

(P. del S. 424)

LEY

Para enmendar la Sección 15 de la Ley 120-2018, según enmendada, conocida como “Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico”, a los fines de disponer que si un empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica pasa a formar parte de una compañía o empresa privada seleccionada por el Gobierno, el empleado tendrá derecho a la liquidación de todas sus licencias, sean estas de vacaciones o de enfermedad hasta un máximo de sesenta (60) días por licencia de vacaciones y noventa (90) días por concepto de licencia por enfermedad; disponer además que si un empleado decide irse a la compañía seleccionada por el Gobierno, y esta posteriormente abandona el negocio o acuerdo pactado, los empleados que fueron parte de la transacción, tendrán preferencia para ser reubicados en una agencia gubernamental que necesite de sus servicios.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A principios del 2018 el entonces Gobernador de Puerto Rico Ricardo Rosselló Nevares, anunció una transformación al sistema energético de Puerto Rico. Su anuncio fue seguido por la presentación de lo que se convirtió en la Ley 120-2018, según enmendada y conocida como la “Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico”. Entre los fundamentos para aprobar esta legislación, estaba el deterioro en que se encontraba la infraestructura de la Autoridad de Energía Eléctrica que se agravó con el paso de los huracanes Irma y María sobre Puerto Rico. Como cuestión del paso de esos eventos atmosféricos, el Gobierno de los Estados Unidos delegó en el Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los Estados Unidos el proceso de recuperación del sistema eléctrico. El Cuerpo de Ingenieros del Ejército se convirtió en el organismo con última decisión de los asuntos relacionados a la compra y distribución de equipos, materiales y suministros; también en la asignación de tareas y brigadas de reconstrucción.

En vista de lo anterior, y de los problemas que tuvieron los diferentes sistemas unidades de generación, que son 28 años más viejas que el promedio de sistemas en la industria de la energía eléctrica en los Estados Unidos, la Asamblea Legislativa comenzó un proceso mediante la aprobación de la Ley 120-2018 que en síntesis, daba comienzo al proceso para transformar el sistema energético en uno moderno, sostenible, confiable, eficiente, y costoefectivo. La Ley 120-2018 sirvió de marco para auscultar el mercado y abrir la convocatoria para las empresas interesadas en participar del proceso de la transformación del sistema eléctrico. Con la ley, se llevaría a cabo la creación de Alianzas Público Privadas, siguiendo los procesos establecidos en Ley, con transparencia y flexibilidad necesaria para una negociación que redundara en un mejor sistema energético financieramente viable. La ley permitiría pues, que la Autoridad

vendiera sus activos relacionados a la generación y transfiriera o delegara sus operaciones, funciones o servicios en la Alianza Público Privada que se estableciera.

Dicho lo anterior, y con ese marco legal establecido mediante legislación, se dio paso a la creación en enero de 2020 de LUMA Energy, que a través de una Alianza Público Privada por un término de 15 años, asumiría la operación, mantenimiento y modernización del sistema de transmisión y distribución. Lamentablemente, aunque en la Ley se concibió con una idea de que el proceso para ello se hiciera de forma transparente, en la práctica fue totalmente distinto. El país se enteró del proceso de negociación mediante el periódico *Washington Street Journal*, y posteriormente fue que se convocó a los medios locales para informar sobre la transacción que en síntesis podría en manos privadas el sistema eléctrico del País.

Al aprobarse la legislación, se estableció que la misma presentaría un modelo innovador sostenible, con avanzada tecnología y resiliente ante los embates de la naturaleza. Se arguyó que los cambios beneficiarían a todo el pueblo y serían sensibles a todas las partes interesadas en la Autoridad, esto es: el consumidor, el empresario o pequeño comerciante y el ciudadano. Sin embargo, y aunque la ley proveyó garantías a los empleados de la Autoridad, lo cierto es que carece de mecanismos que aseguren que los derechos que los empleados de la corporación pública han acumulado hasta ahora, se les salvaguarden de manera efectiva.

Si bien es cierto que en la Sección 15 de la Ley reconoce que los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica fueron claves en el restablecimiento del sistema eléctrico tras el paso del huracán María, y que cualquier contrato de alianza, venta o privatización que se lleve a cabo en la AEE no podrá ser utilizada por el Gobierno como fundamento para el despido, en la práctica esto podría ocurrir. Aunque originalmente, la Ley 120-2018 fue firmada por el gobernador Rosselló Nevares, cuando se formalizó el acuerdo entre la AEE y LUMA, era la entonces gobernadora Wanda Vázquez quien estaba en el poder. Vázquez Garced señaló que los empleados de la AEE serían entrevistados por LUMA y fueran seleccionados, tendrían la oportunidad de ser contratados por la nueva empresa. No obstante, la primera ejecutiva también señaló que los que quisieran quedarse con la AEE como patrono, también podrían hacerlo mientras se concreta el proceso de privatización de la generación. Lo cierto, es que por defecto los empleados de la AEE que quieran mantener sus trabajos, deberán acudir a LUMA, esta transferencia podría causar, ya que la ley no fue clara, que los empleados de la AEE pierdan los beneficios y derechos adquiridos con el pasar de los años, lo que sería una injusticia después del servicio que le prestarán al pueblo de Puerto Rico.

En vista de lo anterior, esta Asamblea Legislativa entiende pertinente y meritorio que se apruebe legislación para dejar clara la posición del poder legislativo en defensa de los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica y sus derechos adquiridos. Para cumplir con ese propósito, mediante esta legislación se establecen dos propósitos principales. El primero de ellos es para disponer que si un empleado de la Autoridad de Energía Eléctrica pasa a formar parte de una compañía o empresa privada seleccionada

por el Gobierno como en la actualidad sería LUMA, ese empleado tendrá derecho a la liquidación de todas sus licencias, sean estas de vacaciones o de enfermedad hasta un máximo de sesenta (60) días por licencia de vacaciones y noventa (90) días por concepto de licencia por enfermedad. En segundo lugar, se dispone que si un empleado decide irse a la compañía seleccionada por el Gobierno, y esta posteriormente abandona el negocio o acuerdo pactado, los empleados que fueron parte de la transacción, tendrán preferencia para ser reubicados en una agencia gubernamental.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Se enmienda la Sección 15 de la Ley 120-2018, según enmendada, conocida como “Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico” para que lea como sigue:

“Sección 15. – Disposiciones sobre Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.

Los empleados de la AEE han sido claves en el restablecimiento del sistema eléctrico tras el paso del huracán María. Su conocimiento del sistema es imprescindible para asegurar el éxito de su transformación. Las disposiciones de esta Ley y cualquier Contrato de Alianza o de Venta o privatización que se lleve a cabo en la AEE de conformidad con esta Ley, no podrán ser utilizadas por el Gobierno de Puerto Rico como fundamento para el despido de ningún empleado con un puesto regular. El personal que compone la AEE que opte por permanecer en el Gobierno de Puerto Rico será asignado de conformidad con los estatutos, reglamentos y normas administrativas aplicables a los mismos. De igual forma, la AEE y el Gobierno de Puerto Rico podrán diseñar y ofrecer planes de transición o renunciaciones voluntarias incentivadas. Todo reglamento establecido dará fiel cumplimiento a las disposiciones de la Sección 5.2 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”. De igual forma, el concepto de la movilidad y el mecanismo establecido por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para implementar el movimiento de los empleados públicos, según establecido en la Ley 8-2017, aplicará en la AEE de conformidad con dicha Ley.

Los empleados regulares de la AEE que no pasen a trabajar para los Contratantes retendrán sus plazas, o serán transferidos a otras plazas dentro de la AEE u otras Entidades Gubernamentales. A estos efectos, la AEE en conjunto con la OATRH realizará un estudio para identificar las plazas compatibles con la preparación de los empleados de la AEE, o en su defecto, establecerá planes de readiestramiento para ubicar a los empleados que no pasen a trabajar para los Contratantes de conformidad con lo establecido en la Ley 8-2017. A todos los empleados que como resultado de esta Ley sean transferidos bajo el concepto de movilidad a otra entidad gubernamental o pasen a ser empleados del o los Contratantes de las Transacciones de la AEE, conservarán todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas, convenios colectivos y reglamentos que les sean aplicables, así como los privilegios, obligaciones y

estatus respecto a cualquier sistema existente de pensión, retiro o fondo de ahorro y préstamo establecidos por ley, a los cuales estuvieren acogidos antes de la aprobación de esta Ley y que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley 26-2017, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal. Ningún empleado regular de la AEE quedará sin empleo ni perderá beneficios como resultado de las Transacciones de la AEE.

Cualquier empleado que como resultado de esta Ley sea transferido o pase a trabajar como empleado del o los Contratantes de las Transacciones de la AEE, tendrá derecho a la liquidación de todas sus licencias, sean estas de vacaciones o de enfermedad hasta un máximo de sesenta (60) días por licencia de vacaciones y noventa (90) días por concepto de licencia por enfermedad. Para efectos de la liquidación de licencias por vacaciones y enfermedad que se dispone en este acápite, no será aplicable la Ley Núm. 26-2017. Se dispone además que, si un empleado pasa o decide pasar a trabajar como empleado del o los Contratantes de las Transacciones de la AEE, y los contratantes o el contratante posteriormente abandona el negocio o acuerdo pactado, los empleados, tendrán preferencia para ser reubicados en una agencia gubernamental que necesite de sus servicios. Para efectos de la reubicación, que por virtud de este artículo dispone, serán de aplicación los mecanismos establecidos por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) para implementar el reingreso de los empleados al servicio público, según establecido en la Ley 8-2017."

Artículo 2. - Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.