Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para crear la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico, la cual se encargará de realizar una investigación exhaustiva de dicho sistema y sus procesos, en cumplimiento con la Ley Núm. 78 - 2011, según enmendada, conocida como la Ley Electoral del Estado Libre Asociado Puerto Rico y la Ley 222-2011, según enmendada, conocida como "Ley para la Fiscalización del Financiamiento de Campañas Políticas en Puerto Rico".

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho al sufragio universal, protegido por nuestra Constitución en el Art. II Sec. 2, constituye uno de los más sagrados derechos de toda sociedad democrática. Este protege la voluntad del pueblo, su expresión mediante el voto igual, directo y secreto, e impide toda coacción en el ejercicio de la prerrogativa electoral.

En Puerto Rico el derecho al voto y el ejercicio del mismo y sus procesos es custodiado por la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, en adelante CEE, agencia estatal que coordina los procesos electorales dispuestos en la Ley Núm. 78 - 2011, antes citada. La CEE es la única autoridad competente en la certificación de resultados electorales y a base de estos se certifica a los hombres y mujeres que tomaran las riendas del país cada cuatro (4) años o en los mandatos del pueblo respecto a los asuntos que se le consultan.

Puerto Rico enfrenta una ardua situación fiscal. Tenemos la obligación moral y ética de velar por el bienestar de todos los ciudadanos sin que se afecte o lesione su derecho a ejercer su

derecho al voto, conscientes de la nueva realidad en cuanto a la imposición de una Junta de Supervisión Fiscal, por parte del Congreso de los Estados Unidos a través de la Ley, "Puerto Rico Oversight Management and Economic Act", conocida como "PROMESA".

En las elecciones generales de 2016, se utilizó por primera vez en Puerto Rico un sistema de escrutinio electrónico para los procesos electorales, que como cuestión de hecho fue puesto a prueba en las primarias electorales del mes de junio de 2016.

El Senado de Puerto Rico reconoce la solemnidad del derecho al voto como pilar de nuestra democracia y reitera su compromiso con la expresión libre de la voluntad del pueblo. Por lo cual, el Senado de Puerto Rico ordena una exhaustiva investigación y evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico y los procesos electorales antes mencionados, incluyendo la fiscalización del financiamiento de las campañas políticas.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Creación

Se crea la Comisión Especial para la Evaluación del Sistema Electoral de Puerto Rico, en adelante "la Comisión Especial", la cual tendrá jurisdicción sobre la CEE, la Oficina del Contralor Electoral y sobre todas las entidades de la Rama Ejecutiva y los municipios en la medida en que estas participen en la estructura o en los procesos relativos al Sistema Electoral de Puerto Rico.

Sección 2.- Composición

La Comisión Especial estará integrada por nueve (9) miembros designados por el Presidente del Senado de Puerto Rico, entre los que deberá haber dos (2) senadores de minoría y un (1) senador independiente. Además, designará de entre los integrantes de la Comisión Especial al Presidente de esta. Cualquier vacante que surja será cubierta de la misma forma en que se designó al senador o senadora que originó la vacante.

Sección 3.- Funciones y Poderes

La Comisión Especial tendrá la responsabilidad de realizar una investigación exhaustiva sobre el Sistema Electoral de Puerto Rico, el ordenamiento jurídico que lo regula, y los procesos electorales llevados a cabo por la CEE, y la fiscalización del financiamiento de las campañas políticas. Esta Comisión Especial auscultará el referido Sistema examinado su transparencia, confiabilidad, y capacidad para garantizar que la voluntad del individuo y de la mayoría del pueblo sea perfeccionada a través del voto.

La Comisión Especial tendrá todos aquellos poderes dispuestos en las leyes del Gobierno de Puerto Rico y en el Reglamento del Senado de Puerto Rico, incluyendo las facultades conferidas y las obligaciones impuestas por dicho Reglamento, relacionadas con las reglas para regir investigaciones conducidas por las Comisiones Permanentes y Especiales del Senado de Puerto Rico.

La Comisión Especial podrá designar un investigador y solicitar al Presidente del Senado que designe todo aquel funcionario o empleado del Senado de Puerto Rico que estime necesarios para cumplir con las responsabilidades establecidas a tenor con esta Resolución. La designación de los funcionarios y empleados cuyos servicios se requieran por la Comisión Especial, así como la contratación de los servicios profesionales que puedan ser necesarios, se hará en consulta y con la aprobación del Presidente del Senado.

De conformidad con el Código Político de Puerto Rico de 1902, según enmendado, se autoriza al Presidente de la Comisión Especial, a emitir citaciones para que un testigo comparezca a declarar o presentar documentos y objetos, o ambas cosas, ante un oficial investigador de la Comisión. Una vez endosadas las citaciones por parte del Presidente de la Comisión, este gestionará la autorización, oral o escrita, del Presidente del Senado para diligenciar las mismas.

Sección 4.- Reglamento

La Comisión Especial deberá aprobar un reglamento que rija su funcionamiento interno, no más tarde de quince (15) días contados a partir de la designación de sus miembros. Dicho reglamento deberá incluir aquellas disposiciones adicionales que sean necesarias para que entre los amplios poderes de investigación reconocidos a la Asamblea Legislativa, la Comisión Especial ejercite, entre otras, su facultad para celebrar audiencias públicas y reuniones ejecutivas, exigir la comparecencia de testigos, recibir testimonios orales o escritos, inclusive bajo juramento, y requerir la entrega de cualquier documento o información relacionada con los objetivos de esta Resolución, todo ello según las disposiciones aplicables de ley y de los reglamentos aplicables.

Sección 5.- Informe

La Comisión Especial deberá rendir al Senado de Puerto Rico un primer informe dentro de un término de ciento ochenta (180) días a partir de la aprobación del reglamento de esta Comisión Especial, y todos aquellos informes parciales o preliminares que estime necesarios, así como un informe final que incluya sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones antes de que concluya la Séptima Sesión Ordinaria de la Decimoctava Asamblea Legislativa.

La Comisión Especial tendrá, además, la responsabilidad de dar publicidad a sus informes, una vez radicados en la Secretaría del Senado, para que el pueblo de Puerto Rico conozca su contenido y para promover la transparencia gubernamental, y la de este Cuerpo Legislativo en particular, en la atención de los asuntos públicos.

Sección 6.- El Secretario preparará una relación especial de medidas radicadas para referir a la Comisión Especial las medidas que estaban referidas a otras comisiones que sean

de la jurisdicción de la comisión que se crea mediante esta Resolución.

Sección 7.- Vigencia

Esta Resolución entrara en vigor inmediatamente después de su aprobación.

(P. de la C. 3)

LEY

Para enmendar los Artículos 2, 11, 19, 44, 51, 61, añadir un nuevo Capítulo IV, renumerar el actual Capítulo IV y los Artículos 69, 70, 71 y 72, de la Ley 219-2012, según enmendada, conocida como la "Ley de Fideicomisos"; enmendar las Secciones 1032.08; 1033.09(a)(3), 1033.09(a)(1)(A)(ii)(I), 1081.01(a)(11)(B), 1081(a)(11)(B), 1081.01(d)(3), 1081(e)(2)(B), 2022.01(b), 2023.02(b)(2) y 1033.09(a)(1)(C) de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", a los fines de incorporar incentivos para la retención y retorno de profesionales a Puerto Rico, incentivar la creación de planes de retiro, realizar enmiendas técnicas; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Puerto Rico estamos perdiendo nuestros profesionales a un ritmo acelerado y preocupante. A partir del año 2004, la constante crisis económica enfrentada por la isla y la falta de oportunidades de empleo ha forzado a nuestros ciudadanos a apartarse de nuestras costas en búsqueda de mejores oportunidades para asegurar su futuro y el de sus familias. Estamos conscientes y orgullosos de que Puerto Rico tiene un recurso humano de primer orden. Asimismo, patronos fuera de Puerto Rico han descubierto en nuestra isla una mina de talento disponible para su exportación.

No obstante, también es una realidad que, ante su falta de capacidad para implantar políticas de reducción de gastos, la pasada administración recurrió a la imposición de decenas de nuevos impuestos. Estos impuestos aumentaron aún más la carga de la clase trabajadora ya que aumentaron el costo de vivir y trabajar en Puerto Rico con el resultado que conocemos: nuestra Isla se está vaciando a un ritmo acelerado y los indicadores económicos van en picada. Dentro de esta realidad, nuestro recurso humano se ha visto obligado a moverse a otros lugares, principalmente a uno de los 50 estados de nuestra nación, privando nuestra sociedad del mismo recurso humano que nos puede sacar de la crisis que vivimos.

Del total de puertorriqueños que ha abandonado la isla, 159,794 abandonaron la Isla entre los años 2004 al 2012, lo cual equivale a un promedio de 19,974 personas por año. Sin embargo, a partir del 2012, la desesperanza y falta de confianza en el Gobierno se apoderó de nuestra gente y este número incrementó sustancialmente. Entre el 2012 y el primero de julio de 2015, la cantidad de habitantes que abandonaron nuestra Isla anualmente se elevó a un promedio de 55,114 personas por año.

Este Gobierno se propone hacer todo lo que esté a su alcance para proteger y retener nuestro recurso humano y facilitar la atracción de talento productivo. Para ello, es preciso que salvaguardemos su crecimiento personal y su estabilidad futura.

En aras de detener el éxodo masivo de la clase profesional puertorriqueña y salvaguardar su futuro y el de su familia, esta Ley enmienda la "Ley de Fideicomisos" y el Código de Rentas Internas a los fines de proveer una mejor y más amplia protección de activos, incorporar la figura del Fideicomiso de Plan de Retiro, atender conflictos estatutarios, proteger los cónyuges sobrevivientes y crear una apertura para que más patronos privados ofrezcan planes de retiro. Ello, es consistente con nuestro Plan para Puerto Rico en la medida que hace de la Isla un mejor sitio para la inversión y convivencia.

Para entender estas enmiendas, hay que tener presente que los bienes objeto de un fideicomiso reciben cierta protección en consideración de que salen del patrimonio del fideicomitente. Como el fideicomitente se desprende de su administración, los bienes se consideran un patrimonio separado y, como tal, tendrán personalidad jurídica propia y completa (no atenuada). Así pues, bajo esta Ley con el fin de darle mayor certeza y garantías de seguridad al patrimonio administrado, el fideicomiso podrá contratar e inscribir los bienes a su nombre simplificando las gestiones administrativas y reduciendo las situaciones de incertidumbre que pueden ocurrir cuando cambia el fiduciario. Además, se facilita la administración del fideicomiso y se reduce la cantidad de instancias en las que se tendrá que acudir al foro judicial. Por ejemplo, se dispone un procedimiento más ágil y sencillo para llenar las vacantes de fiduciario sin intervención judicial. En cuanto a los bienes objeto del fideicomiso, se amplía la protección a las rentas devengadas para que solo puedan ser embargadas o ejecutadas para satisfacer pensiones a cónyuges, excónyuges o hijos.

En contraposición a estas protecciones, se delimitan las circunstancias en las que se puede disolver el fideicomiso. Previamente, el fideicomiso podía terminar por el convenio expreso y personal de las partes que lo constituyeron, por acuerdo entre los fideicomisarios o por decisión de los fideicomitentes. Con esta enmienda, si el fideicomitente está vivo, requerimos el consentimiento unánime y expreso de todos los fideicomitentes y fideicomisarios. Finalmente, se añade un nuevo Capítulo IV a la "Ley de Fideicomisos", a los fines de recoger la figura del Fideicomiso de Planes de Retiro el cual, aunque es reconocido dentro del Código de Rentas Internas, no figuraba en las disposiciones de la "Ley de Fideicomisos". Además, como parte de ese nuevo Capítulo IV, se recoge la norma federal y se dispone que, en caso de muerte del participante en el Plan de Retiro, el beneficiario sea, en primera instancia, el cónyuge sobreviviente sin sujeción al proceso de partición de herencia. De esa manera, garantizamos la continuidad en el ingreso familiar y evitamos que la pareja se convierta en una carga para la sociedad luego de una muerte.

En cuanto al Código de Rentas Internas, las enmiendas van dirigidas a aumentar a $75,000 el tope de las deducciones permitidas por concepto de aportaciones a los planes de retiro. Por otro lado, mediante las enmiendas que introducimos en esta Ley, se flexibilizan los requisitos para los planes de retiro que benefician a los profesionales denominados empleados-dueños y se incentiva que más pequeñas y medianas empresas (PYMES) creen planes de retiro para sus empleados. Al igual que con las enmiendas a la "Ley de Fideicomisos", se dispone que, en caso de muerte del participante de un Plan de Retiro, el beneficiario sea el cónyuge sobreviviente sin tener que entrar en un proceso de partición de herencia.

Todas estas enmiendas convergen en el propósito de flexibilizar y ampliar los planes de retiro haciendo menos oneroso su establecimiento, aun en empresas pequeñas, para así incentivar la creación de planes de retiro y garantizar la subsistencia futura de los profesionales y sus familias. También se simplifica el proceso que se activa con la muerte de un participante, para que no se convierta en una piedra en el camino de la subsistencia de la familia. De esta manera hacemos justicia a nuestros profesionales que, luego de largos años de estudio, pasan toda su vida ahorrando para lograr un retiro digno y la tranquilidad de saber que su familia estará en posición de subsistir en caso de su muerte.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 2.-Patrimonio autónomo.

Los bienes o derechos fideicomitidos constituyen un patrimonio totalmente autónomo y separado de los patrimonios personales del fideicomitente, del fiduciario y del fideicomisario, que queda afectado al fin particular que se le confiera al momento de la constitución.

Otorgada y radicada la escritura de constitución de fideicomiso conforme a las disposiciones de esta Ley, se constituirá una entidad jurídica independiente de los fideicomitentes, fiduciarios y fideicomisarios que la componen, gozando de personalidad jurídica plena.

..."

Sección 2.-Se enmienda el Artículo 11 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 11.-Bienes del Fideicomiso.

El fideicomiso es el titular de todos los bienes muebles e inmuebles fideicomitidos. Los bienes inmuebles fideicomitidos se inscribirán en el Registro de la Propiedad a nombre del propio fideicomiso."

Sección 3.-Se enmienda el Artículo 19 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 19.-Sustitutos del fiduciario.

...

Si el acto constitutivo no prevé la manera de llenar la vacante, el fiduciario sustituto será seleccionado por el acuerdo unánime de los fideicomisarios. Si los fideicomisarios no llegan a un acuerdo, el fiduciario sustituto debe ser designado por el tribunal.

..."

Sección 4.-Se enmienda el Artículo 44 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 44.-Derechos de los acreedores.

Los acreedores tendrán los siguientes derechos con relación a los bienes, activos o capital del fideicomiso:

(a) Con excepción de lo dispuesto expresamente en el inciso (b) de este Artículo, el acreedor de un beneficiario de un fideicomiso tendrá contra o en relación al interés del beneficiario o la propiedad en dicho fideicomiso solamente los derechos que expresamente le concedan al acreedor los términos del instrumento que crea o define el fideicomiso o por las leyes de Puerto Rico o cualquier ley federal aplicable.

...

(b) Todo interés en un fideicomiso, en propiedad del fideicomiso, o en las rentas e ingresos generadas por los bienes del fideicomiso, que no estén sujetas a los derechos de los acreedores de un beneficiario, de conformidad con este Artículo, estará exento y libre de ejecución, embargo, evicción, subasta y de cualesquiera otros remedios o procesos legales que fueren instituidos por o a nombre de un acreedor, incluyendo

sin limitación alguna, acciones legales o reclamaciones contra uno o más fiduciarios u otros beneficiarios que soliciten un remedio que directa o indirectamente pueda afectar los intereses del beneficiario tal y como, a manera de ilustración y no de limitación, una orden, emitida a solicitud de un acreedor o del propio tribunal, que tuviera el efecto de:

(i) ..."

Sección 5.-Se enmienda el Artículo 51 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 51.-Ineficacia de la cláusula de prodigalidad respecto del fideicomisario de la renta.

No obstante la cláusula de prodigalidad que contenga el fideicomiso, conforme a lo permitido en el inciso (g) del Artículo anterior, un acreedor del fideicomisario de la renta o su cesionario, podrá alcanzar el interés del fideicomisario de la renta, mediante embargo o ejecución, cuando la reclamación del acreedor a su cesionario sea para cumplir con la obligación de alimentar dispuesta en el Código Civil; y en cualquier otro caso que sea requerido por ley federal."

Sección 6.-Se enmienda el inciso (f), se añade un nuevo inciso (g), y se renumeran los incisos subsiguientes y se elimina el actual inciso (k) del Artículo 61 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 61.-Terminación del fideicomiso.

El fideicomiso termina por:

(a) ...

...

(f) durante la vida del fideicomitente, mediante el consentimiento unánime y expreso de todos los fideicomitentes y fideicomisarios siempre que dicha facultad se haya hecho constar en la escritura de constitución del fideicomiso;

(g) luego de haber fallecido o haberse declarado incapacitado el fideicomitente o todos los fideicomitentes por un tribunal, mediante acuerdo de todos los fideicomisarios, si están

determinados y son capaces salvo que su continuación sea necesaria para llevar a cabo un propósito esencial del fideicomiso. Pero, si alguno de los fideicomisarios no está determinado o no es capaz, o si alguno de ellos no consiente a la terminación prematura, los restantes fideicomisarios podrán terminarlo parcialmente siempre que los restantes fideicomisarios no se perjudiquen;

(h) renuncia, incapacidad, destitución, repudiación o renuncia, o muerte del fideicomisario, siempre que exista una clara intención del fideicomitente de que sólo esa persona fuera el fiduciario;

(i) destrucción de la cosa sobre la cual está constituido. Pero, si la cosa se destruyó por culpa del fiduciario o de un tercero, el fideicomiso no se extinguirá y su patrimonio será la causa de acción contra el fiduciario por incumplimiento de sus obligaciones fiduciarias o contra el tercero por responsabilidad extracontractual;

(j) resolución del derecho del fideicomitente sobre los bienes fideicomitidos; o

(k) confusión del carácter de único fideicomisario con el de único fiduciario.

..."

Sección 7.-Se añade un nuevo Capítulo IV a la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que lea como sigue:

"CAPÍTULO IV

FIDEICOMISOS DE PLANES DE RETIRO

Artículo 69.-Definiciones.

(a) Fideicomiso de Plan de Retiro se define como un fideicomiso cualificado bajo la Sección 1081.01(a) y subsiguientes del Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico, Ley 1-2011, según enmendada;

(b) Fideicomitente tendrá la misma definición que se atribuye a dicho término en el Artículo 13 de esta Ley;

(c) Empleador-Dueño tendrá la misma definición que se atribuye a dicho término en el Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico, Ley 1-2011, según enmendada;

(d) Individuo que trabaja por cuenta propia tendrá la misma definición que se atribuye a dicho término en el Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico, Ley 1-2011, según enmendada;

(e) Participante se define como la persona que tiene el derecho a recibir las aportaciones en vida del Fideicomiso de Plan de Retiro;

(f) Beneficiario para propósitos de este Capítulo IV, se define como la persona designada para recibir el importe total de la cuenta del plan de retiro al fallecimiento del participante.

Artículo 70.-Designación de Beneficiario.

Si el participante está casado, el beneficiario será su cónyuge quien tendrá derecho exclusivo a la totalidad de los beneficios pagaderos bajo el plan en el caso de la muerte del participante. No obstante lo anterior, el participante podrá designar a otro beneficiario que no sea su cónyuge, sujeto que esa designación cumpla con lo dispuesto en la Sección 205(c)(2) del *Employee Retirement Income Security Act of 1974*, según enmendada o cualquier estatuto federal que le sustituya.

Cuando el fideicomiso de planes de retiro esté exento del *Employee Retirement Income Security Act of 1974*, y el participante y su cónyuge hayan otorgado capitulaciones matrimoniales disponiendo el régimen de separación total de bienes, no será necesario el consentimiento del cónyuge para designar otro beneficiario.

Artículo 71.-Exención del Caudal Relicto.

Todos los bienes pertenecientes a un Fideicomiso de Plan de Retiro estarán excluidos o exentos de las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico sobre Sucesiones y Herencia, y su disposición se determinará según los términos del documento o documentos que rigen el Fideicomiso de Plan de Retiro."

Sección 8.-Se renumeran el actual Capítulo IV y los Artículos 69, 70, 71 y 72 de la Ley 219-2012, conocida como "Ley de Fideicomisos", según enmendada, para que se conviertan en el Capítulo V y los Artículos 72, 73, 74 y 75, respectivamente.

Sección 9.-Se enmienda la Sección 1032.08(h) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1032.08.-Cantidades Recibidas Bajo un Plan de Salud o Accidente.

(a) ...

...

(h) Personas por Cuenta Propia se Considerarán Empleados. — Para los propósitos de esta Sección, el término "empleado" incluye a un individuo que sea su propio patrono o que trabaja por cuenta propia."

Sección 10.-Se enmienda la Sección 1033.09 (a)(3) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1033.09.-Aportaciones de un Patrono a un Fideicomiso o Plan de Anualidades para Empleados y Compensación bajo un Plan de Pago Diferido. —

(a) ...

(1) ...

(2) ...

(3) Individuos que trabajen por cuenta propia. — En el caso de un plan comprendido en el párrafo (1) que provee aportaciones o beneficios para empleados, todos o algunos de los cuales son empleados-dueños, según se define dicho término en la Sección 1081.01(e)(3), y a la misma vez es patrono según se define dicho término en la Sección 1081.01(e)(4) —

(A) el término "empleado" también incluye un individuo que es un empleado-dueño;

(B) el término "ingreso ganado" tiene el significado establecido en la Sección 1081(e)(2);

(C) las aportaciones a dicho plan en beneficio de un individuo que es un empleado-dueño, se considera que satisfacen las condiciones de gasto ordinario y necesario del apartado (a)

de esta Sección, hasta el límite en que la aportación a beneficio del individuo no exceda el límite anual provisto en la Sección 1081.01(a)(11)(B) del Código o el veinticinco por ciento (25%) del ingreso ganado, de dicho individuo (determinado sin considerar las deducciones admisibles por este apartado) derivado de la industria o negocio con respecto al cual dicho plan es establecido, y hasta el límite que dichas aportaciones no sean atribuibles (determinado de conformidad con los reglamentos promulgados por el Secretario) a la compra de un seguro de vida, accidente, salud o de otra naturaleza; y

(D) ...

..."

Sección 11.-Se enmienda la Sección 1033.09 (a)(1)(A)(ii)(I) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1033.09.-Aportaciones de un Patrono a un Fideicomiso o Plan de Anualidades para Empleados y Compensación bajo un Plan de Pago Diferido. —

(a) ...

(1) ...

(A) ...

(i) ...

(ii) En el caso de planes de pensiones de aportaciones definidas:

(I) En el año contributivo en que se pagaren, si las aportaciones fueren pagadas a un fideicomiso de planes de pensiones de aportaciones definidas, y si dicho año contributivo termina dentro o con un año contributivo del fideicomiso con respecto al cual el fideicomiso está exento bajo la Sección 1081.01(a), en una cantidad que no exceda del veinticinco por ciento (25%) de la compensación de otra forma

pagada o acumulada durante el año contributivo a todos los empleados bajo el plan de pensión de aportaciones definidas. No obstante lo anterior, aquellas aportaciones a planes de pensión de aportaciones definidas que no excedan el límite anual provisto en la Sección 1081.01(a)(11)(B) del Código, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificado, se considerarán deducibles bajo esta Sección. Si en cualquier año contributivo comenzado después del 31 de diciembre de 1953 se pagaren al fideicomiso o a un fideicomiso similar entonces existente cantidades menores que las cantidades deducibles bajo la oración precedente, el excedente o, si nada se hubiere pagado, las cantidades deducibles, se arrastrarán y serán deducibles al pagarse en los años contributivos siguientes en orden de tiempo, pero la cantidad así deducible bajo esta oración en cualesquiera de dichos años contributivos siguientes no excederá del veinticinco por ciento (25%) de la compensación de otra manera pagada o acumulada durante dicho año contributivo siguiente a los beneficiarios bajo el plan. Además, cualquier cantidad pagada al fideicomiso en un año contributivo comenzado después del 31 de diciembre de 1953 en exceso de la cantidad admisible con respecto a dicho año bajo las disposiciones precedentes de este inciso, será deducible en los años contributivos siguientes en orden de tiempo, pero la cantidad así deducible bajo esta oración en cualquiera de dichos años contributivos siguientes, junto con la cantidad admisible bajo la primera oración de este inciso, no excederá del veinticinco por ciento (25%) de la compensación en otra forma pagada o acumulada durante dicho año contributivo a los beneficiarios bajo el plan. Si las aportaciones fueren hechas a dos o más fideicomisos de pensiones de aportaciones definidas, dichos fideicomisos serán

considerados como un solo fideicomiso para los fines de aplicar las limitaciones de este inciso.

..."

Sección 12.-Se enmienda la Sección 1033.09(a)(1)(C) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para añadirle una oración que lea como sigue:

"Sección 1033.09.-Aportaciones de un Patrono a un Fideicomiso o Plan de Anualidades para Empleados y Compensación bajo un Plan de Pago Diferido. —

(a) ...

(1) ...

(A) ...

(B) ...

(C) ... No obstante lo anterior, aquellas aportaciones que no excedan el límite anual provisto en la Sección 1081.01(a)(11)(B) del Código, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificado, se considerarán deducibles bajo esta Sección."

Sección 13.-Se enmienda la Sección 1081.01(a)(11)(B) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1081.01.-Fideicomisos de Empleados.

(a) ...

(1) ...

...

(10) ...

(11) ...

(A) ...

(B) En el caso de un plan de aportaciones definidas, las aportaciones anuales del patrono y del participante, y otras adiciones en relación a un participante, sin incluir aportaciones transferidas de otro plan de retiro cualificado, no pueden exceder de lo menor de:

(i) setenta y cinco mil (75,000) dólares.

(ii) veinticinco por ciento (25%) del Ingreso Neto.

(C) ...

..."

Sección 14.-Se enmienda la Sección 1081.01(d)(3) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1081.01.-Fideicomisos de Empleados.

...

(d) ...

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(A) ...

(i) ...

(ii) ...

(I) ...

(II) el exceso del porciento real diferido del grupo de empleados altamente remunerados sobre aquel de todos los demás empleados elegibles

no debe exceder de dos (2) puntos porcentuales y el porciento real diferido para el grupo de empleados altamente remunerados no debe exceder el porciento real diferido de todos los demás empleados elegibles multiplicado por dos (2).

Si dos (2) o más planes que incluyan acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas se consideran como un plan para fines de los apartados (a)(3) y (4), los acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas incluidos en dichos planes se tratarán como un acuerdo para fines de esta cláusula.

Si cualquier empleado altamente remunerado es participante bajo dos (2) o más acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas del patrono, para propósitos de determinar el porciento diferido respecto a ese empleado, todos los acuerdos de aportaciones en efectivo o diferidas se considerarán como un solo acuerdo.

No obstante lo anterior, las normas de discriminación de este apartado (d)(3) no aplicarán a planes de retiro con menos de cien (100) participantes cuyos negocios generen menos de diez (10) millones de dólares anuales en ingresos brutos, sujeto a que los patronos le provean un beneficio a todos los empleados elegibles de no menos del tres por ciento (3%) de su compensación.

(B) ...

(C) ...

(D) ...

(E) ...

(i) ...

(ii) ...

(iii) Empleados altamente remunerados.- Para fines de este apartado, el término "empleado altamente remunerado" significa cualquier empleado que:

(I) Posea más del cinco por ciento (5%) de las acciones con derecho al voto o del valor total de todas las clases de acciones de la corporación que es el patrono participante;

(II) posea más del cinco por ciento (5%) del capital o interés en las ganancias del patrono, en el caso de una entidad que no sea una corporación; o

(III) para el año contributivo anterior haya obtenido una compensación del patrono en exceso de ciento cincuenta mil (150,000) dólares;

(IV) Para determinar si un empleado posee más de cinco por ciento (5%) de las acciones, capital o ganancias, se tomarán en consideración las reglas de grupo controlado del patrono, según se define en la Sección 1010.04, de grupo de entidades relacionadas, según definido en la Sección 1010.05 y de grupo afiliado de servicios, según se define en la Sección 1081.01(a)(14)(B).

(4) ..."

Sección 15.-Se enmienda la Sección 1081.01(e)(2)(B) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 1081.01.-Fideicomisos de Empleados.

...

(e) Definiciones y Reglas Aplicables a Individuos que Trabajan por Cuenta Propia y para Empleados-Dueños. — Para fines de esta Sección —

(1) ...

(2) ...

(A) ...

(B) Para fines de este apartado, el término "ingreso ganado" incluye ganancias que no sean ganancias que bajo cualquier

otra disposición de este Subtítulo se trate como ganancias en la venta o permuta de un activo de capital, y ganancias netas derivadas de la venta u otra disposición de, o la autorización del uso de propiedad (excepto plusvalía) por un individuo cuyos esfuerzos personales crearon dicha propiedad."

Sección 16.-Se enmienda la Sección 2022.01(b) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 2022.01.-Definición de Caudal Relicto Bruto.

(a) ...

(b) Propiedad Transferida con Derechos Reservados a Favor del Transmitente.- El caudal relicto bruto incluye, hasta el monto de la participación atribuible al causante en ella, el valor de toda propiedad que el causante transfirió en vida si:

(1) Retuvo la posesión y uso de la propiedad o cualquier parte de ella, o si recibió o tuvo derecho a recibir una renta vitalicia o el ingreso que produjo la propiedad transferida; o

(2) retuvo el derecho de, solo o conjuntamente con otra persona, designar las personas que habrían de poseer o disfrutar de la propiedad, de la renta vitalicia, o del ingreso que produjo la propiedad transferida.

(3) No obstante lo anterior, en aquellos casos que la propiedad fue transferida a un fideicomiso de Puerto Rico cuyo fiduciario no es el causante y el causante era residente de Puerto Rico al momento de su fallecimiento, dicha propiedad no será incluida en el caudal relicto bruto del causante, aun cuando el causante fuese el beneficiario de dicho fideicomiso si el fideicomiso no termina por razón de la muerte del causante y los activos del fideicomiso no tienen que ser colacionados para cumplir con las disposiciones del Código Civil.

(c) ...

..."

Sección 17.-Se enmienda la Sección 2023.02(b)(2) de la Ley 1-2011, conocida como el "Código de Rentas Internas Para un Nuevo Puerto Rico", según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 2023.02

(a) ...

(b) ...

(1) ...

(2) Las acciones emitidas por cualquier corporación o sociedad doméstica.

(3) ..."

Sección 18.-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. 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 circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Sección 19.-Vigencia.-

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

(P. de la C. 454)

LEY

Para adoptar la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", y a su vez instituir al Gobierno como Empleador Único y establecer el concepto de Movilidad. Derogar la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"; enmendar la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico", a los fines de añadir un nuevo subinciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 y enmendar la Sección 10; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el 1907, el Gobierno de Puerto Rico comenzó un proceso de estructuración del Sistema de Administración de Recursos Humanos. El 12 de mayo de 1947, se aprobó la Ley Núm. 345, legislación que fue considerada en aquel entonces como el esfuerzo más importante en la evaluación histórica de la administración pública. El 14 de octubre de 1975, se aprobó la Ley Núm. 5, "Ley de Personal del Servicio Público", la cual comenzó a allanar el camino para elevar a rango constitucional el principio de mérito. Esta Ley Núm. 5 sirvió en el Sistema de Administración de Personal por espacio de veintinueve (29) años.

El 3 de agosto de 2004, se aprueba la Ley Núm. 184, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", con el propósito de reformar el Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico. A través de los años y al convertir las agencias en administradores individuales, hemos visto un crecimiento desproporcional del aparato gubernamental, descentralización, burocracia excesiva y duplicidad en los servicios que ofrecen las agencias al Pueblo de Puerto Rico, lo que eleva el gasto gubernamental y hace cada vez más difícil la obtención de los servicios públicos por parte de la ciudadanía.

Se ha observado un gasto excesivo del Gobierno en la administración de las agencias, una desproporción en los salarios que perciben los servidores públicos realizando las mismas funciones en otras agencias. Al presente, tenemos 118 agencias ejecutivas a un costo aproximado de $21,800 millones para proveer 340 servicios. Ante esta situación, debemos reevaluar los servicios que se están ofreciendo actualmente para determinar cuáles pueden ser consolidados, delegados al sector privado o simplemente eliminados porque ya no son necesarios. En ese sentido, a través de la

movilidad, se puede garantizar el ofrecimiento de servicios a nuestros ciudadanos, sin que esto conlleve despidos de empleados públicos.

Esta Asamblea Legislativa reconoce los esfuerzos realizados para estructurar y atemperar el sistema de administración pública. No obstante, la realidad de los tiempos y la crisis fiscal que hoy atraviesa Puerto Rico requiere de nuestro más amplio sentido de responsabilidad. Luego de un análisis exhaustivo de diversos escritos y estudios realizados por especialistas en el tema de Administración de los Recursos Humanos dentro del Gobierno de Puerto Rico y estudiado las mejores prácticas en otras jurisdicciones, entendemos que ha llegado el momento de enmarcar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos dentro de la realidad histórica y fiscal del país y a tono con los avances tecnológicos del Siglo XXI.

Ello requiere que miremos el Sistema de Administración Pública como un todo, respetando el principio de mérito como eje fundamental en los derechos de los servidores públicos y la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", pero a su vez que podamos ofrecerle al Gobierno la flexibilidad necesaria para atender las necesidades inmediatas en la prestación de servicios esenciales a nuestra ciudadanía.

Nuestro Gobierno aspira a un sistema de administración que fomente las mejores prácticas en la administración pública, que los empleados de las agencias e instrumentalidades del Gobierno Central sean considerados empleados del estado como Empleador Único y no empleados de sus respectivas agencias y devolverle a los empleados públicos y al pueblo de Puerto Rico la transparencia y credibilidad en el sistema de administración de los recursos humanos y los servicios que se ofrecen al pueblo.

A través del Plan para Puerto Rico, nos comprometimos con garantizar la continuidad de los empleos de cada servidor público en el servicio de carrera. Con la presente medida, buscamos crear un nuevo Gobierno que sea justo, sensible, eficiente, efectivo, íntegro y ágil en la administración pública. Para lograr la modernización de la estructura gubernamental, nos comprometimos a reformular el actual modelo burocrático y reducir el gasto en estructuras gubernamentales eliminando la redundancia, facilitando la transferencia de empleados y fusionando algunas dependencias, descentralizando servicios, utilizando la tecnología para simplificar procesos e interconectar todas las agencias y corporaciones públicas.

Esta medida convierte al Gobierno en un Empleador Único para que así los empleados pasen a ser empleados del Gobierno y no de sus diferentes entidades. Esto le permitirá al Gobierno la mejor utilización de los recursos humanos donde exista una necesidad apremiante mediante la movilidad, sin que el empleado tenga que renunciar al puesto que ocupa y comenzar de nuevo en otra jurisdicción gubernamental en

principio y eventualmente hasta en otras jurisdicciones no gubernamentales. Es necesario fomentar la movilidad para la continuidad de los servicios públicos que los distintos componentes gubernamentales y no gubernamentales puedan ofrecer y que el reclutamiento interno para cumplir con las plazas vacantes sea la prioridad. Queremos garantizar la continuidad de los empleos de cada servidor público en el servicio de carrera. Mediante la movilidad se pretende reforzar el entendimiento de lo que significa el equilibrio entre la fuerza laboral y la prestación de servicios públicos.

El Empleador Único contempla la movilidad de empleados y garantiza el desarrollo pleno del recurso humano, velando por su crecimiento personal y profesional dentro de los servicios que rinde en el Gobierno, a la vez que garantiza el empleo de nuestro servidor público. Igualmente, salvaguarda los convenios colectivos vigentes y la relación obrero-patronal vigente. De esta manera, tendremos una distribución eficiente del recurso humano del Gobierno y crearemos una estructura gubernamental ágil. Implementando esta iniciativa estamos convencidos que lograremos una cultura de cambio, basada en la evaluación continua de necesidades y ayudando a los servidores públicos a realizar los ajustes y adaptaciones requeridas por la actual crisis fiscal y los retos futuros.

De igual forma, debemos evaluar que actualmente el gasto público en adiestramiento para los servidores se estima que sobrepasa los $400 millones al año que se invierten en actividades de capacitación con resultados cuestionables o inconsistentes. Frente a la crisis fiscal que hoy atraviesa el Gobierno de Puerto Rico, este gasto es simplemente insostenible. De igual forma, la Universidad de Puerto Rico ha indicado que no tiene recursos suficientes para operar y mejorar sus servicios, inclusive se ha considerado la posibilidad de cerrar recintos. Ante esta situación, se establecerán alianzas con la Universidad de Puerto Rico (UPR) y otras universidades para brindar oportunidades de crecimiento académico y técnico a nuestros servidores. De esta forma, el Gobierno se podrá ahorrar millones de dólares que se utilizan actualmente en capacitación de empleados, podrá allegar parte de los mismos y fondos federales para la institución universitaria y a su vez se logra maximizar los esfuerzos de profesionalización de nuestros empleados de manera permanente.

Por otro lado, según datos provistos por el Departamento del Tesoro, Puerto Rico sufre una contracción económica de 14.6% en el Producto Estatal Bruto (PEB real) con una predicción de una contracción adicional de 3% para los próximos 2 años. Por años, el Gobierno ha operado con un déficit estructural el cual ha sido financiado con emisiones de bonos y préstamos al Banco Gubernamental de Fomento. Hace más de 1 año que el Gobierno carece de liquidez y se han estado utilizando los reintegros, pagos de los contratistas, el dinero de los pensionados y préstamos intragubernamentales para sustituir las fuentes de liquidez.

El acceso a la información financiera del Gobierno, así como la preparación de predicciones adecuadas, se han visto afectadas por una estructura gubernamental fraccionada y sistemas gubernamentales obsoletos. Los recaudos son consistentemente sobreestimados y continúan disminuyendo a pesar de la imposición de múltiples nuevos impuestos. El Banco Gubernamental de Fomento incumplió sus obligaciones con los bonistas desde el 1 de mayo de 2016 y ya no cumple su rol de proveer liquidez. La cartera de obligaciones de Puerto Rico asciende a $66,000 millones e incluye 18 emisores distintos los cuales están en precario estado financiero. El servicio de la deuda asciende a un promedio de $3,500 millones y consume más de una cuarta parte de las fuentes de ingresos. Los sistemas de retiro están prácticamente insolventes con una deuda de $50,000 millones de dólares. La anterior se agrava por la reducción poblacional ocasionada por la ola migratoria que comenzó en el 2006 y que se convierte en uno de los retos para encaminarnos hacia la recuperación.

Ante este tétrico cuadro, es hora de dejar atrás la filosofía del "me vale", enrollarnos las mangas y trabajar arduamente por el bienestar de Puerto Rico. Nos corresponde construir un nuevo Puerto Rico e implementar una administración y política pública que deje de improvisar y administrar las finanzas de año en año y empezar a abordar el desequilibrio a largo plazo entre el gasto y los ingresos. Nuestro compromiso en el Plan para Puerto Rico es atender de manera responsable estas situaciones y devolverle la credibilidad a nuestra Isla. Tenemos que mirar hacia el futuro y anticipar estos desafíos en lugar de simplemente sobrevivir de una crisis a la siguiente. Los líderes y funcionarios de los componentes gubernamentales de Puerto Rico deben concentrarse en equilibrar los gastos y los ingresos, reducir el nivel de intervención gubernamental en la economía de Puerto Rico y proporcionar un ambiente de negocios competitivo, donde impere la buena fe, para que los inversionistas y empresarios locales y externos lideren el camino hacia la recuperación económica.

Ante todo lo anterior, las tres Ramas de Gobierno de los EEUU, en una acción concertada sin precedentes, ha ratificado el estatus colonial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las políticas del pasado llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar la Ley *"Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act"* PROMESA, delegando en una Junta de Supervisión Fiscal (JSF) la facultad de trabajar con el Gobierno de Puerto Rico para sacarnos de la crisis por la que atravesamos. Nuestro compromiso es trabajar mano a mano con ella para echar a Puerto Rico hacia adelante. A esos efectos, el 20 de diciembre de 2016, la Junta de Supervisión Fiscal ha solicitado como prioridades de Puerto Rico el incluir un plan y compromiso para implementar cambios significativos dirigidos a:

- Restaurar el crecimiento económico y crear una economía más competitiva. A corto plazo, se debe liberalizar el mercado laboral y los programas de ayuda social, reducir el costo energético, racionalizar y

optimizar los impuestos y mejorar el proceso de permisos para promover la inversión.

- Restructurar el Gobierno para obtener presupuestos balanceados mientras se mantienen los servicios esenciales para los puertorriqueños.

- Restructurar el sistema de pensiones conforme a PROMESA y restablecer el acceso a los mercados capitales.

La JSF nos ha requerido que tenemos que restructurar la manera en que el Gobierno provee sus servicios. Lo anterior nos obliga a lograr un balance entre la reducción del gasto público y que podamos seguir ofreciendo los servicios esenciales que merece nuestra ciudadanía. Este estatuto nos requerirá ser innovadores en la consecución de métodos para conjurar la situación deficitaria que atravesamos. No hacerlo iría en detrimento de los servidores públicos, pues la Junta establecida por PROMESA tendría la libertad de actuar, lo que podría redundar en el despido masivo de empleados públicos.

Así pues, es preciso hacer cambios sin precedentes que hagan un gobierno más eficiente y fiscalmente responsable. Precisamente, el Plan para Puerto Rico que el Pueblo avaló el 8 de noviembre de 2016 recoge medidas para lograr responsabilidad fiscal y desarrollar la economía de la Isla. Específicamente en las páginas 79 a la 81 nos comprometimos con establecer al Gobierno como Empleador Único.

Cumpliendo dicho compromiso y los requerimientos de la JSF, la presente Ley tiene como propósito reformar, transformar y hacer más eficiente el Gobierno para mejorar la calidad de los servicios esenciales que se proveen, a un costo mucho menor. Esta legislación atiende y faculta al Gobierno para la adopción de criterios no tradicionales en la prestación de servicios en el sector de gobierno como alternativa a la retención de empleados, a través de la movilidad y una mejor utilización de los recursos en el Gobierno. Igualmente el estatuto establecerá el marco de su jurisdicción y alcance y garantiza la retención de miles de empleados que de continuar administrando el país como hasta el presente, estarían prestos para ser cesanteados del servicio público.

En atención a lo anterior, en virtud del poder de razón de Estado y de conformidad con el Artículo II, Secciones 18-19, y el Artículo VI, Secciones 7-8, de la Constitución de Puerto Rico, se declara la existencia de una situación de urgencia económica y fiscal grave en Puerto Rico que hace necesaria la aprobación de esta Ley. Ante esta situación, ejercemos nuestro poder de razón de Estado, según definido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico como "aquel poder inherente al Estado que es utilizado por la Legislatura para prohibir o reglamentar ciertas actividades con el propósito de fomentar o proteger la paz pública, moral, salud y bienestar general de la

comunidad, el cual puede delegarse a los municipios". Domínguez Castro v. E.L.A., 178, D.P.R. 1, (2010), a la pág. 36.

De igual forma, nuestro más Alto Foro se ha expresado recientemente sobre el uso del poder de razón de Estado en momentos de crisis. En este sentido, dicho Foro expresó que la inminencia de la crisis fiscal decretada por la Ley 7-2009, conocida como "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico", quedó evidenciada en su Exposición de Motivos. El Tribunal dispuso que las medidas tomadas eran necesarias y razonables para adelantar el interés gubernamental importante que perseguía la Ley 7-2009 de frenar dicha crisis. Véase, Domínguez Castro v. E.L.A., *supra*, págs. 88-89. De igual forma, reconoció "la precariedad de la economía como una realidad que necesariamente pesa en la definición del ámbito de la acción gubernamental bajo el poder de razón de Estado" y que en el ejercicio de dicho poder, "la Legislatura goza de amplia facultad para aprobar reglamentación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad". Íd., pág. 37.

Posteriormente, el Tribunal Supremo validó la Ley 3-2013 sobre el Sistema de Retiro de los Empleados Públicos en el caso Trinidad Hernández v. E.L.A., 188 D.P.R. 828 (2013), entendiendo que la Legislatura había ejercido el poder de razón de Estado para detener la insolvencia del Sistema de Retiro de Empleados Públicos. El Tribunal Supremo razonó que "de la exposición de motivos... se desprende que las medidas adoptadas son necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis financiera que atenta contra la solvencia actuarial de este sistema". Añadió que, "ello ciertamente constituye un interés público importante pues, al garantizar la solvencia económica del sistema, se beneficia a todos sus participantes y se atiende, en parte, la crisis fiscal que enfrenta el País en protección del bienestar de todos los puertorriqueños". Trinidad Hernández, *supra*, pág. 837. Concluyó que la norma es constitucional "porque, a pesar de que existe un menoscabo sustancial de las obligaciones contractuales en controversia, las medidas implantadas son razonables y necesarias para salvaguardar la solvencia actuarial del Sistema de Retiro, y no existen medidas menos onerosas para lograr ese fin". Íd., pág. 839.

Del mismo modo, recientemente, en el caso Asociación de Maestros de Puerto Rico v. Sistema de Retiro de Maestros de Puerto Rico, 190 D.P.R. 854 (2014), el Tribunal Supremo fue enfático al destacar que las medidas aprobadas serán constitucionales si son razonables y necesarias "para adelantar su solvencia actuarial y no existen medidas menos onerosas para lograr ese fin". Íd., pág. 8.

Usando como base este marco legal, esta Asamblea Legislativa entiende que las medidas que se toman en esta Ley son necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis fiscal, económica y presupuestaria por la que atraviesa Puerto Rico. Establecer al Gobierno como Empleador Único constituye la única opción que tenemos

para lograr que nuestros empleados públicos puedan conservar su empleo. Esta medida se promulga al amparo de la facultad de esta Asamblea Legislativa para aprobar y promulgar legislación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad puertorriqueña.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

Artículo 2.-Declaración de Política Pública

Sección 2.1.-Contenido

La política pública del Gobierno de Puerto Rico en la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley, es la que a continuación se expresa:

1. Establecer al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único.

2. Centralizar la administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central.

3. Que los empleados públicos sean empleados del Gobierno Central y no de las agencias.

4. Unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central donde los empleados en distintas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico con funciones iguales o similares estén clasificados bajo el sistema de clasificación que hoy ordenamos con la presente legislación.

5. Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental.

6. Reiterar que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional, así como actitud ética evidenciada en honradez, autodisciplina, respeto a la dignidad humana, sensibilidad y dedicación al bienestar general.

7. Reconocer que los servidores públicos son el recurso más importante para el Gobierno de Puerto Rico.

8. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados y la negociación colectiva.

9. Establecer un sistema de evaluación de personal uniforme para los empleados públicos.

10. Establecer un registro electrónico sobre los resultados de las evaluaciones y cumplimiento.

11. Fortalecer los planes de desarrollo de capital humano dirigidos hacia la creación de métodos modernos utilizando plataformas de educación virtual.

12. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramientos mediante acuerdos colaborativos con universidades públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico o cualquiera de los estados de los Estados Unidos. Con el propósito de capacitar a los empleados del servicio público y lograr un servicio de excelencia a la ciudadanía en general a tono con las mejores prácticas en la administración pública.

13. Con el establecimiento del Gobierno Central como Empleador Único se garantiza la mejor utilización de los servicios que ofrecen los empleados públicos, permitiendo así al Gobierno la continuidad de los servicios a la ciudadanía a través de la movilidad de empleados públicos a las agencias, corporaciones públicas, municipios, y Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), entre otros.

14. Fomentar el reclutamiento interno para llenar las plazas vacantes.

15. Reconocer el derecho a la sindicación de los empleados públicos y el derecho a la negociación colectiva que les cobija conforme a la Ley 45-1998.

Sección 2.2.-Objetivos

Con la aplicación de la política pública que hoy establecemos, se pretende lograr transparencia, mejorar la productividad, eficiencia, motivación y compromiso en la prestación de los servicios públicos que se ofrecen al Pueblo de Puerto Rico. Para ello se hace necesario:

1. Lograr las mejores prácticas en la administración pública como compromiso principal.

2. Asegurar que el desarrollo de los empleados en el servicio público en Puerto Rico esté a la vanguardia con el de los países más desarrollados del mundo, con los más altos valores de justicia y el disfrute absoluto de los derechos consagrados en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico.

3. Lograr un sistema de clasificación de puestos orientado a reforzar el principio de mérito y la igualdad entre empleados en el servicio público, independientemente de la agencia para la que trabajen.

4. Establecer y mantener centralizado dentro de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, mediante el uso de tecnología la evidencia de todas las transacciones de personal, ya sean nombramientos, ascensos, traslados, descensos, movilidad y aplicación de medidas disciplinarias.

5. Cada empleado público del Gobierno Central e instrumentalidades será retribuido respetando el principio de mérito y de conformidad con el salario establecido para el puesto que ocupa.

Artículo 3.-Definiciones

Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

(1) Acción Disciplinaria - sanción recomendada por el supervisor del empleado e impuesta por la autoridad nominadora. La sanción así impuesta formará parte del expediente de personal del empleado. Las sanciones a aplicarse consistirán en reprimendas escritas, amonestaciones orales, suspensión de empleo y sueldo o destitución.

(2) Agencia - es una unidad de trabajo adscrita al Gobierno Central que lleva a cabo el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora.

(3) Ajustes Salariales - modificaciones que se realizan sobre el salario base de un empleado.

(4) Ascenso - constituye el cambio de un empleado de un puesto de una clase a un puesto de otra clase con funciones y salario básico superior.

(5) Aumento de sueldo dentro de la escala - cambio en la retribución del empleado a un tipo mayor dentro de la escala a la cual está asignada la clase a la que pertenezca su puesto, siempre que la situación fiscal lo permita.

(6) Aumento de sueldo por mérito - incremento en la retribución que se le concede al empleado en virtud de una evaluación por el desempeño demostrado durante doce (12) meses con anterioridad a la fecha de la evaluación, siempre que la situación fiscal lo permita.

(7) Autoridad nominadora - todo jefe de agencia con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

(8) Beca - ayuda económica que se le brinda a un empleado para que continúe estudios superiores en una universidad o institución acreditada en Puerto Rico o cualquiera de los estados de Estados Unidos o de otras jurisdicciones, con el propósito de ampliar su preparación profesional o técnica y que ayude al empleado en las ejecutorias de las funciones del puesto al que fue nombrado dentro del Gobierno de Puerto Rico.

(9) Bonificación - compensación no recurrente y que no impacta la base salarial del empleado.

(10) Certificación de elegibles - nombres de los candidatos que estén en turno de certificación dentro del registro de elegibles centralizado o en orden descendente de notas y que acepten las condiciones de empleo. Estos candidatos van a ser referidos para entrevista con la autoridad nominadora donde exista la vacante.

(11) Certificación selectiva - cualidades especiales del puesto a ser ocupado y que serán necesarias que el candidato posea.

(12) Clase de puesto - grupo de puestos donde los deberes, tipo de trabajo, autoridad y responsabilidad son iguales o semejantes de forma tal que puedan incluirse bajo un mismo título o número, donde se exija a los aspirantes u ocupantes iguales requisitos mínimos, que se le ofrezcan las mismas pruebas de aptitud para su selección y que estén incluidos bajo la misma escala de retribución.

(13) Clasificación de Puestos - agrupación de puestos en clases con funciones iguales o similares, tomando en consideración sus deberes y responsabilidades.

(14) Comisión – significará la Comisión Apelativa del Servicio Público.

(15) Competencia - preparación académica, conocimiento o destreza adquirida por el empleado que le permite el cumplimiento con sus funciones de manera eficiente y en cumplimiento con las metas y objetivos de su unidad de trabajo.

(16) Convocatoria - publicación electrónica que hará la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico anunciando los puestos vacantes vigentes o aplicables por determinado período para ser ocupados por personal interno o personas externas para todas las agencias e instrumentalidades públicas. La publicación contendrá los requisitos mínimos, el tipo de examen y el resto de la información necesaria para divulgar y/o anunciar la oportunidad para ocupar el puesto.

(17) Descenso - cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones y salario básico de un nivel inferior.

(18) Diferencial - compensación especial y adicional, separada del sueldo, que se podrá conceder cuando existan condiciones extraordinarias no permanentes o cuando un empleado desempeñe interinamente un puesto, siempre que la situación fiscal lo permita.

(19) Director(a) - persona a cargo de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(20) Elegible - persona certificada para ocupar un puesto o cargo público.

(21) Empleador Único - únicamente para fines de esta Ley, se refiere al Gobierno como patrono de todos los empleados de las agencias e

instrumentalidades públicas, salvo las excepciones mencionadas en la presente Ley.

(22) Escala de Retribución - margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel de trabajo que envuelve determinada clase de puestos y la adecuada y progresiva cantidad y calidad de trabajo que rindan los empleados en determinada clase de puestos.

(23) Especificación de la clase - descripción de forma genérica que expone las características más importantes del trabajo principal de uno o más puestos, que incluya naturaleza del trabajo, grado de complejidad, responsabilidad y autoridad, si alguna, y los requisitos mínimos que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.

(24) Estructura salarial o sueldos - esquema retributivo que incluya las escalas a utilizarse en la asignación de puestos en el Sistema de Clasificación Centralizado de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(25) Examen - prueba escrita, oral, física o de ejecución. Incluye, además, la evaluación sobre la experiencia y la preparación académica entre otros criterios objetivos, el conjunto de los cuales determinará su certificación para un registro de elegibles.

(26) Extensión de Escalas - ampliación de una escala de sueldo partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.

(27) Función Pública - actividad inherente realizada en el ejercicio o en el desempeño de cualquier cargo, empleo, puesto o posición en el servicio público, ya sea en forma retribuida o gratuita, permanente o temporera, en virtud de cualquier tipo de nombramiento, contrato o designación para la Rama Legislativa, Ejecutiva o Judicial del Gobierno de Puerto Rico, así como cualquiera de sus agencias, departamentos, subdivisiones, instrumentalidades, corporaciones públicas o municipios.

(28) Interinatos - son los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera o confianza en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación escrita de parte de la autoridad nominadora o su representante autorizado y en cumplimiento de las demás condiciones aplicables.

(29) Medida Correctiva - advertencia oral o escrita que hace el supervisor al empleado cuando este incurre o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas y no forma parte del expediente del empleado.

(30) Movilidad - proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

(31) Oficina - se refiere a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(32) Período Probatorio - término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto está en período de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones del desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho período el empleado no adquiere ningún derecho propietario sobre el puesto.

(33) Plan de Clasificación o de Valoración de Puestos - sistema de clasificación de puestos centralizado y uniforme donde se agrupen todas aquellas funciones iguales o similares bajo un mismo puesto y que será administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

(34) Planes de Retribución - sistema de escalas salariales establecidas mediante reglamento para retribuir los servicios de carrera y de confianza en el servicio público.

(35) Principio de Mérito - significa que todos los empleados públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental.

(36) Reclasificación - acción de clasificar o valorar un puesto que había sido clasificado o valorado previamente. La reclasificación puede ser a un nivel superior, igual o inferior.

(37) Registro de Elegibles - lista centralizada y enumerada con los nombres de personas que han sido previamente certificadas y que son elegibles para nombramiento. El orden de la lista estará de manera descendente, conforme a la calificación obtenida.

(38) Reingreso - reintegración o retorno al servicio mediante certificación de cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualquiera de las siguientes causas:

a. incapacidad que ha cesado

b. cesantía por eliminación de puesto

c. renuncia de un puesto de carrera que se ocupaba con status regular

d. separación de un puesto de confianza sin haber ejercido el derecho a la reinstalación.

(39) Traslado - cambio de un empleado de un puesto a otro dentro de su misma clase, o de un puesto a otro cuyas funciones son iguales o similares y con un salario básico igual o similar al puesto que ocupaba al momento del traslado.

Artículo 4.-Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico

Sección 4.1.-Oficina

Se crea mediante esta Ley la "Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

Sección 4.2.-Nombramiento del(de la) Director(a)

La Oficina será dirigida por un(a) Director(a) quien será nombrado(a) por el Gobernador de Puerto Rico con el consejo y consentimiento del Senado. La persona así nombrada deberá tener conocimiento y experiencia en administración de recursos humanos y asuntos laborales.

Sección 4.3.-Funciones y Facultades de la Oficina y del(de la) Director(a)

Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

1. Funciones y facultades del(de la) Director(a):

   a. Nombrar el personal de la Oficina de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y contratar todos aquellos servicios que se requieran para el funcionamiento de la misma.

   b. Supervisar la administración y transformación de los Recursos Humanos guiado por la política pública enunciada en esta Ley.

   c. Aprobar, derogar y promulgar normas y directrices de conformidad con lo establecido en la Ley 170-1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme", las cuales regirán las relaciones entre la Oficina, instrumentalidades públicas, agencias y los municipios.

   d. Aprobar, promulgar, enmendar o derogar los reglamentos que sean necesarios para la adecuada administración de esta Ley.

   e. Delegar cualquier función o facultad que le haya sido conferida, excepto la de adoptar, derogar o aprobar reglamentos.

   f. Asesorar al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en todo lo relativo a las relaciones laborales y a la administración de los recursos humanos en el servicio público.

   g. Realizar todas aquellas otras funciones inherentes y necesarias para la adecuada administración de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

   h. Implementar la política pública del Gobierno Central como Empleador Único en todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico.

2. Funciones y facultades de la Oficina:

   a. Centralizar aquellas funciones del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que sean compatibles con lo que se ordena en la presente Ley.

   b. Asegurar y garantizar la transparencia en la administración del principio de mérito, publicando de forma electrónica el

reclutamiento, selección, ascensos, traslados, descensos, clasificación de puestos y retención de los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas, conforme han sido definidos en la presente Ley.

c. Implantar el funcionamiento del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

d. Contribuir a la reingeniería y el fortalecimiento de los servicios que ofrece el Gobierno de Puerto Rico, ampliando la oferta de servicios educativos a los empleados públicos, mediante acuerdos colaborativos con universidades públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos o de otras jurisdicciones.

e. Asesorar en el área laboral a las agencias de la Rama Ejecutiva regidas por el "Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de Puerto Rico de 2011", en todo lo relacionado con los procedimientos de elección y certificación de organizaciones sindicales, en cuanto a la negociación y administración de convenios colectivos y en todas aquellas áreas relacionadas con los asuntos laborales de las agencias. En el descargo de las funciones de asesoramiento en torno a la negociación colectiva conforme a la Ley 45-1998, la Oficina coordinará y supervisará la creación y funcionamiento de un Comité de Negociación compuesto por su personal y aquel que designe la Oficina de Gerencia y Presupuesto. La Oficina realizará estudios comparativos de convenios colectivos y ofrecerá adiestramientos en el área laboral a aquellas agencias que lo soliciten.

f. Establecer un plan de seguimiento y auditorías al programa de administración de recursos humanos, aplicación del principio de mérito y los métodos de retribución en las agencias para asegurar el fiel cumplimiento con las disposiciones de la presente Ley. De igual forma se auditará a los municipios de conformidad con lo dispuesto en la "Ley de Municipios Autónomos". Los resultados y hallazgos de la auditoría, en el caso de las agencias e instrumentalidades, se referirán al jefe de la agencia, quien tendrá cinco (5) días laborables para responder, luego de los cuales el informe será referido a la Oficina del Contralor de Puerto Rico, a la Oficina del Gobernador y a la Asamblea Legislativa. En los casos de

los municipios, el informe será referido además a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM).

g. Contratar, comprar o adquirir todos los materiales, suministros, equipos, piezas o servicios que estime necesario sujeto al reglamento que a estos fines adopten, con sujeción a las disposiciones generales de la "Ley de la Administración de Servicios Generales". El reglamento deberá contener normas adecuadas para proteger el aprovechamiento de los fondos en la forma más compatible con el interés público.

h. Aceptar donaciones o fondos por concepto de asignaciones, materiales, propiedades u otros beneficios análogos cuando provengan de cualquier persona o institución privada o del Gobierno Federal y con los gobiernos estatales o de cualquier instrumentalidad o agencias de dichos gobiernos.

i. Celebrar los convenios, acuerdos o contratos que sean necesarios o convenientes para la realización de los propósitos de la presente Ley, entre otros con organismos del Gobierno Federal y con los gobiernos estatales, municipales, las agencias del Gobierno de Puerto Rico y con individuos e instituciones con o sin fines de lucro.

j. Requerir a todos los componentes gubernamentales de las tres Ramas de Gobierno la información necesaria para desarrollar y mantener actualizado un Sistema de Información sobre el estado del sistema de administración de recursos humanos y la composición de la fuerza laboral del sector público.

k. Administrar el directorio de ocupaciones y clases del Servicio Público.

l. Reglamentar e implantar las disposiciones relacionadas con la prohibición de acciones de recursos humanos durante la veda electoral.

m. Administrar y mantener actualizado el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público. De igual manera, se mantendrá un registro en línea; disponiéndose que las agencias, instrumentalidades públicas, así como las corporaciones públicas, con excepción de la Oficina del Gobernador, de los Municipios, del Tribunal Supremo, de las

Oficinas del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras Legislativas, y de las Legislaturas Municipales, deberán cumplir con la obligación de remitir mensualmente a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos los Humanos del Gobierno de Puerto Rico las oportunidades de reclutamiento y ascenso. La Oficina remitirá para entrevista candidatos del listado que mantendrá dicha Oficina. Todas las solicitudes para adiestramiento serán referidas a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, con por lo menos treinta (30) días de anticipación a la fecha del adiestramiento. La Oficina evaluará la necesidad y conveniencia del adiestramiento y procederá a aprobar o rechazar el mismo.

n. Establecer y crear el Registro de Consultores Certificados y Autorizados a elaborar Planes de Clasificación y Retribución de Puestos y los Reglamentos de Personal necesarios para la Administración de los Recursos Humanos.

o. Centralizar el sistema de administración de personal, eliminando de la categoría de administradores individuales a todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico.

p. Establecer un Sistema de Clasificación Uniforme, consolidando aquellas funciones iguales o similares.

q. Habilitar los sistemas de acopio de información de los empleados con el propósito de agilizar y facilitar las transacciones de personal en línea.

r. Crear un sistema de entrevistas estructuradas que será utilizado por todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno y que se hará disponible para que sea utilizado por el restante de las agencias, instrumentalidades y municipios.

s. Mantener un registro mecanizado y actualizado de evaluaciones sobre desempeño.

t. Ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos.

Tanto el Director como la Oficina realizarán todas aquellas funciones que le hubiesen sido asignadas por leyes especiales a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) y que no hayan sido derogadas por esta Ley. Asimismo, realizarán las funciones especiales asignadas, y todas aquellas funciones inherentes, necesarias o convenientes para lograr los propósitos de esta Ley.

Artículo 5.-Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público

Sección 5.1.-Creación

Se crea un Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico enteramente armónica con la negociación colectiva, cuyo propósito principal será aplicar, reforzar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público.

Este sistema será administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y formarán parte del mismo todas las agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno como Empleador Único, salvo las excepciones que se dispongan por ley.

Sección 5.2.-Exclusiones

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a las siguientes agencias del Gobierno e instrumentalidades gubernamentales:

1. Rama Legislativa.

2. Rama Judicial

   En el caso de aplicar la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", a los empleados de la Rama Judicial, quedarán excluidas las categorías de los alguaciles auxiliares y secretarias de sala.

3. Corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.

4. Universidad de Puerto Rico.

5. Oficina del Gobernador.

6. Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.

7. Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

8. Los Municipios

En el caso de las corporaciones públicas o público privadas, agencias que funcionan como empresas o negocios privados como las Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), les aplicará el mecanismo de la movilidad y los municipios, deberán adoptar Reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito para la administración de sus recursos humanos, conforme lo dispone esta Ley, y someterán copia de los mismos a la Oficina. La Oficina queda facultada para realizar auditorías de cumplimiento en cuanto a las áreas esenciales al principio de mérito.

Artículo 6.-Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico se asegurará que todas aquellas agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central ofrezcan a los empleados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Sección 6.1.-Áreas Esenciales al Principio de Mérito

Las siguientes son las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Servicio Público que se establece en virtud de esta Ley, con excepción del Servicio de Confianza:

1. Clasificación de Puestos

2. Reclutamiento y Selección

3. Ascensos, Traslados y Descensos

4. Adiestramiento; y

5. Retención

Sección 6.2.-Disposiciones sobre Clasificación de Puesto

1. En virtud de la presente Ley se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico a comenzar con carácter inmediato el proceso de centralización y unificación de los planes de clasificación de las agencias e instrumentalidades públicas adscritas al Gobierno Central.

2. Se hará una descripción por escrito de cada puesto con funciones iguales o similares. La descripción del puesto contendrá las funciones básicas, esenciales, generales y marginales. Debe contener además el propósito de la función inherente al puesto, de forma tal que permita al Gobierno de Puerto Rico cumplir con sus funciones esenciales a través de cada agencia o instrumentalidad.

3. Los puestos se agruparán en clases de puestos tomando en consideración aquellos elementos del puesto iguales o similares, de forma tal que pueda exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos, así como los mismos criterios para su selección y puedan recibir sus ocupantes la misma retribución, independientemente de la agencia para la que trabajen.

4. La Oficina mantendrá por escrito la descripción de cada clase o su equivalente. La descripción deberá contener los elementos básicos y comunes a los puestos incluidos en la clase, tales como los niveles de responsabilidad, autoridad y grado de complejidad del grupo de puestos; preparación, experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas mínimas y el término de duración del período probatorio. Cada clase será designada con un título oficial descriptivo de la naturaleza y el nivel de trabajo que conlleva, el que será utilizado para las transacciones de personal y de presupuesto.

5. Se le entregará al empleado copia de la descripción del puesto que ocupa.

6. Se mantendrán de forma separada los planes de clasificación de puestos de carrera y puestos de confianza.

7. Todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación o de valoración correspondiente de carrera o de confianza. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que no esté clasificado dentro de uno de los planes de clasificación. El incumplimiento con lo anterior dará base para la declaración de la nulidad de la acción en cuestión.

8. Las clases en los planes de clasificación se agruparán a base de un esquema ocupacional o profesional y dicho esquema formará parte integral de los planes de clasificación o valoración de puestos.

Sección 6.3.-Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

1. Condiciones Generales - Todo candidato que interese ingresar al servicio público deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

   a. ser ciudadano americano o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme la legislación aplicable;

   b. estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto;

   c. cumplir con las disposiciones aplicables de la "Ley de Contribución sobre Ingresos", según enmendada, sobre la radicación de la planilla de contribución sobre ingresos los cinco (5) años previos a la solicitud;

   d. no haber incurrido en conducta deshonrosa;

   e. no haber sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral;

   f. no hacer uso ilegal de sustancias controladas;

   g. no ser adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas;

h. no haber sido destituido del servicio público, ni convicto por los delitos graves o menos graves que se enumeran en la Sección 6.8 (3) de esta Ley, en la jurisdicción de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los demás estados de los Estados Unidos de América.

Las condiciones identificadas de la (d) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para ocupar puestos en el servicio público.

2. Requisitos Mínimos - Toda persona que vaya a ocupar un puesto en el servicio público, sea mediante nombramiento original o cualquier otra acción de personal, deberá reunir los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia que se establezcan para la clase de puesto correspondiente.

3. Convocatorias, divulgación, periodos probatorios - Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

a. El reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.

b. Convocatorias - Las convocatorias incluirán las normas de reclutamiento para cada clase de puesto encaminadas a atraer al Servicio Público los mejores recursos disponibles. Las convocatorias, sin limitarse, incluirán título y número de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, sueldo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes, cuando aplique, y los de preparación académica y/o experiencia que como mínimo habrán de poseer los aspirantes a empleo. Los requisitos mínimos de preparación y/o experiencia deberán estar a su vez orientados por lo establecido en los planes de clasificación o método de valoración de puestos. Las convocatorias establecerán el tipo de competencia autorizada para cada clase indicando si la competencia habrá de estar limitada a empleados de la propia agencia, a empleados de las agencias cubiertas por esta Ley o abierta al público en general.

También se incluirá el criterio o criterios que habrán de utilizarse para ordenar los nombres de los elegibles en los registros correspondientes, tales como: índices académicos, puntuación de

reválidas, exámenes o entrevistas grupales; y puntuación en evaluaciones de preparación y/o experiencia adicional a la establecida en los requisitos mínimos o una combinación.

Las convocatorias también incluirán en los casos apropiados aspectos tales como: notas de pase de exámenes; factores de evaluación en entrevistas y evaluaciones de preparación y experiencia; y valores relativos adjudicados a cada criterio utilizado para ordenar los nombres en los registros cuando se utilice más de un criterio. Dichas convocatorias deberán revisarse periódicamente de modo que reflejen los cambios en el mercado de empleos y otras condiciones.

c. Publicación - Las convocatorias de empleo se publicarán en el portal electrónico del Gobierno y por los medios de comunicación más apropiados en cada caso, de modo que puedan llegar a las fuentes de recursos. Cuando el anuncio de oportunidades de empleo establezca un término para la presentación de solicitudes, se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de cierre. La diversidad de medios o el medio a utilizar en la divulgación, y el plazo para recibir solicitudes estará sujeto a criterios tales como: grado de especialización de la clase, mercado de empleo, cantidad de puestos a cubrir, área geográfica de la oportunidad y el tipo de competencia. Cada anuncio de oportunidades indicará el título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes y cualquier otra información necesaria como el tipo de competencia, tipo de examen y/o criterios de evaluación u ordenación de nombres en el registro de elegibles. La Oficina reglamentará la publicación de convocatorias en la página electrónica y dispondrá en el reglamento que todo reclutamiento hecho en incumplimiento de estas disposiciones será nulo.

La Oficina, previo acuerdo con las agencias excluidas del sistema de personal, incluyendo la Oficina del Gobernador, los Municipios, el Tribunal Supremo, las Oficinas del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, las Cámaras Legislativas, y las Legislaturas Municipales, podrá crear los registros y la administración de convocatorias para reclutamiento, ascenso y/o adiestramiento y administrar sus páginas electrónicas y divulgar a través de éstas la información correspondiente. Los ciudadanos podrán someter sus solicitudes para reclutamiento, ascenso y/o adiestramiento a través de la propia Red de Internet mediante

portales electrónicos creados conforme a la reglamentación que adopte la Oficina.

d. Revisión - En los casos en que se determine que el reclutamiento se llevará a cabo mediante un proceso de aprobación de examen, cualquier persona examinada podrá solicitar la revisión del resultado de su examen dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de envío por correo de la notificación del resultado.

e. Certificaciones - Antes de que se recurra al reclutamiento externo en el Gobierno Central, la Oficina deberá verificar detalladamente si dentro del Gobierno existe el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones donde exista la necesidad.

f. Reclutamiento externo - De no existir el recurso humano interno dentro del Gobierno Central se procederá con el reclutamiento externo, sujeto a que las circunstancias económicas lo permitan.

g. Registro de Elegibles - Los registros de elegibles serán colocados en estricto orden descendente utilizando las calificaciones o puntuación obtenida para la clase de puesto correspondiente. En casos de puntuaciones iguales el orden podrá determinarse tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

1. preparación académica general o especial;

2. experiencia;

3. índice o promedio en los estudios académicos o especiales;

4. fecha de presentación de la solicitud.

h. Selección - Los puestos regulares de carrera vacantes se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

1. La Oficina mantendrá un listado de personas certificadas como elegibles por cada puesto vacante. Si la agencia o instrumentalidad cuenta con una vacante, la Oficina le remitirá a la autoridad nominadora un número no mayor de diez (10) candidatos para entrevista y selección.

2. Selección por la Autoridad Nominadora de uno de los candidatos certificados dentro de un límite razonable de tiempo que será determinado por la Oficina en el reglamento que adopte en virtud de esta Ley, estableciéndose que luego de quince (15) días laborables a partir de la fecha de expedición de la certificación de elegibles, tales elegibles podrán incluirse en otras certificaciones aun cuando no se haya efectuado la selección correspondiente.

3. A los candidatos certificados que no resultaren seleccionados se les notificará por escrito. En dicha comunicación se le informará que no han sido seleccionados y la consecuente inclusión en el registro de elegibles.

i. Periodos Probatorios - Las agencias de la Rama Ejecutiva e instrumentalidades públicas cubiertas por esta Ley, darán estricto cumplimiento del período probatorio establecido. El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto. Este no será menor de tres (3) meses ni mayor de doce (12) meses. Se utilizarán formularios oficiales diseñados para este fin y las evaluaciones que se hagan serán discutidas con los empleados. La acción final se notificará por escrito al empleado por lo menos diez (10) días antes de su efectividad. Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado adquirirá estatus de empleado regular de carrera.

j. Nombramientos en puestos de duración fija – Los nombramientos en puestos de duración fija se utilizarán en las siguientes circunstancias:

1. Cuando el ocupante del puesto se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo.

2. Cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que requiera algún tipo de licencia y el candidato a nombrarse posea licencia provisional.

3. Cuando el ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro apelativo.

4. Cuando el ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.

5. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

k. Nombramientos transitorios - Las agencias e instrumentalidades evitarán al máximo mantener puestos transitorios.

l. Reclutamiento y Selección de Empleados de Confianza - El personal comprendido en el servicio de confianza según se define en esta Ley será de libre selección, libre remoción y deberá reunir aquellos requisitos de preparación, experiencia y de otra naturaleza que la Autoridad Nominadora considere imprescindibles para el adecuado desempeño de las funciones asignadas al puesto.

m. Rechazo de solicitudes - Se podrán rechazar solicitudes, cancelar exámenes, anular la elegibilidad en el registro, o declarar inelegible para el servicio público a cualquier solicitante que no reúna los requisitos exigidos o que haya realizado o intentado realizar engaño o fraude en la información sometida o que haya realizado o intentado cometer cualquier delito contra la propiedad pública, tales como: apropiación ilegal, robo, falsificación o mutilación de los exámenes a ofrecerse u ofrecidos. Lo anterior, en el caso de empleados públicos, podrá dar motivo a la destitución o a la imposición de cualquier otra medida disciplinaria.

n. Cancelación de Registros - Mediante Reglamento, la Oficina dispondrá sobre la cancelación de registros cuando éstos no respondan a las necesidades del servicio público y se requerirá que la cancelación sea notificada por aviso público y en la página electrónica gubernamental a los candidatos que figuren en los mismos.

Sección 6.4.-Disposiciones sobre Ascensos, Traslados, Descensos y Movilidad

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico será la responsable de asegurar que las agencias, las corporaciones públicas, instrumentalidades del Gobierno y Municipios, cuando así se requiera, provean los mecanismos apropiados de ascensos, traslados, descensos y movilidad de los empleados, para la ubicación de puestos y empleados donde deriven

la mayor satisfacción de su trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a obtener los objetivos de la organización con mayor eficacia, conforme a las siguientes disposiciones:

1. Ascensos

a. Una vez aprobada esta Ley, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico en conjunto con la Autoridad Nominadora determinará las clases de puestos, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos, que debido a las necesidades particulares de la agencia o a la naturaleza de las funciones de dichas clases de puestos, requieren que se cubran mediante el ascenso de empleados.

b. Los empleados en puestos de carrera podrán ascender mediante exámenes que podrán consistir de pruebas escritas, orales, físicas, o de ejecución o evaluación de preparación y experiencia. Además de éstos, se podrán tomar en consideración las evaluaciones del supervisor, análisis del expediente del empleado y los adiestramientos que hayan tomado relacionados con las funciones del puesto al cual se le propone ascender.

c. Se anunciarán las oportunidades de ascenso de manera que todos los candidatos debidamente cualificados puedan competir, de conformidad con lo dispuesto en el subinciso (c) del inciso (3) de la Sección 6.3 de esta Ley, a través de su divulgación en la agencia y de su publicación en el Registro Central y en el registro correspondiente de la agencia. Luego de anunciadas las oportunidades, si no existiese una cantidad razonable de personas que reúnan los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos, la forma de cubrir los puestos o prestar los servicios será la establecida en la Sección 6.3 (3) de esta Ley para los procedimientos ordinarios de reclutamiento y selección.

d. Se podrá autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa la aprobación del examen. Por exigencias especiales y excepcionales del servicio se entenderá la asignación o atención de nuevas funciones o programas; la ampliación de los servicios que presta la agencia; la necesidad de reclutar personal que logre mantener

la continuidad en la prestación de los servicios sin necesidad de mayor orientación; inadecuacidad de un registro de elegibles; urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario.

Por otro lado, por las cualificaciones especiales de los empleados se entenderá la experiencia adicional; los estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos y los resultados obtenidos del Sistema de Evaluación adoptado por las Agencias.

e. Todo empleado ascendido deberá cumplir con el período probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido.

2. Traslados

a. Si una agencia demuestra la necesidad de contar con un puesto con carácter permanente o por un término no mayor de doce (12) meses, la Oficina de Administración y Trasformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, dependiendo de las circunstancias, suplirá la necesidad de la agencia o instrumentalidad, utilizando el mecanismo de traslado o movilidad, según sea el caso. Igualmente operará cuando surjan necesidades del servicio, circunstancias imprevistas, programas o proyectos *bona fide* de duración determinada financiados con fondos federales, estatales o combinados. De igual forma, cuando surja la necesidad de realizar trabajos de duración fija en el servicio de confianza, la Oficina ofrecerá el recurso humano, mediante el mecanismo de traslado o movilidad, según sea el caso.

b. Se podrán hacer traslados de un puesto a otro en la misma clase, o su equivalente en otros planes de valoración, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, siempre que el empleado reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado.

c. Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase, o su equivalente en otros planes de valoración, el empleado estará sujeto al período probatorio requerido para el nuevo puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a necesidades del servicio debidamente justificadas.

d. Se permitirá efectuar traslados de empleados entre la misma agencia, entre agencia y municipios, entre agencias y organismos, entre agencia y corporaciones públicas, entre agencia e instrumentalidades gubernamentales y dependencias de la Rama Ejecutiva, conforme a las normas que a tales fines emita la Oficina.

e. Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente.

f. En los casos apropiados en que se justifique, las Autoridades Nominadoras tendrán facultad para tomar todas aquellas medidas de movimientos cautelares, provisionales y adecuadas, con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la óptima prestación de los servicios, tales como el movimiento de personal, sin que ello constituya una adjudicación final de ninguna acción o reclamo. En ningún caso, el traslado ni el movimiento cautelar de personal podrán resultar oneroso para el empleado(a) objeto del mismo.

3. Descensos

a. Se podrá efectuar descensos cuando el empleado lo solicite o cuando se eliminen puestos y no se le pueda ubicar en un puesto similar al que ocupaba. Ningún descenso tendrá efecto sino hasta que hayan transcurrido treinta (30) días calendario contados desde la fecha de notificación por escrito del mismo al empleado afectado. Dicha notificación debe informar al empleado sobre el procedimiento a seguir en caso de no estar de acuerdo con la decisión, así como la fecha en que surtirá efecto la decisión.

b. En los casos de descensos solicitados, el empleado deberá expresar por escrito su conformidad con el mismo, en cuyo caso el descenso podrá tener efecto inmediato o antes de transcurrir el término de la notificación establecido en el inciso anterior.

c. Los empleados descendidos deberán cumplir con los requisitos mínimos del puesto que van a ocupar.

d. Los descensos no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente.

4. Movilidad

La movilidad como ha sido definida en la presente Ley es un proceso para atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos.

1. La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, en conjunto con la Oficina de Gerencia y Presupuesto tendrán un (1) año a partir de la aprobación de la presente Ley para crear los planes de movilidad, los cuales deben corresponder a las necesidades inmediatas en la prestación de servicios esenciales en el Gobierno de Puerto Rico.

2. La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico será la encargada de poner en función cada plan de movilidad en la prestación de servicios y funciones en el Gobierno de Puerto Rico. Al momento de realizarse los planes de movilidad en primera instancia, se deberá identificar qué empleados desean participar de forma voluntaria. Igualmente, se deberá tomar en consideración la necesidad de servicio, la preparación y experiencia del empleado, los años de servicio, el domicilio del empleado, el lugar geográfico de prestación de servicios y los convenios colectivos, disponibilidad del empleado, entre otros requisitos a establecerse mediante reglamento por la Oficina para la implementación del mecanismo de movilidad el cual dejará claro que todo movimiento de personal que se realice en incumplimiento con estas disposiciones será nulo.

3. La Oficina de Gerencia y Presupuesto será responsable de cuantificar finalmente la cantidad de personal necesaria para cumplir con el plan establecido, para lo que emitirá la normativa de rigor cónsono con lo aquí dispuesto.

4. La movilidad es un elemento necesario para la mejor utilización y retención de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

5. La movilidad no aplicará a empleados nombrados por el Gobernador, cuyos nombramientos requieran el consejo y consentimiento del Senado, a empleados de Confianza, a los maestros ni personal que requiera la certificación de maestro del Departamento de Educación y a los agentes del orden público de la Policía de Puerto Rico.

6. La oficina al momento de poner en función cada plan de movilidad en la prestación de servicios y funciones deberá reglamentar un proceso en el cual empleados de otras agencias puedan solicitar moverse de forma voluntaria a la agencia que necesita más personal.

7. La implementación por parte de la agencia del Plan de Movilidad establecido por la Oficina, no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes ni constituirá una práctica ilícita.

8. Para cada transacción de personal dentro del plan de movilidad se respetará las garantías del debido proceso de ley, los beneficios marginales y el sueldo base que los empleados ostentaban antes de realizarse los movimientos de personal; salvo que el empleado y/o el sindicato que lo represente, llegue a otros acuerdos al momento de realizarse la movilidad.

9. Para que un empleado del Gobierno pase mediante un plan de movilidad a un municipio, el municipio deberá consentir a dicha movilidad.

10. Se dispone que en todo contrato de Alianzas Público Privadas Participativas (APP+P), aquellos empleados del Gobierno que sean transferidos a la (APP+P) mediante el mecanismo de movilidad, conservarán su salario y los beneficios marginales que tuvieran al momento de producirse la movilidad, siendo la (APP+P) responsable de asumir las obligaciones correspondientes a dicha transacción de personal; esto salvo que el empleado y/o el sindicato que lo represente, llegue a otros acuerdos al momento de realizarse la movilidad. Disponiéndose que, si al momento de la movilidad ya estuviera en vigor la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", se exceptuará su aplicación a dichos empleados.

11. La movilidad no podrá ser utilizada como medida disciplinaria, no podrá ser onerosa para el empleado, ni podrá hacerse arbitrariamente.

12. Al realizarse la movilidad del empleado, el mismo no estará sujeto a un nuevo periodo probatorio, excepto cuando la transacción de personal represente un ascenso. En cuyo caso, el empleado estará sujeto al período probatorio correspondiente a la clase a la cual fue ascendido.

13. La movilidad del empleado surtirá efecto una vez hayan transcurrido treinta (30) días calendario contados desde la fecha de notificación por escrito del mismo al empleado. Dicha notificación debe informar al empleado sobre el procedimiento a seguir en caso de no estar de acuerdo

con la decisión, así como la fecha en que surtirá efecto la misma. De revertirse la decisión el empleado volverá a su lugar de trabajo original siempre y cuando no se haya eliminado el puesto, se le pueda ubicar en un puesto similar y que la agencia en cuestión esté en función. De no darse ninguna de las anteriores se comenzará un proceso de diálogo con el empleado y/o con el sindicato que lo representa para poder buscar opciones de trabajo para el mismo.

Sección 6.5.-Disposiciones sobre Adiestramiento

El adiestramiento constituye parte esencial del principio de mérito. Es indispensable atemperar la política pública en materia de adiestramientos a las realidades de la Administración Pública del Siglo XXI.

Con esto en mente, se crea el Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública con el propósito de profesionalizar la carrera del servidor público, de manera que éstos estén preparados para enfrentar los retos organizacionales y ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía. Este Consejo será responsable de garantizar que la capacitación de los empleados esté orientada al logro de las metas y compromisos de cada Agencia. La composición y funciones del Consejo Asesor serán establecidas mediante Orden Ejecutiva.

De igual forma, con el propósito de cumplir con la política pública en materia de adiestramiento, se crea el Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA) adscrito a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

1. Propósito de IDEA

Maximizar la profesionalización y eficiencia del servicio público en Puerto Rico mediante el adiestramiento continuo y la superación profesional de los empleados del Gobierno de forma que se optimice su productividad y así se le protejan sus derechos propietarios al empleo. Igualmente, será función de esta oficina identificar y conseguir recursos humanos y financieros que faciliten esa meta.

2. Funciones

Para lograr sus propósitos, IDEA deberá:

a. Desarrollar, a base de las determinaciones del Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública de la Oficina de

Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y las instrucciones de su Director(a), un Plan Maestro Quinquenal divido por años para el adiestramiento y profesionalización de los empleados del Gobierno de Puerto Rico (PLAN-MA) disponiéndose que:

1. El PLAN-MA deberá revisarse anualmente basado en un estudio de necesidades y prioridades programáticas.

2. La decisión debe hacerse concomitantemente con el proceso presupuestario.

3. El Director podrá hacer los ajustes al plan sobre la marcha, cuando sea necesario de acuerdo a sus determinaciones de hechos basadas en información oficial.

4. En los primeros seis (6) meses luego de la vigencia de esta Ley, mientras se prepara el PLAN-MA el Director podrá continuar el programa de adiestramiento que haya programado la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) o variarlo si a su juicio es necesario por las circunstancias.

b. Establecer una estructura administrativa y los sistemas de información adecuados para poner en operaciones el PLAN-MA una vez sea aprobado.

c. Operar el Sistema de Adiestramiento y Profesionalización ordenado por el PLAN-MA.

d. Desarrollar un plan para crear una Alianza con la Universidad de Puerto Rico (ALI-UPR) para adiestrar y re-adiestrar a los empleados públicos.

e. Con la meta de atraer recursos financieros y humanos el Gobierno podrá negociar para la Oficina, según convenga:

1. Alianzas, memorandos de entendimiento o contratos con agencias del Gobierno Federal o el Gobierno Estatal de cualquiera de los estados o sus municipios;

2. Contratos o Alianzas Público Privadas con las universidades privadas de Puerto Rico o cualquiera de los estados de Estados Unidos o sus Jurisdicciones; o

3. Fundaciones privadas de Puerto Rico o cualquiera de los estados de Estados Unidos o sus jurisdicciones o internacionales.

f. Administrar la ALI-UPR y las demás alianzas con organismos del sector público y del sector privado.

g. Elaborar para la aprobación de la Oficina acuerdos colaborativos para ofrecer adiestramiento y profesionalización y a tales fines desarrollar módulos de enseñanza interactiva y a distancia mediante el uso de plataformas de educación virtual.

h. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramiento, mediante acuerdos colaborativos con instituciones universitarias públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico.

1. Se deberán dirigir los adiestramientos a lograr fortalecer la comunicación interagencial y promover la interconectividad de los servicios públicos.

2. Colaborar y asistir a la Oficina del Procurador para las Personas con Impedimentos (OPPI) en las campañas de capacitación, sensibilización, orientación y educación que dicha Oficina ofrezca a los empleados públicos sobre los derechos que asisten a las personas con impedimentos.

3. Colaborar y asistir a la Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada en las campañas de capacitación, sensibilización, orientación y educación que dicha Oficina ofrezca a los empleados públicos sobre los derechos que asisten a las personas de edad avanzada.

4. Colaborar y asistir a la Oficina de Ética Gubernamental y Oficina del Contralor de Puerto Rico en sus programas de adiestramiento.

5. Ofrecer cursos de capacitación y estudios continuados en materias financieras económicas a los empleados públicos de las agencias.

6. Ofrecer cursos de capacitación en el área de Servicio al Cliente, proveyéndole a los empleados que trabajan directamente con el público el conocimiento de nuevos mecanismos y destrezas para ofrecer un servicio de calidad y buen trato a la ciudadanía.

3. Beneficiarios

a. Podrán participar de los programas de adiestramiento que desarrolle la Oficina:

1. Funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico, así como funcionarios y empleados de los gobiernos municipales, de las agencias y corporaciones públicas de Puerto Rico.

2. También podrán participar, previa autorización del Director, personal de instituciones públicas o privadas nacionales o internacionales becados por esos organismos que deberá pagar por los servicios a prestarse.

4. Las disposiciones específicas que regirán el adiestramiento y la capacitación de personal serán las siguientes:

1. Las establecidas en el PLAN-MA

2. Las necesidades certificadas por las agencias

3. El historial de personal y adiestramiento de cada empleado que detalle:

a. Preparación académica

b. Adiestramientos previos

c. Experiencia en el empleo

5. Programa de Becas: los beneficiarios vendrán obligados, una vez terminados sus estudios, a prestar servicios al Gobierno de Puerto Rico por un tiempo igual al doble del tiempo de estudio subsidiado por la Oficina sin menoscabo de su derecho constitucional a renunciar al empleo. Disponiéndose que:

a. Para beneficiarse del programa de becas o licencia con sueldo una persona deberá comprometerse a reembolsar a la Oficina el costo total de su adiestramiento, más el interés al tipo legal desde el momento en que le fueron desembolsadas las ayudas, ya fuera a través de beca o licencia con sueldo, si renuncia a su posición antes del tiempo aquí dispuesto, a menos que la Oficina le exima de dicha obligación por razón de despido injustificado o causas de fuerza mayor.

b. A los efectos de asegurar el reembolso, los beneficiados deberán prestar fianza al momento de recibir la ayuda.

6. El Programa de Becas cumplirá con los siguientes requisitos para la concesión de las mismas:

a. La Oficina determinará las necesidades de adiestramiento y profesionalización de los departamentos, agencias y corporaciones públicas y desarrollará un Plan de Becas para satisfacerlas sujeto a los recursos disponibles.

b. Determinadas esas necesidades, se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas a todos los empleados potencialmente elegibles.

c. Todos los empleados elegibles podrán competir en igualdad de condiciones a base de sus calificaciones previas y un Plan Obligatorio de Estudios al que debe comprometerse.

d. Se seleccionarán para ser beneficiados los mejor calificados y aquellos cuyas destrezas y ruta de desarrollo profesional se proyecte de mayor beneficio para el departamento, agencia o corporación pública que lo recomienda.

e. Una vez otorgada la beca o licencia con o sin sueldo, la Oficina congelará el puesto del becario; disponiéndose que por necesidades del servicio se podrá cubrir la posición mediante utilización de los mecanismos de traslado o movilidad, o por nombramientos transitorios por el tiempo que dure la beca y mientras el becario cumpla con el plan de estudios al que se comprometió al aceptarla.

7. El Director podrá conceder becas sin oposición, a recomendación de un comité *ad hoc* para estudiar su necesidad, cuando determine que existen

exigencias especiales y excepcionales del servicio y que las cualidades especiales de los empleados lo justifiquen.

Sección 6.6.-Disposiciones sobre Retención

1. Los empleados de carrera con estatus regular tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, orden y la disciplina que debe prevalecer en el servicio público. Dichos criterios se establecerán a base, entre otros factores, de las funciones de los puestos, los deberes y obligaciones que se disponen más adelante en esta Ley, y aquellos otros que conforme a la función operacional de cada agencia resultaren necesarios para la prestación de servicios.

2. La Oficina tendrá la obligación de crear y diseñar el sistema de evaluación de desempeño, productividad, ejecutorias y cumplimiento eficaz con los criterios establecidos, utilizando métricas cuantificables para los empleados. Las agencias e instrumentalidades vendrán obligadas a evaluar a sus empleados utilizando el sistema de evaluación sobre desempeño que establezca la Oficina.

3. Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas y requerimientos establecidos, cada agencia deberá tomar las medidas correctivas o acciones disciplinarias necesarias y adecuadas. Entre otros, se podrá considerar la amonestación verbal, reprimenda escrita, la suspensión de empleo y sueldo o la destitución.

4. La Autoridad Nominadora sólo podrá suspender de empleo y sueldo o destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa, previa notificación de formulación de cargos por escrito y apercibimiento de su derecho a solicitar vista previa conforme a los procesos de disciplina progresiva como se establece en el reglamento.

5. Las Autoridades Nominadoras tendrán la obligación de imponer la acción disciplinaria que proceda a cualquier funcionario o empleado que intencionalmente, por descuido o negligencia incumpla cualquiera de las disposiciones de esta Ley.

6. Cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la agencia o de la ciudadanía en general, las Autoridades Nominadoras podrán efectuar suspensiones sumarias. En tales casos, estarán obligados a celebrar la vista informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión.

7. Las agencias podrán negociar con sus representantes sindicales los procedimientos a utilizarse en la imposición de medidas disciplinarias. Dichos procedimientos contendrán los mecanismos necesarios para garantizar un debido proceso de ley y proteger a los empleados contra despidos y separaciones arbitrarias.

8. Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar acciones disciplinarias:

   a. Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.

   b. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.

   c. Realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen.

   d. Acatar aquellas órdenes e instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada en éstos y con las funciones, actividades y objetivos de la agencia en donde trabaja.

   e. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo a menos que reciba un requerimiento formal o permiso de una autoridad competente que le requiere la divulgación de los mismos.

   f. Realizar tareas durante horas no laborables cuando la necesidad del servicio así lo exija y se le haya notificado con tiempo razonable.

   g. Vigilar, conservar y salvaguardar, incluyendo pero sin limitarse a, todos los documentos, bienes e intereses públicos.

   h. Cumplir las disposiciones de esta Ley, las reglas y órdenes dictadas en virtud de la misma.

   i. Cumplir con las normas de conducta de ética y moral establecidas en la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", y sus reglamentos.

9. A tenor con lo antes expresado, se dispone que los empleados no podrán realizar, entre otras acciones similares, las siguientes:

   a. Aceptar regalos, donativos o cualquier otra recompensa por la labor realizada como empleado público a excepción de aquellas autorizadas por ley.

   b. Utilizar su posición oficial para fines político partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio público.

   c. Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado público.

   d. Realizar u omitir cualquier acción prohibida por la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011".

   e. Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno de Puerto Rico.

   f. Incurrir en prevaricación, soborno o conducta inmoral.

   g. Realizar acto alguno que impida la aplicación de esta Ley y las reglas adoptadas de conformidad con la misma; hacer o aceptar a sabiendas, declaración, certificación o informe falso en relación con cualquier materia cubierta por la Ley.

   h. Dar, pagar, ofrecer, solicitar o aceptar directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otro valor a cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otra acción de personal.

   i. Incurrir en conducta relacionada con delitos contra el erario público, la fe y función pública o que envuelvan fondos o propiedad pública.

10. Se podrán decretar cesantías en el servicio, sin que constituya acción disciplinaria o destitución, en las siguientes circunstancias:

   a. Debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos. En estos casos, las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro de cada grupo el status de los empleados, su productividad reflejada en sus evaluaciones y su

antigüedad en el servicio. A los fines de determinar antigüedad, se considerará todo servicio prestado en puestos de las agencias comprendidas en el Sistema.

La Autoridad Nominadora de cada agencia notificará por escrito a todo empleado a quien haya de cesantear con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante. Ninguna cesantía de empleados será efectiva a menos que se cumpla con el requisito de notificación. Cada agencia procederá a establecer un procedimiento escrito a los efectos de decretar cesantías en caso de éstas ser necesarias, el mismo será divulgado o estará disponible para conocimiento de cualquier empleado interesado.

Antes de decretar las cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, se agotarán todos los recursos al alcance para evitar dichas cesantías con acciones tales como:

1. Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal.

2. Readiestramiento del empleado y mediante el mecanismo de movilidad pasarlo a otro puesto dentro de la misma agencia, otra agencia, municipio, Corporación Pública o Alianza Público Privada Participativas (APP+P), entre otros, para reubicarlo en otro puesto, antes de la fecha límite para decretar tales cesantías.

3. Disfrute de vacaciones acumuladas.

4. Licencia sin sueldo hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando la agencia tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, deberá observarse el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías.

5. Reducción en la jornada de trabajo.

6. Descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.

b. Cuando se determine que dicho empleado está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. La Autoridad Nominadora podrá requerir someterse a examen médico a empleados cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

c. Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico bajo el Fondo del Seguro del Estado por un período mayor de doce (12) meses desde la fecha del accidente, conforme al Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo". De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

11. Se podrá separar de puesto a un empleado de carrera durante o al final de su período probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con estatus regular. Si la separación del servicio fuera debido a hábitos o actitudes del empleado, se podrá proceder a su separación mediante el procedimiento de destitución establecido en la agencia.

12. Se podrá separar del servicio a cualquier empleado transitorio, antes de expirar el plazo de duración de su nombramiento por justa causa y conforme al debido proceso de ley.

13. Se separará del servicio a tenor con el Artículo 208 del Código Político de 1902, según enmendado, a todo empleado convicto por cualquier delito grave o que implique depravación moral o infracción de sus deberes

oficiales. Disponiéndose que en los casos que al empleado convicto se le extienda el beneficio de cumplir su sentencia o parte de ella en la libre comunidad, operará lo dispuesto en la Ley Núm. 70 de 20 de junio de 1963, según enmendada, conocida como "Relevo de la Inhabilidad Establecida por Ley para Ocupar Puestos Públicos a Personas con Sentencia Suspendida y Libertad a Prueba o Pena Alternativa a la Reclusión", y el procedimiento establecido en la Sección 6.8 de la presente Ley.

14. Todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libre y voluntariamente mediante notificación escrita a la Autoridad Nominadora de la agencia. Esta comunicación se hará con no menos de diez (10) días consecutivos de antelación a su último día de trabajo, sin embargo la Autoridad podrá discrecionalmente aceptar la renuncia de un empleado presentada en un término menor. La Autoridad Nominadora deberá dentro del término de haber sido sometida dicha renuncia, notificar por escrito al empleado si acepta o si rechaza la misma por existir razones que justifiquen investigar la conducta del empleado. En caso de rechazo, la Autoridad Nominadora deberá realizar la investigación en el término más corto posible para determinar si procede aceptar la renuncia o la formulación de cargos.

Sección 6.7.-Reingresos

Las siguientes disposiciones regirán el reingreso de los empleados al servicio público:

1. Los empleados regulares que renuncien a sus puestos o sean cesanteados por eliminación de puestos, o por incapacidad al recuperar de la misma, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en el registro de elegibles correspondientes a las clases de puestos que ocupaban con carácter regular u otras similares o su equivalente en otros planes de valoración. Este derecho se podrá ejercer en las agencias que por disposición de la presente Ley sean consideradas dentro del Gobierno como Empleador Único.

2. Las personas que se recuperen de su incapacidad, luego de haber estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los sistemas de retiro auspiciados por el Gobierno, tendrán derecho a que sus nombres se incluyan en los registros de elegibles correspondientes a las clases de puestos iguales o similares o equivalentes en otros planes de valoración a los que ocupaban al momento de cesar en su empleo por razón de incapacidad

hasta tanto sean seleccionados. En estos casos se certificarán como únicos candidatos. La Agencia vendrá obligada a nombrarlos si el candidato está disponible, pero podrá requerirle aquella prueba o evidencia de capacidad que estime apropiada.

3. Toda persona a quien se le apruebe un reingreso tendrá derecho a figurar en el registro por un período máximo de tres (3) años a partir de la fecha de su separación del servicio o de la fecha en que oficialmente haya terminado su incapacidad. Se exceptúa de esta disposición a las personas que recobren de su incapacidad luego de haber estado disfrutando de una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional de alguno de los sistemas de retiro, en estos casos permanecerán en el registro hasta tanto sean seleccionados.

4. Las personas con derecho a reingreso, y que deseen ejercerlo, a excepción de las cesanteadas por eliminación de puestos o las acogidas a una anualidad por incapacidad ocupacional o no ocupacional, deberán radicar una solicitud por escrito ante la agencia dentro del período de tres (3) años siguientes a la fecha, de ser efectiva la separación del puesto que ocupaban.

5. La Agencia deberá notificar por escrito al empleado la acción tomada en el caso de su solicitud de reingreso. En el caso de cesantías, igualmente se informará por escrito al empleado sobre el reingreso efectuado.

6. Al rechazar una solicitud de reingreso, la Autoridad Nominadora deberá informar al empleado, en su notificación, la causa o causas en que fundamenta su acción y el empleado podrá solicitar una reconsideración de la decisión dentro del término de diez (10) días a partir de la fecha de la notificación. Si la decisión es confirmada, el empleado podrá apelar ante la Comisión dentro del término de treinta (30) días a partir de la notificación de la decisión.

Sección 6.8.-Habilitación en el Servicio Público

Es necesario que las personas que formen parte del Servicio Público no hayan incurrido en conducta impropia sancionada por el ordenamiento jurídico. No obstante, el Estado tiene un gran interés gubernamental de que todas aquellas personas que en determinado tiempo quedaron inhabilitadas para ocupar puestos en el servicio público puedan, por sus propios méritos, superar la situación que los inhabilitó e integrarse o reintegrarse, según sea el caso, al servicio. A continuación se disponen las normas que harán viable ese propósito.

1. Es inelegible para empleo o contrato de servicios profesionales en el servicio público toda persona que haya incurrido en conducta deshonrosa, adictos por uso habitual y excesivo de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas, haya sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral o haya sido destituido del servicio público.

2. La persona que sea inelegible para el servicio público a tenor con lo dispuesto en el inciso 1 de la presente Sección, tendrá derecho a solicitar ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos su habilitación luego de transcurrido un (1) año desde la fecha en que ocurrió el hecho o se determinaron las circunstancias que causaron su inhabilidad, excepto en los siguientes casos:

   a. En los casos de adictos al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o de alcohol, no es aplicable el requisito del año desde la fecha en que surgió la inhabilidad. El factor a considerarse, antes de que el Departamento del Trabajo asuma jurisdicción, será la certificación expedida por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción indicando que la persona está recomendada favorablemente para habilitación.

   b. Todo empleado público convicto a quien se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de libertad bajo palabra que cumpla su sentencia en la libre comunidad bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental, podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o en su defecto, la Agencia para la cual presta servicios vendrá obligada a someterla. El empleado continuará desempeñándose en su puesto hasta tanto el Director(a) determine lo contrario, conforme lo dispone la Ley 481-2004, según enmendada.

   c. Toda persona indultada, podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento.

   d. Toda persona convicta a quién se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de la libertad bajo palabra, que cumpla sentencia en la libre comunidad bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento.

3. También serán inelegibles de forma permanente para empleo, contrato de servicios profesionales en el servicio público, o aspirar u ocupar cargo electivo alguno toda persona que haya sido convicta, ya sea como autor o cooperador, en la jurisdicción de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos por cualquiera de los delitos que se mencionan a continuación según se define en la Ley 146-2012, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico", o en cualquier ley que le sustituya:

a. Apropiación ilegal agravada;

b. Extorsión;

c. Sabotaje de servicios públicos esenciales;

d. Falsificación de documentos;

e. Fraude;

f. Fraude por medio informático;

g. Fraude en las construcciones;

h. Uso, posesión o traspaso fraudulento de tarjetas con bandas electrónicas;

i. Enriquecimiento ilícito;

j. Enriquecimiento ilícito de funcionario público;

k. Enriquecimiento injustificado;

l. Aprovechamiento ilícito de trabajos o servicios públicos;

m. Intervención indebida en las operaciones gubernamentales;

n. Negociación incompatible con el ejercicio del cargo público;

o. Aprovechamiento ilícito de trabajos o servicios públicos;

p. Alteración o mutilación de propiedad;

q. Certificaciones falsas;

r. Soborno;

s. Oferta de soborno;

t. Influencia indebida;

u. Malversación de fondos públicos;

v. Lavado de dinero.

Cuando la convicción resulte por la comisión de cualquiera de los delitos que aparecen a continuación, la prohibición dispuesta en esta Ley, será por el término de veinte (20) años, contados a partir de la fecha de la convicción:

a. Daño agravado;

b. Retención de propiedad;

c. Alteración o mutilación de propiedad;

d. Archivo de documentos o datos falsos;

e. Posesión y uso ilegal de información, recibos y comprobantes de pago de contribuciones;

f. Compra y venta ilegal de bienes en pago de contribuciones;

g. Presentación de escritos falsos;

h. Posesión ilegal de recibos de contribuciones;

i. Falsificación de asientos en registros;

j. Falsificación de sellos;

k. Falsedad ideológica;

l. Falsificación de licencia, certificado y otra documentación;

m. Falsificación en el ejercicio de profesiones u ocupaciones;

n. Posesión y traspaso de documentos falsificados;

o. Posesión de instrumentos para falsificación.

Cuando la convicción resulte por la comisión de cualquiera de los delitos que aparecen a continuación, la prohibición dispuesta en esta Ley, será por el término de ocho (8) años, contados a partir de la fecha de la convicción.

a. Omisión en el cumplimiento del deber;

b. Venta ilegal de bienes;

c. Incumplimiento del deber;

d. Negligencia en el cumplimiento del deber;

e. Usurpación de cargo público;

f. Impedir la inspección de libros y documentos.

4. Cuando la persona resulte convicta en las jurisdicciones antes mencionadas por cualquiera de los delitos menos grave antes enumerados, estas serán inelegibles para el servicio público por el término de ocho (8) años, a partir de la convicción.

5. La convicción por un delito grave, la destitución y la revocación de libertad a prueba o bajo palabra o el incumplimiento de las condiciones impuestas por el programa por el cual convicto habilitado cumple su sentencia en la libre comunidad, conllevará automáticamente la cancelación de la habilitación. De estar ocupando un puesto público o prestando servicios para una entidad gubernamental en cualquier otra forma, cesará también automáticamente en el puesto o terminarán los servicios, según sea el caso, cuando recaiga una convicción por un delito grave, se le revoque el privilegio de libertad a prueba o bajo palabra o incumpla con las condiciones del programa por el cual el convicto habilitado cumple su sentencia en la libre comunidad.

6. Transcurrido un (1) año desde que advenga final y firme la decisión del Secretario del Departamento del Trabajo de no habilitar, la persona que desee ser habilitada podrá radicar una nueva solicitud de habilitación, siempre y cuando someta nueva evidencia que no haya sido considerada previamente y que pueda demostrar que se debe habilitar a dicha persona. Esta disposición será igualmente aplicable a los casos de habilitación condicionada.

7. Todo funcionario o empleado que a sabiendas autorice un nombramiento en contravención a las disposiciones de este Artículo será responsable por cualquier suma de dinero indebidamente pagada a la persona nombrada.

Sección 6.9.-Prohibición

A los fines de asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito en el Servicio Público durante períodos pre y post eleccionarios, las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados; tampoco podrán efectuar cambios o acciones de retribución, ni cambios de categoría de puestos, ni se utilizará la movilidad de empleado durante la veda electoral. Disponiéndose que durante dicho período tampoco pueda tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo. Se exceptúan de la veda los cambios como resultado de la terminación del periodo probatorio y la imposición de medidas disciplinarias. El incumplimiento de esta disposición conllevará la nulidad de la transacción efectuada. Esta prohibición comprenderá el período de dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las Elecciones Generales de Puerto Rico.

Previa aprobación de la Oficina, se podrá hacer excepción de esta prohibición por necesidades urgentes e inaplazables del servicio debidamente evidenciado y certificado conforme a las normas que sobre este particular emita la Oficina.

Artículo 7.-Disposiciones sobre retribución

Sección 7.1.-Política Pública

La política pública de retribución del Gobierno de Puerto Rico reconoce como valores principales la capacidad demostrada por el empleado en el desempeño de sus tareas; el compromiso demostrado con las metas y objetivos de su organización; la adhesión a las normas de orden y disciplina; y el trato sensible, respetuoso y diligente hacia nuestros ciudadanos.

Para alcanzar estos valores, los sistemas de retribución gubernamentales estarán orientados a atraer y retener el personal idóneo; a reconocer los logros grupales e individuales de los trabajadores, a fomentar el trabajo en equipo y a propiciar que los trabajadores tengan una vida digna. Todo lo anterior, sobre bases de equidad y justicia, y en consideración a la realidad económica de los organismos gubernamentales.

Este sistema retributivo, además de reconocer y retribuir justamente las

aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales, le permitirá a la Oficina mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución. Esto resultará en un sistema de gerencia de recursos humanos más dinámico y efectivo.

Sección 7.2.-Normas Generales de Retribución

Las siguientes guías son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo esta Ley:

1. La Oficina establecerá planes de retribución para los empleados de carrera, otro plan de retribución para los empleados sindicados, otro para los empleados excluidos de la sindicación y otro para los de confianza, conforme a su capacidad fiscal, realidad económica y con el método de análisis y evaluación de puestos seleccionados. El sistema retributivo seleccionado deberá promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de los empleados.

2. La Oficina recomendará a las agencias, de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto asignado, las estructuras de salarios de los puestos de carrera de clases que sean cónsonas con el sistema de valoración de puestos. Además, deberán mantener al día las estructuras, de manera que éstas sean representativas de la realidad económica, capacidad fiscal y costo de vida en el país.

3. Las agencias administrarán el plan de retribución en relación con las áreas esenciales al principio de mérito. Estas no podrán efectuar ninguna acción que atente o sea contraria al principio de mérito en las transacciones de personal en el servicio público de carrera.

4. La Oficina podrá autorizar la utilización de otros métodos de compensación para retener, motivar, y reconocer al personal, siempre sujeto a la disponibilidad de recursos económicos. Algunos de estos mecanismos son:

    a. Diferenciales - es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Los diferenciales se podrán conceder por:

        1) Condiciones extraordinarias - situación de trabajo temporera que requiere un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.

2) Interinato - situación de trabajo temporera en la que el empleado desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. En este caso, serán requisito las siguientes condiciones: haber desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más; haber sido designado oficialmente a ejercer las funciones interinas por el director del departamento u oficina y cumplir los requisitos de preparación académica y experiencia del puesto cuyas funciones desempeña interinamente. El empleado interino podrá ser relevado del interinato en cualquier momento que así lo determine el director de departamento u oficina. En tales circunstancias el empleado regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que devengaba antes del interinato, excepto cuando el empleado haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más. En este caso, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto, siempre que la situación fiscal así lo permita.

Ningún diferencial concedido podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del empleado para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

b. Bonificaciones - compensación especial, no recurrente y separada del sueldo que puede concederse, siempre que la situación fiscal así lo permita, como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados o grupos de empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan previo a su concesión. Las normas para la concesión de este incentivo a empleados deben ser evaluadas y aprobadas por la Autoridad Nominadora.

5. Ninguna enmienda o modificación al sistema de evaluación o valoración de puestos seleccionados por la agencia, podrá afectar negativamente el salario base del empleado.

6. Como regla general, toda persona que se nombre en el servicio de carrera, recibirá como sueldo el tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar.

7. Los aumentos por ascenso a ser otorgados por las agencias podrán

valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Esta determinación dependerá de la estructura salarial a la que esté asignada. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre tipos mínimos de las escalas.

8. En casos de descenso por necesidades del servicio determinados por la Autoridad Nominadora previamente informado a la Oficina y a la Oficina de Gerencia y Presupuesto como una necesidad urgente del servicio, tal acción no deberá afectar negativamente el salario del empleado, salvo en los casos en que el mismo se efectúe para evitar cesantías por falta de fondos. Cuando el descenso se realice a petición del empleado, su salario se ajustará al sueldo básico de la clase de puesto al cual sea descendido, más los aumentos legislativos que haya recibido en el puesto anterior.

9. Cuando la reinstalación es el resultado de no haber aprobado un período probatorio, el empleado recibirá el último sueldo devengado en el puesto al cual se reinstale, más cualquier aumento que haya recibido la clase. Además, recibirá aquellos aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en período probatorio.

10. Cuando la reinstalación es el resultado de haber concluido una licencia sin sueldo, el empleado recibirá el último sueldo que devengó previo al inicio de la licencia más cualquier aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el tiempo que estuvo en dicha licencia.

11. Cuando la reinstalación es el resultado de un reingreso por incapacidad, el empleado recibirá el último salario devengado previo a su separación más aumento que haya recibido la clase o aumentos legislativos concedidos durante el período en que estuvo fuera del puesto.

12. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación a puestos de carrera conforme la Sección 8.2 de esta Ley, al ser reinstalados tendrán derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza. También tendrá derecho a los aumentos de sueldo otorgados vía legislativa.

13. En los casos de reclasificación aplicarán las normas de ascensos, traslados, descensos y movilidad que determine la Oficina en su reglamentación.

14. Como norma general los traslados no conllevarán aumentos de sueldo.

15. En los casos de reingreso aplicará la norma de nuevo nombramiento, excepto cuando éste ocurra como resultado de una reinstalación por recuperación de incapacidad.

Sección 7.3.-Normas Específicas sobre Retribución

Las siguientes normas solo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o empleados excluidos de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico", que laboran en el servicio público y sujeto a la existencia y disponibilidad de fondos en el Gobierno.

1. La Oficina desarrollará la reglamentación necesaria para implementar métodos de retribución conforme a la condición y disponibilidad presupuestaria, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Estos métodos reconocerán la productividad, eficacia y calidad de los trabajos realizados por los empleados. Estos métodos alternos de retribución podrán ser utilizados para: retener al personal idóneo, obtener personal cualificado para puestos de difícil reclutamiento y motivar al empleado. Algunos de estos métodos, son:

    a. Certificados de reconocimiento por la labor realizada.

    b. Bonificación por productividad, representativo del diez (10) por ciento de una quincena, siempre que la situación fiscal así lo permita.

    c. Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.

    d. Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.

    e. Becas para estudios, conforme a lo establecido en la Sección 6.5 de esta Ley.

    f. Cuido de niños.

    g. Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que se le requiera por la naturaleza del servicio que realiza.

h. Días u horas concedidos sin cargo a licencia.

2. Todo empleado tiene la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, ya sea por su propia iniciativa o por gestión de la organización. Algunos métodos retributivos que promueven estas consideraciones son:

   a. Al momento de reclutar personal, se puede incorporar, siempre que la situación fiscal lo permita, un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases de difícil reclutamiento donde se requiera por su alto nivel de educación y experiencia.

   b. Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

3. Aumentos por servicios meritorios - compensación que forma parte del sueldo y se concede, siempre que la situación fiscal lo permita, para reconocer el desempeño sobresaliente del empleado. Este aumento será de uno, dos o tres tipos retributivos en la escala en la cual está asignado el puesto del empleado. Para ser acreedor a este aumento, el empleado deberá haber desempeñado las funciones del puesto por doce (12) meses consecutivos en el servicio previo a la fecha de concesión del mismo y sus evaluaciones deberán ser cónsonas con la cantidad del aumento a otorgarse. Cualquier lapso de tiempo trabajado por el empleado mediante nombramiento transitorio en un puesto de igual clasificación, podrá ser acreditado para completar el periodo establecido para la elegibilidad.

   Los aumentos no excederán de un cuatro (4) por ciento del salario del empleado. Cuando por razones presupuestarias no se pueda conceder la totalidad del aumento otorgado, se podrá conceder un aumento parcial y en cualquier momento dentro de los doce (12) meses siguientes, conceder el remanente, que la situación presupuestaria lo permita. En estos casos, el periodo de doce (12) meses dispuesto para ser elegible a un nuevo aumento de sueldo por mérito, comenzará a contar a partir de la fecha en que fue efectivo el primer aumento parcial.

Artículo 8.-Categorías de empleados

Sección 8.1.-En el Sistema de Personal Existen Dos (2) Categorías de Empleados:

1. Empleados de Carrera - son aquéllos que han ingresado al servicio

público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento. Tales empleados tienen derecho a permanecer en el servicio conforme se dispone en la Sección 6.6 de esta Ley. Esta categoría incluye empleados confidenciales.

Los empleados confidenciales son aquellos que aunque ocupan puestos en el servicio de carrera, realizan funciones que por su propia naturaleza inciden o participan significativamente en la formulación o implantación de política pública o que realizan funciones directa o indirectamente concernientes a las relaciones obrero patronales que conlleven, real o potencialmente, conflicto de interés y que están excluidos de todas las unidades apropiadas, según dispuesto en la Sección 4.2, inciso b-1, de la "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público".

2. Empleados de Confianza - son aquellos que están comprendidos en el Plan de Clasificación y conforme a sus funciones participan sustancialmente en la formulación de la política pública, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia, tales como:

   a. los funcionarios o empleados nombrados por el Gobernador, sus secretarias personales y conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les responden directamente;

   b. los jefes de agencias, sus secretarias personales, conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les respondan directamente;

   c. los subjefes de agencias, sus secretarias personales y conductores de vehículos, de tener alguno;

   d. los directores regionales de agencias;

   e. los miembros de juntas o comisiones permanentes nombrados por el Gobernador y sus respectivos secretarios personales;

   f. los miembros y el personal de juntas o comisiones nombrados por Gobernador que tengan un período determinado de vigencia;

   g. el personal de la Oficina de Servicios a los Ex-Gobernadores.

Los empleados de confianza son de libre selección y remoción. Serán igualmente de confianza aquellos que, aunque siendo de libre selección, sólo pueden ser removidos por justa causa por disposición de ley o aquellos cuyo nombramiento sea por un término prefijado por ley.

Sección 8.2.-Reinstalación de Empleados de Confianza

1. El empleado que tenga status regular en el servicio de carrera y pase al servicio de confianza tendrá derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera, a menos que su remoción del puesto de confianza se haya efectuado mediante formulación de cargos. Disponiéndose que será acreedor a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba, durante el término en que sirvió en el servicio de confianza.

2. El empleado que tenga status regular en el servicio de carrera y resulte electo, o sea designado sustituto para ocupar un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, tendrá derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de carrera, a menos que haya sido removido del cargo electivo por conducta impropia o residenciamiento, o haya renunciado a su puesto debido a conducta ilegal o impropia que hubiese conducido a la remoción o el residenciamiento. Disponiéndose que será acreedor a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba, durante el término en que sirvió en el cargo público electivo.

3 Los empleados regulares en el servicio de carrera, que sean reclutados para ocupar un cargo en el servicio de confianza, o que resulten electos por el pueblo, o designados sustitutos para ocupar un cargo público electivo, según se establece anteriormente, conservarán los beneficios marginales y los derechos de licencia, establecidos en esta Ley.

   Una vez cese su encomienda en el servicio de confianza o cargo electivo, al empleado se le acumulará el crédito por años de servicio y la antigüedad en el último puesto que ocupaba.

Sección 8.3.-Aprobación de Puestos de Confianza

Los planes de clasificación aprobados contarán con un número máximo de

quince (15) puestos de confianza. Cuando la estructura organizativa, complejidad funcional o tamaño de la Agencia requiera el ocuparlos, bien sea un número mayor o menor, será necesaria la aprobación previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Sección 8.4.-Cambio de Servicio y Categoría

1. La autoridad nominadora podrá recomendar el cambio de un puesto del servicio de carrera al servicio de confianza o viceversa, cuando ocurra un cambio oficial de funciones o en su estructura organizativa que así lo justifique sujeto a lo siguiente:

    a. si el puesto está vacante;

    b. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de carrera al servicio de confianza, su ocupante deberá consentir expresamente por escrito. En caso de que el empleado no consienta, deberá ser reubicado simultáneamente en un puesto en el servicio de carrera con igual sueldo y para el cual reúna los requisitos mínimos;

    c. si el puesto está ocupado y el cambio es del servicio de confianza al servicio de carrera su ocupante permanecerá en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

        1. que reúna los requisitos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;

        2. que haya ocupado el puesto por un período de tiempo no menor que el correspondiente al período probatorio para la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración de puestos; y sus servicios excelentes estén validados en una evaluación;

        3. que apruebe o haya aprobado el examen o criterios de selección establecidos para la clase de puesto o su equivalente en otros planes de valoración de puestos;

        4. que se certifique que sus servicios han sido satisfactorios.

En caso de que el ocupante no cumpla con todas las condiciones antes indicadas, éste no podrá permanecer en el puesto, salvo que le asista el derecho de reinstalación según se dispone en la Sección 8.2 de esta Ley.

Los cambios de categoría no pueden usarse como subterfugio para conceder beneficios de permanencia a empleados que no compitieron para un puesto de carrera. Sólo procederán luego de un análisis riguroso de las funciones del puesto o de la estructura organizacional de la Agencia y requerirán la evaluación de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y la autorización de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Artículo 9.-Beneficios marginales

Sección 9.1

Los empleados que a la vigencia de esta Ley disfruten beneficios diferentes a los aquí estatuidos, continuarán así haciéndolo conforme a los reglamentos, normativas o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia que sean promulgadas. Los beneficios que aquí se establecen serán de aplicación prospectiva sólo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio de licencia de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de aplicación a todo empleado público.

Por constituir el área de beneficios marginales una de tanta necesidad y efectos trascendentales para el servidor público, a fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme y justa, se establecen las siguientes normas:

Los beneficios marginales serán:

1. Licencia de vacaciones

   a. El empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos (2) días por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborales al finalizar cada año natural. La licencia por vacaciones se comenzará a acumular una vez cumpla los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

   b. La licencia de vacaciones se concede al empleado para proporcionarle un período razonable de descanso anual. Como norma general, deberá ser disfrutada durante el año natural en que fue acumulada. Cada Agencia formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los

supervisores y los empleados, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Será responsabilidad de las agencias y de los empleados dar cumplimiento al referido plan. Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio.

c. La agencia formulará y administrará el plan de vacaciones de modo que los empleados no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones.

d. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de veinticuatro (24) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de doce (12) deberán ser disfrutados de manera consecutiva.

e. Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio, evidenciada de forma escrita y a requerimiento de la Agencia, están exceptuados de las disposiciones del inciso (d) precedente. En este caso, la Agencia empleadora viene obligada a realizar los ajustes necesarios para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

f. Cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no haya podido disfrutar del exceso acumulado dentro del término reglamentario, la agencia deberá pagar el mismo en o antes del 31 de julio de cada año, siempre que la situación fiscal lo permita.

g. El empleado podrá optar por autorizar a la agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto del balance de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

h. La agencia proveerá para el disfrute de todo exceso de licencia de

vacaciones acumulado, previo al trámite de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia.

i. Normalmente, no se concederá licencia de vacaciones por un período mayor de veinticuatro (24) días laborables por cada año natural. No obstante, la Agencia podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de veinticuatro (24) días laborables, hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. Al conceder dicha licencia se tomará en consideración las necesidades del servicio y otros factores tales como los siguientes:

1. la utilización de dicha licencia para actividades de mejoramiento personal del empleado, tales como viajes, estudios, etc.;

2. enfermedad prolongada del empleado después de haber agotado el balance de licencia de enfermedad;

3. problemas personales del empleado que requieran su atención personal;

4. si ha existido cancelación del disfrute de licencia por necesidades del servicio y a requerimiento de la agencia;

5. total de licencia acumulado que tiene el empleado.

j. Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios al Gobierno por más de un (1) año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al servicio. La licencia de vacaciones así anticipada no excederá de veinticuatro (24) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipada requerirá en todo caso aprobación previa por escrito de la Autoridad Nominadora. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le sea anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Gobierno de Puerto Rico cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto del tal licencia anticipada.

k. En el caso en que a un empleado se le conceda una licencia sin sueldo, no será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.

l. Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumulada o anticipada a un empleado, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con suficiente anticipación. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

m. Uno o más empleados públicos podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado público que trabaje en la misma entidad gubernamental días acumulados de vacaciones, hasta un máximo de cinco (5) días, según lo dispuesto en la Ley 44-1996, según enmendada, conocida como "Ley de Cesión de Licencia por Vacaciones", cuando:

1. El empleado cesionario haya trabajado continuamente, el mínimo de un año, con cualquier entidad gubernamental;

2. El empleado cesionario no haya incurrido en un patrón de ausencias injustificadas, faltando a las normas de la entidad gubernamental;

3. El empleado cesionario hubiere agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia;

4. El empleado cesionario o su representante evidencie, fehacientemente, la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas;

5. El empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencias por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;

6. El empleado cedente haya sometido por escrito a la entidad gubernamental, en la cual trabaja, una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario;

7. El empleado cesionario o su representante acepte, por escrito, la cesión propuesta

2. Licencia por enfermedad

a. Todo empleado tendrá derecho a acumular por enfermedad a razón de un (1) día por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente. Dicha licencia se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. Además, todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

1. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.

a) "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más;

b) "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.

3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o

judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

b. La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. La licencia por enfermedad se comenzará a acumular una vez cumplan los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. La Agencia empleadora viene obligada a realizar los ajustes necesarios para que el empleado disfrute de la totalidad de la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Además, el empleado tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso como mínimo antes del 31 de marzo de cada año, siempre que la situación fiscal lo permita, u optar por autorizar a la agencia a realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso o parte del mismo con el objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere.

c. Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad por más de tres (3) días, se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo:

i. que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el periodo de ausencia.

ii. sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.

iii. sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Además, del certificado médico se podrá corroborar la

inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la Ley ADA ni la "Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993" (LLFM).

d. En casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Gobierno de Puerto Rico por un periodo no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio. Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipando licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar al Gobierno de Puerto Rico cualquier suma de dinero que quedare al descubierto que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

e. En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le podrá conceder licencia sin sueldo.

3. Licencia de maternidad

a. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable.

b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuido del menor.

Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento

prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufriere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

e. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del periodo de nombramiento.

f. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

g. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor.

i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor.

j. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

k. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

l. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

m. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se

exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

n. La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

o. La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

p. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del(de la) niño(a). En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

4. Licencia de paternidad

a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de quince (15) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.

b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor.

c. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.

d. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

e. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del periodo de nombramiento.

f. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

g. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.

Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.

Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

Los sub incisos (d), (e) y (f) del presente inciso serán de igual aplicación en los casos en que el empleado solicite los beneficios de la licencia establecida en los párrafos anteriores.

5. Licencia especial con paga para la lactancia

a. Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad para lactar a sus criaturas, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres periodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un centro de cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

b. Dentro del taller de trabajo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

c. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la agencia una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días antes de cada periodo. Disponiéndose que la agencia designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales, supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales. Las agencias deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia.

6. Licencias sin paga

a. En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar a la Agencia sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba.

b. Además de las licencias sin paga que puedan otorgarse por cada Agencia mediante reglamento, se concederán las siguientes:

1. A empleados de carrera con status regular, para prestar servicios en otras agencias del Gobierno de Puerto Rico o entidad privada, de determinarse que la experiencia que derive el empleado le resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Agencia o al Servicio Público.

2. A empleados de carrera con status regular, para proteger el status o los derechos a que pueden ser acreedores en casos de:

a) Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.

b) Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.

3. A empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un(a) hijo(a). Disponiéndose que ese tipo de licencia sin paga podrá concederse por un periodo de tiempo que no excederá de seis (6) meses, a partir de que ésta sea autorizada.

4. A empleados con status regular que pasen a prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa, mientras estuviese prestando dichos servicios.

5. A empleados con status regular que han sido electos en las elecciones generales o sean seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde, mientras estuviere prestando dichos servicios.

6. Además se concederán licencias especiales por causa justificada, con o sin paga, según fuera el caso, tales como, pero sin limitarse a: licencia para fines judiciales; licencia con sueldo para participar en actividades en donde se ostente la representación del país; licencia militar; licencia de dos (2) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar para asistir a la escuela de sus hijos y conocer del aprovechamiento escolar; licencia para vacunar a sus hijos; licencia por servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastre; licencia para prestar servicios voluntarios a la Cruz Roja Americana; licencia deportiva y licencia para donar sangre. Disponiéndose que las referidas licencias se regirán por la leyes especiales que las otorgan mediante reglamentación.

Artículo 10.-Jornada de trabajo

Sección 10.1

Las normas sobre jornada de trabajo para los empleados públicos son las siguientes:

1. La jornada regular semanal para los empleados regulares de carrera no excederá de cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete horas y media (37 ½), sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de leyes especiales. La jornada diaria no excederá de ocho (8) horas. Se concederá a los empleados dos (2) días de descanso, por cada jornada regular semanal de trabajo.

2. La jornada regular semanal del empleado consistirá del número de horas que dentro de un período de siete (7) días consecutivos, el empleado está obligado a rendir servicios, conforme a su horario regular de trabajo. Normalmente la jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo, los días de descanso. Sin embargo, por necesidades del servicio, las agencias podrán establecer una jornada semanal regular, para todo o parte de su personal, comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y

cuando dicha jornada comprenda dos (2) días de descanso.

3. Se podrá reducir la jornada regular diaria o semanal de los empleados como acción para evitar cesantías. Cuando se haya establecido una jornada regular reducida como medida para evitar cesantías, dicha jornada podrá establecerse sobre la base de menos de cinco días laborables.

4. Cada agencia, dentro de los límites anteriores indicados, establecerá la jornada de trabajo, semanal y diaria, aplicable a sus empleados, tomando en consideración las necesidades de servicio.

5. Como norma general, el horario regular diario de trabajo se fijará sobre la base de una hora fija de entrada y una de salida. No obstante, las agencias podrán adoptar mediante su reglamentación interna un sistema de horario flexible, escalonado, extendido o turnos rotativos.

6. Cada agencia concederá a todo empleado entre media (1/2) a una (1) hora para tomar alimentos durante su jornada regular diaria asegurándose la continua prestación de servicios. Mediante acuerdo escrito entre el empleado y la agencia nominadora, la hora de tomar alimento podrá reducirse a media (1/2) hora por necesidades del servicio o conveniencia del empleado. Dicho período deberá comenzarse a disfrutar por el empleado no antes de concluida la tercera (3ra.) hora y media (1/2), ni después de terminar la quinta (5ta.) hora de trabajo consecutiva. En caso de empleados sindicados, el acuerdo debe ser aprobado por el representante sindical.

7. Las agencias deben programar su trabajo en forma tal que el empleado pueda disfrutar del tiempo establecido para tomar alimentos. No obstante, en situaciones de emergencia se podrá requerir al empleado que preste servicios durante su hora de tomar alimentos o parte de ésta.

8. Las horas trabajadas comprenderán todo el tiempo durante el cual se le requiere a un empleado prestar servicios o permanecer en el recinto o en un determinado lugar de trabajo y todo el tiempo durante el cual se le ordene o autorice expresamente a realizar el mismo.

9. Cualquier empleado interesado tendrá la opción de solicitar reducir voluntariamente, mediante acuerdo previo con su patrono, su jornada de trabajo por un periodo equivalente a un día de su jornada laboral semanal.

El acuerdo podría disponer que la reducción se verifique por un (1) día completo a la semana o mediante la reducción de las horas correspondientes a un día de trabajo a distribuirse proporcionalmente en cinco (5) días, ya sea en la hora de entrada, la de salida o ambas.

Ese acuerdo nunca será por un término menor de dos (2) periodos de pago de su nómina y podrá dejarse sin efecto por el empleado, a su discreción, o por el patrono, por necesidades del servicio, mediante notificación escrita a la otra parte con no menos de treinta (30) días de anticipación. El patrono no podrá impedir que el empleado regrese a su jornada regular de trabajo, de éste así solicitarlo. La opción aquí reconocida podrá invocarse cuantas veces los empleados lo requieran.

Aquellos empleados que se acojan a la jornada laboral semanal de cuatro (4) días, devengarán un ochenta por ciento (80%) de su retribución bruta. Sin embargo, continuarán haciendo sus aportaciones al Sistema de Retiro como si trabajaran la jornada regular.

La Autoridad Nominadora podrá, sin afectar el servicio, autorizar cualquier opción de jornada de trabajo solicitada por el empleado, siempre y cuando la jornada diaria sea uniforme y se ajuste al total de horas semanales requeridas para cumplir con ésta.

Sección 10.2.-Trabajo en Exceso de la Jornada Regular

1. El programa de trabajo de cada agencia se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la Agencia para los empleados. No obstante, las Autoridades Nominadoras, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrán requerir a sus empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. En estos casos deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre a virtud de una autorización expresa.

2. Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón

de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. En los casos de empleados en puestos de seguridad o salud se podían acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados.

3. Está excluido de las disposiciones del apartado (2) precedente cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

Artículo 11.-Expedientes de los empleados

1. Todas las agencias mantendrán los siguientes expedientes para cada uno de sus empleados:

   a. Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.

   b. Uno confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica, a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).

   c. Uno que contenga copia de todos los Informes de Cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.

2. Dichos expedientes tendrán carácter confidencial, no obstante, estos podrán ser examinados para fines oficiales por empleados o funcionarios autorizados. Todo empleado tendrá derecho a examinar su expediente de personal, previa solicitud escrita y en presencia de un funcionario o empleado de la división de Recursos Humanos autorizado para ello. La referida solicitud será sometida a dicha oficina con antelación razonable a la fecha en que se interesa efectuar el examen. El empleado podrá autorizar por escrito a otra persona para que examine el expediente.

Todo empleado tendrá derecho a obtener una copia de todo o cualquier documento contenido en su expediente mediante el pago del costo de reproducción.

3. Todo lo relativo a la conservación y disposición de los expedientes de los empleados que se separen del servicio se regirá por lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como "Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico" y su reglamentación, administrada por la Administración de Servicios Generales o cualquier disposición estatutaria que la sustituya.

4. Cuando ocurra el traslado o la movilidad de un empleado de una agencia a otra, la agencia de origen transferirá los expedientes a la agencia a la cual se traslada el empleado, no más tarde de treinta (30) días, contados a partir de la efectividad del traslado.

Artículo 12.-Status de los empleados a la vigencia de esta Ley

1. Los empleados que a la vigencia de esta Ley estuvieren ocupando puestos en el servicio de carrera conforme a las disposiciones de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" o de leyes especiales, que conforme las disposiciones de esta Ley estuvieren comprendidos dentro de la categoría de empleados de carrera, tendrán el status que a continuación se indica:

   a. los empleados que tuvieren status regular, serán empleados de carrera con status regular;

   b. los que tuvieren status probatorio, serán empleados de carrera con status probatorio.

   c. Los empleados que a la vigencia de esta Ley estuvieran ocupando puestos mediante nombramiento transitorio, permanecerán en sus puestos hasta la terminación del período de nombramiento, que nunca podrá ser mayor de doce (12) meses.

2. Los empleados que a la vigencia de esta Ley estén prestando servicios en agencias que constituyen Administradores Individuales en puestos comprendidos en el servicio de carrera o en el servicio de confianza,

conforme a las disposiciones de la Ley 184-2004, según enmendada, o de leyes especiales, conservarán todos los derechos adquiridos, conforme a las leyes, normas y reglamentos que les sean aplicables siempre que los mismos no sean incompatibles con las disposiciones de esta Ley, y estarán sujetos a los mismos deberes y prohibiciones.

Artículo 13.-Se añade un nuevo subinciso (23) al inciso (h) de la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 3.-Facultades del Secretario.

(a) ...

...

(h) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades y funciones antes mencionadas y aquéllas conferidas por otras leyes, tendrá las siguientes, sin que ello constituya una limitación:

(1)

...

(23) Tendrá a su cargo la dirección, administración y supervisión de la Junta Consultiva de Habilitación de Empleados."

Artículo 14.-Se enmienda la Sección 10 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 10.-Estadísticas del Trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá a su cargo la compilación, análisis e interpretación de los datos estadísticos referentes al trabajo en las diversas agencias e instrumentalidades del Gobierno, industrias, negocios y ocupaciones. Preparará y mantendrá al día los índices de precios y de coste de vida; y llevará a cabo estudios de carácter económico social sobre las condiciones de vida y de trabajo de los obreros industriales y agrícolas, indicadores laborales de empleo y desempleo, salarios, distribución de ingresos, lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo, ocupaciones, despidos significativos, empleo y salario cubierto por el Seguro de Desempleo e información estadística de tendencias y perspectivas relacionadas al mercado laboral de Puerto Rico. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicará en la página de Internet del Departamento y otros medios de difusión

institucionales, las estadísticas e índices oficiales que se produzcan de conformidad con lo dispuesto en esta Sección."

Artículo 15.-Disposiciones Transitorias

1. La actual Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales de Administración y de Recursos Humanos (OCALARH) pasará a ser la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, dicha oficina mantendrá las facultades y responsabilidades que le habían sido asignadas a la OCALARH en virtud de la Ley 184-2004, según enmendada.

2. La Oficina de Transformación y Administración de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico tendrá un año y medio (1 ½) a partir de la vigencia de la presente Ley para preparar y culminar el Plan de Clasificación y de Retribución Uniforme en lo que a cada cual le competa.

3. Todas las agencias consideradas administradores individuales, así como el resto de las agencias de la Rama Ejecutiva, según definidas en la Ley 184-2004, vienen obligadas a remitir a la Oficina en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la vigencia de esta Ley, copia de todo Plan de Clasificación y Valoración de puestos, así como todas las enmiendas a los mismos.

4. Hasta que la Oficina apruebe sus reglamentos y emita sus memorandos de entendimiento al amparo de la presente Ley, se mantienen en vigor aquellos reglamentos y memorandos de entendimiento de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de los Recursos Humanos (OCALARH) que estén vigentes a la fecha de aprobación de la presente Ley, en todo aquello que no sea incompatible con esta Ley.

Artículo 16.-Asignación y transferencia de fondos

1. Por la presente se retienen en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico todos los balances no obligados de asignaciones provistas por ley a la Oficina Central de Asesoramiento Laboral de Administración de los Recursos Humanos (OCALARH).

2. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y obligaciones de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral de Administración y de Recursos Humanos (OCALARH) se transfieren a la

Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. De igual forma se transfieren los programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente Ley, de manera que la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico pueda continuar su dirección y administración sin que los servicios se afecten o interrumpan.

3. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y obligaciones del actual Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública se transfieren al nuevo Consejo Asesor creado en virtud de la presente Ley. De igual forma se transfieren los programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente Ley.

4. Los documentos, suministros, equipos, derechos, fondos existentes y obligaciones de la actual Escuela de Educación Continua (ECC) se transfieren al nuevo Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA). De igual forma se transfieren los programas, servicios, unidades, divisiones, dependencias y personas, no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha de aprobación de la presente Ley.

Artículo 17.-Derogación

Se deroga la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Artículo 18.-Relación con otras leyes

a. En lo relativo a la administración de los recursos humanos de los municipios, continúa en pleno vigor y sin menoscabo alguno las disposiciones de la Ley 81-1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico".

b. En lo concerniente a la administración, conservación y disposición de documentos oficiales y expedientes de empleados que se separen del servicio, continuará en pleno vigor lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 8 de diciembre de 1955, según enmendada, y el reglamento que la instrumenta.

c. Nada de lo dispuesto en esta Ley debe interpretarse como limitación a la negociación colectiva de todo asunto susceptible de negociación conforme a la Ley 45-1998, según enmendada.

d. Referente al Gobierno como Empleador Único y al concepto de Movilidad creado por esta Ley, de existir discrepancia o incompatibilidad entre lo dispuesto en cualquier ley anterior a ésta, sea una ley orgánica, general o especial, prevalecerá lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 19.-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. 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 circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Artículo 20.-Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.