

# JUNTA DE REESTRUCTURACIÓN Y ESTABILIZACIÓN FISCAL

Hon. Luis G. Fortuño Buset  
Gobernador

Carlos M. García  
Presidente

30 de marzo de 2009

Carta Circular Núm. 2009-01

Secretarios, Jefes de Agencias y Directores de Oficina cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General

Carlos M. García  
Presidente

## **PROCEDIMIENTO BAJO LA LEY NÚM. 7 DEL 9 DE MARZO DE 2009 PARA NOTIFICAR A EMPLEADOS SU FECHA DE ANTIGÜEDAD**

La Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como la "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal Para Salvar el Crédito de Puerto Rico" ("Ley Núm. 7), establece que las Agencias sujetas a sus disposiciones tendrán que certificar, por escrito, a sus empleados su fecha de antigüedad.

La Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal ("JREF"), encargada de velar por la implantación ordenada de la Ley Núm. 7, originalmente informó mediante un Comunicado publicado el 20 de marzo de 2009, que las Agencias tenían que notificar a sus empleados su fecha de antigüedad durante la semana del lunes, 30 de marzo de 2009 a viernes, 3 de abril de 2009..

Según se informó mediante carta enviada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto ("OGP") el pasado 20 de marzo de 2009, la JREF llevó a cabo unos talleres los días 24, 25, 26 y 28 de marzo de 2009, con el propósito de orientar a las Agencias sobre los procedimientos a seguir bajo la Ley Núm. 7, incluyendo el procedimiento para verificar

y notificar la fecha de antigüedad. Durante estos talleres, varias de las Agencias participantes manifestaron la conveniencia de contar con un periodo adicional de tiempo para poder verificar la información de antigüedad de sus empleados.

Con el fin de asegurar la integridad de la información que en su día será notificada a los empleados, la JREF ha determinado que resulta necesario brindarle más tiempo a las Agencias para verificar y actualizar la información de antigüedad y por consiguiente, ha decidido extender el período de tiempo para el envío por las Agencias de las cartas de antigüedad a sus empleados.

La presente Carta Circular establece el nuevo procedimiento a seguir por las Agencias sujetas a las disposiciones de la Ley Núm. 7 para revisar y notificar la fecha de antigüedad a sus empleados.

**Aplicación:** Todas las Agencias cubiertas por las disposiciones del Capítulo III de la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009.

**Procedimiento:** Las Agencias tendrán hasta el **lunes, 6 de abril de 2009** para verificar y actualizar la fecha de antigüedad de sus empleados en la base de datos centralizada creada en OGP ("Base de Datos Centralizada"). La Base de Datos Centralizada fue creada del Sistema de Recursos Humanos y Nómina (RHUM) del Departamento de Hacienda, para aquellas Agencias que utilizan RHUM, y de archivos sometidos a OGP, para aquellas Agencias que no utilizan RHUM.

Cada Agencia designará un máximo de dos (2) personas que serán encargadas de verificar y actualizar la fecha de antigüedad de los empleados de las Agencias en la Base de Datos Centralizada.

No más tarde del **martes, 31 de marzo de 2009**, las Agencias identificarán a la señora Mari Pou, Ayudante Especial del Principal Oficial de Informática en Fortaleza, mediante correo electrónico a [mpou@fortaleza.gobierno.pr](mailto:mpou@fortaleza.gobierno.pr), las personas encargadas de dicha tarea para así brindarle el acceso necesario a la Base de Datos Centralizada. En caso de problemas, se pueden comunicar con la señora Pou al 787-721-7000, ext. 3376.

Una vez la Base de Datos Centralizada haya sido actualizada mediante el procedimiento aquí prescrito, por encomienda de la JREF las cartas con la fecha de antigüedad se prepararán y se harán llegar a las Agencias, para ser notificadas a sus empleados.

Las Agencias notificarán a sus empleados las cartas con la fecha de antigüedad durante la semana del **lunes, 13 de abril al viernes, 17 de abril de 2009**. Conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 7, dicha notificación se hará por escrito y se entregará a la mano o por correo certificado con acuse de recibo.

## CARTA CIRCULAR NÚM. 85-09

Procedimiento para que los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009 puedan acogerse al "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" o al "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas".

Puede acceder la Carta Circular 85-09 en las siguientes direcciones electrónicas:  
<http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>

**O|G|P**

Hon. Luis O. Fortuño Blázquez  
Gobernador

Maria Sánchez Irujo  
Directora

20 de marzo de 2009

Carta Circular Núm. 85-09

Secretaría, Jefes de Agencias, Directores y Administradores de Oficina cuyo presupuesto se sufragó, en todo o en parte, con cargo al Fondo General

Maria Sánchez Irujo  
Directora

**PROCEDIMIENTO PARA QUE LOS EMPLEADOS DE LAS AGENCIAS CUBIERTAS POR LA LEY NÚM. 7 DEL 9 DE MARZO DE 2009 PUEDAN ACOGERSE AL "PROGRAMA VOLUNTARIO DE REDUCCIÓN PERMANENTE DE JORNADA" O AL "PROGRAMA DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS".**

**Base Legal:** La Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como la "Ley Especial Desempeño Estado de Emergencia Fiscal y Estabilización Plan Integral de Estabilización Fiscal Para Salvar el Crédito de Puerto Rico", ordena a esta Oficina que notifique mediante carta circular dirigida a todas las agencias cubiertas por la Ley, el procedimiento a seguir para que los empleados de éstas puedan acogerse al "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" o al "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas". La fecha límite para esta notificación es el 20 de marzo de 2009.

**Trasfondo:** La Ley Núm. 7 se aprobó a fin de atender la grave crisis fiscal por la que atraviesa nuestro Gobierno mediante la adopción de: (a) nuevas medidas de ingreso y de mejor fiscalización; (b) medidas de control y reducción de gastos; y (c) medidas de financiamiento.

**PROCESO DE CONSULTA Y TRANSCRIPCIÓN:** *Verbo de Muestra NÚM. 107.*

Oficina de Gerencia y Presupuesto, Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Calle Cruz 244, Apartado 900230, San Juan, Puerto Rico 00909-0230 • Teléfono: (787) 732-2400  
www.ogp.gobierno.pr

3

**O|G|P**

En las medidas de control y de reducción de gastos se encuentran la adopción de dos programas: el "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas". La presente Carta Circular expone los procedimientos a observarse para ambos programas.

**Política Pública:** La Ley Núm. 7 declara un estado de emergencia fiscal en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y adopta un plan de estabilización fiscal dirigido a salvar el crédito de Puerto Rico.

**Aplicación:** A esce fines la Ley Núm. 7 requiere como una de sus objetivos reducir en \$2,000 millones para el año fiscal 2009-2010 los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General.

Todas las agencias cuyo presupuesto al 9 de marzo de 2009 se sufragó, en todo o en parte, con cargo al Fondo General y la Oficina Propia del Gobernador están cubiertas por la Ley Núm. 7. Están excluidos el Poder Judicial y la Rama Legislativa y las agencias e instrumentalidades gubernamentales creadas por el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 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".

**Procedimiento:**

- Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada.**
  - En qué consiste.**

Este Programa consiste en la reducción voluntaria de la jornada regular del empleado por un día cada quincena. La reducción de jornada conlleva la consecuente reducción en pago por aquel día no trabajado. Son elegibles aquellos empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 que tengan veinte (20) años o más de empleo en el servicio público en el Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades o municipios.
  - Acción a tomar por las agencias.**

En o antes del día 27 de marzo de 2009, las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.
- Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.**
  - En qué consiste.**

Este Programa consiste en la reducción voluntaria de la jornada regular del empleado por un día cada quincena. La reducción de jornada conlleva la consecuente reducción en pago por aquel día no trabajado. Son elegibles aquellos empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 que tengan veinte (20) años o más de empleo en el servicio público en el Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades o municipios.
  - Acción a tomar por las agencias.**

En o antes del día 27 de marzo de 2009, las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.

**O|G|P**

El término aplicará a aquellos empleados que tengan derecho a recibir una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado.

También se le pagará la prima de cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud si no es determinado por la JREF, por un máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cubierta de seguro de salud en otro empleo.

**c. Programa de Alternativas para Empleados Públicos**

Los empleados que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán optar por recibir los servicios de adiestramiento, re-adiestramiento y búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus compañías operacionales.

El "Programa de Alternativas para Empleados Públicos" consiste de cuatro (4) alternativas:

- Un (1) vale educativo por una cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000); o
- Un (1) vale vocacional/técnico o para reeducación por una cantidad total de dos mil quinientos dólares (\$2,500); o
- Un (1) subsidio por un año de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleado en el sector privado o en el Tercer Sector aplicado a un salario bruto de hasta un máximo de treinta mil dólares (\$30,000), cuyo beneficio máximo es de quince mil dólares (\$15,000); o
- Un (1) vale por una cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia, sujeto a las directrices e establecimientos por la JREF a esos efectos.

El empleado sólo puede seleccionar una de estas cuatro (4) opciones antes descritas.

**O|G|P**

Las opciones antes descritas no consisten de pagos o beneficios directamente al empleado, sino que los mismos serán tramitados o canalizados a la institución educativa, comunidad o entidad de retiro, o al nuevo patrono de éste, según a las directrices que adopte la JREF.

**d. Beneficio de retiro.**

Los empleados que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán optar de que se les liquide la acumulación como beneficio de retiro, o se les transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

**e. Acción a tomar por las agencias.**

En o antes del 27 de marzo de 2009, las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.

Esta Oficina sugiere además, que cada agencia de publicidad de la presente Carta Circular en sus tablones de avisos.

**f. Acción a tomar por los empleados.**

En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados interesados en acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas completarán por sí, o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>.

El formulario de elección que se anexo contiene un resumen de este Programa.

**O|G|P**

El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, en o antes del 27 de abril de 2009.

**g. Efectividad de la Renuncia Voluntaria Incentivada.**

Las renuncias voluntarias incentivadas serán efectivas a las 00:00 horas del día 20 de mayo de 2009.

**Otras Alternativas:**

El "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas", así como otras medidas dispuestas por la Ley Núm. 7, van dirigidas a lograr la reducción en \$2,000 millones de los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General. De no lograse esto, se implantará un plan de reducción de nómina gubernamental. En primer lugar, todos aquellos empleados que tengan un nombramiento transitorio o irregular serán separados de obtener el criterio de antigüedad. Los empleados transitorios o irregulares que a la fecha de comienzo de la Fase II estén prestando servicios y luego serán separados, no serán elegibles para participar en el "Programa de Alternativas para Empleados Públicos".

En segundo lugar, se implantará un plan de cesantías de empleados regulares de carrera, siguiendo el criterio de antigüedad, de modo que sean cesanteados, en primer lugar, aquellos empleados que tengan menor antigüedad. Aquellos empleados que no se acogen a alguno de los Programas de Reducción Permanente de Jornada y Renuncia Voluntaria Incentivada y que luego, por razón de la implantación del plan de cesantías dispuesto por la Ley Núm. 7, resultaran ser cesanteados, sólo tendrán derecho a recibir los beneficios establecidos por la Ley Núm. 7 para los empleados cesanteados y no aquellos dispuestos en estos dos programas. Específicamente, aquellos empleados que resultaran ser cesanteados no tendrán derecho al beneficio económico previsto bajo el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas. Tampoco tendrán cobertura médica por un término de hasta doce (12) meses; estando limitado dicho beneficio a aquellos que cumplan con los requisitos.

**Publicación:** Esta Carta Circular se publica el 20 de marzo de 2009.

CARTA CIRCULAR NÚM. 85-09

Procedimiento para que los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009 puedan acogerse al "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" o al "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas".



Puede acceder la Carta Circular 85-09 en las siguientes direcciones electrónicas:

http://www.ogp.gobierno.pr o http://www.buengobiernopr.com

**O | G | P**

20 de marzo de 2009

**Carta Circular Núm. 85-09**

Secretarios, Jefes de Agencias, Directores y Administradores de Oficina cuyo presupuesto se ubique, en todo o en parte, con cargo al Fondo General

**PROCEDIMIENTO PARA QUE LOS EMPLEADOS DE LAS AGENCIAS CUBiertas POR LA LEY NÚM. 7 DEL 9 DE MARZO DE 2009 PUEDAN ACOGERSE AL "PROGRAMA VOLUNTARIO DE REDUCCIÓN PERMANENTE DE JORNADA" O AL "PROGRAMA DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS"**

**Base Legal:** La Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como la "Ley Especial Declaratoria Estado de Emergencia Fiscal y Establecimiento Plan Integral de Estabilización Fiscal Para Salvar el Crédito de Puerto Rico", ordena a esta Oficina que realice mediante carta circular dirigida a todas las agencias cubiertas por la Ley, el procedimiento a seguir para que los empleados de éstas puedan acogerse al "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" o al "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas". La fecha límite para esta notificación es el 20 de marzo de 2009.

**Tratados:** La Ley Núm. 7 se aprobó a fin de atender la grave crisis fiscal por la que atoremos nuestro Gobierno mediante la adopción de: (a) nuevas medidas de ingreso y de mejor financiación; (b) medidas de control y reducción de gastos; y (c) medidas de financiamiento.

**O | G | P**

Este es el primer medio de control y de reducción de gastos se encuentran la adopción de dos programas: el "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas". La presente Carta Circular expone los procedimientos a observarse para ambos programas.

**Política Pública:** La Ley Núm. 7 declara un estado de emergencia fiscal en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y adopta un plan de estabilización fiscal dirigido a salvar el crédito de Puerto Rico.

**Aplicación:** A fines de la Ley Núm. 7 requiere como uno de sus objetivos reducir en \$2,000 millones para el año fiscal 2009-2010 los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General.

Todas las agencias cuyo presupuesto al 9 de marzo de 2009 se ubique, en todo o en parte, con cargo al Fondo General y la Oficina Prorog del Gobernador están cubiertas por la Ley Núm. 7. Esto incluye la Fuerza Armada y la Fuerza Legales y las agencias e instrumentalidades gubernamentales excluidas por el Artículo 5, Sección 3.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendado, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

**Procedimiento:**

- Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada.**
  - En qué consiste.** Este Programa consiste en la reducción voluntaria de la jornada regular del empleado por un día cada quince. La reducción de jornada cubre la correspondiente reducción en paga por aquel día no trabajado. Son elegibles aquellos empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 que tengan como mínimo (20) años o más de empleo en el servicio público en el Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades o municipios.
  - Acción a tomar por las agencias.** En o antes del día 27 de marzo de 2009, las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellas agencias que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.
- Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.**
  - En qué consiste.** El "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas" es un programa mediante el cual los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 renuncian voluntariamente, recibiendo a cambio un incentivo económico calculado a base del salario de empleo en el servicio público.
  - Incentivo económico.** Todo empleado que se acoge al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirá un incentivo económico calculado conforme a la siguiente fórmula:

TÉRMINO DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO	CANTIDAD BRUTA A RECIBIR
Hasta 1 año	1 mes de salario
De 1 año y 1 día hasta 3 años	2 meses de salario
De 3 años y un día en adelante	3 meses de salario

El término de empleo en el servicio público lo determinarán las agencias sobre la base de todos los períodos trabajados por el empleado en el servicio público del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades y los municipios.

El pago del incentivo económico estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos. Tampoco se le harán descuentos por concepto de intereses y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, o de contribuciones sobre ingresos, pero sí estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley.

Asimismo, recibirá la liquidación de la licencia por vacaciones acumulada desde el momento de finalización (90) días calendario, una vez presentada la documentación requerida para tal liquidación. Igual

**O | G | P**

lámimo aplicará a aquellos empleados que tengan derecho a recibir una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado.

También se le pagará la prima de cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud a ser determinado por la JREF, por un máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cubierta de seguro de salud en otro empleo.

**Programa de Alternativas para Empleados Públicos.**

Los empleados que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán optar por recibir los servicios de asesoramiento, readiestramiento e búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y sus correspondientes costos.

El "Programa de Alternativas para Empleados Públicos" consiste de cuatro (4) alternativas:

- Un (1) año educativo por una cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000);
- Un (1) año vocacional/educativo o para reafirmación por una cantidad total de dos mil quinientos dólares (\$2,500);
- Un (1) año de retiro por un año de jubilación (20%) por cinco mil dólares (\$5,000) o un año de retiro de un sector privado o en el Tercer Sector aplicable a un salario bruto de hasta un máximo de treinta mil dólares (\$30,000), cuyo beneficio cubra un año de quince mil dólares (\$15,000);
- Un (1) año por una cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia, sujeto a las directrices o establecimientos por la JREF a estos efectos.

El empleado solo puede seleccionar una de estas cuatro (4) opciones antes de finalizar.

**O | G | P**

Las agencias antes descritas no consideren de pagos o beneficios directos de empleados, sino que los mismos serán transferidos o consignados a la institución educativa, vocacional, técnica o al nuevo negocio de este, según a las directrices que adopte la JREF.

**Beneficio de retiro.**

Los empleados que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán elegir el que se les ofrece lo acumulado como beneficio de retiro, o a los trabajadores, o se adopte cualquier otra alternativa de los beneficios por un año calendario con la ley que regula el retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

**Acción a tomar por las agencias.**

En o antes del 27 de marzo de 2009 las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellas agencias que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.

Esta Oficina sugiere además, que cada agencia de publicidad de la presente Carta Circular en sus tablones de edictos.

**Acción a tomar por los empleados.**

En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados interesados en acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas completarán por sí, o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>.

El formulario de elección que se anexe contiene un resumen de este Programa.

**O | G | P**

El formulario una vez completado, deberá ser entregado, con copia de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, en o antes del 27 de abril de 2009.

**Ejecución de la Renuncia Voluntaria Incentivada.**

Las renuncias voluntarias incentivadas serán efectivas el viernes, 29 de mayo de 2009.

**Otras Alternativas:**

El "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas", así como otras medidas dispuestas por la Ley Núm. 7, van dirigidas a lograr la reducción en \$2,000 millones de los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General. De no lograrse esto, se implementará un plan de reducción de nómina gubernamental. En primer lugar, todos aquellos empleados que tengan un nombramiento transitorio o irregular serán separados sin observar el efecto de antigüedad. Los empleados transitorios o irregulares que a la fecha de convenir de la Fase II están prestando servicios y luego sean separados, no serán elegibles para participar en el "Programa de Alternativas para Empleados Públicos".

En segundo lugar, se implementará un plan de cesantías de empleados regulares de carrera, siguiendo el criterio de antigüedad de modo que sean cesanteados, en primer término, aquellos empleados que tengan mayor antigüedad. Aquellos empleados que no se acogen a alguno de los Programas de Reducción Permanente de Jornada y Renuncias Voluntarias Incentivadas y que luego, por razón de la implementación del plan de cesantías dispuesto por la Ley Núm. 7, resultaren ser cesanteados, solo tendrán derecho a recibir los beneficios establecidos por la Ley Núm. 7 para los empleados cesanteados y no aquellos dispuestos en estos dos programas. Específicamente, aquellos empleados que resultaren ser cesanteados no tendrán derecho al incentivo económico previsto bajo el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas. Tampoco tendrán cobertura médica por un término de hasta diez (10) meses, cuando finaliza dicho beneficio a comienzos de los \$3,000.

**Publicación:** Esta Carta Circular se publica el 20 de marzo de 2009.

# AVISO PÚBLICO

## CARTA CIRCULAR NÚM. 85-09

Procedimiento para que los empleados de las agencias cubiertas por la **Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009** puedan acogerse al "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" o al "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas".

Ⓜ Puede acceder la Carta Circular 85-09 en las siguientes direcciones electrónicas:  
<http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>

<p>O G P</p> <p>Hon. Luis O. Ferrer Huert Gobernador</p> <p>Maria Sánchez Bida Directora</p> <p>20 de marzo de 2009</p> <p>Carta Circular Núm. 85-09</p> <p>Secretaría, jefes de Agencias, Directores y Administradores de Oficina cuyo presupuesto se sufrague, en todo o en parte, con cargo al Fondo General</p> <p><b>PROCEDIMIENTO PARA QUE LOS EMPLEADOS DE LAS AGENCIAS CUBiertas POR LA LEY NÚM. 7 DEL 9 DE MARZO DE 2009 PUEDAN ACOGERSE AL "PROGRAMA VOLUNTARIO DE REDUCCIÓN PERMANENTE DE JORNADA" O AL "PROGRAMA DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS".</b></p> <p><b>Base Legal:</b> La Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como la "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal Para Salvar al Crédito de Puerto Rico", ordena a esta Oficina que notifique mediante esta carta circular dirigida a todas las agencias cubiertas por la Ley, el procedimiento a seguir para que los empleados de éstas puedan acogerse al "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" o al "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas". La fecha límite para esta notificación es el 20 de marzo de 2009.</p> <p><b>Fundamento:</b> La Ley Núm. 7 se aprobó a fin de atender la grave crisis fiscal por la que atraviesa nuestro Gobierno mediante la adopción de: (a) nuevas medidas de ingreso y de mejor fiscalización; (b) medidas de control y reducción de gastos; y (c) medidas de financiamiento.</p> <p>OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO - DIVISION DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO</p> <p>OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO 2008 Cruz 784, Apartado 902222, San Juan, Puerto Rico 00902-2222 - Teléfono: (787) 725-9487</p>	<p>O G P</p> <p>2</p> <p>Entre aquellas medidas de control y de reducción de gastos se encuentran la adopción de dos programas: el "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas". La presente Carta Circular expone los procedimientos a observarse para ambos programas.</p> <p><b>Política Pública:</b> La Ley Núm. 7 declara un estado de emergencia fiscal en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y adopta un plan de estabilización fiscal dirigido a salvar el crédito de Puerto Rico.</p> <p><b>Aplicación:</b> Todas las agencias cuyo presupuesto al 9 de marzo de 2009 se sufrague, en todo o en parte, con cargo al Fondo General y la Oficina propia del Gobernador están cubiertas por la Ley Núm. 7. Están excluidas la Rama Judicial y la Rama Legislativa y las agencias e instrumentalidades gubernamentales creadas por el Artículo 6, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 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".</p> <p><b>Procedimiento:</b> 1. <b>Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada</b></p> <p>a. <b>En qué consiste</b></p> <p>Este Programa consiste en la reducción voluntaria de la jornada regular del empleado por un día cada semana. La reducción de jornada conlleva la consecuente reducción en paga por un día no trabajado. Son elegibles aquellos empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 que tengan veinte (20) años o más de empleo en el servicio público en el Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades o municipios.</p> <p>b. <b>Acción a tomar por las agencias</b></p> <p>En o antes del día 27 de marzo de 2009, las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad</p>	<p>O G P</p> <p>3</p> <p>apropiada, se notificará también a la organización sindical que esté certificada como su representante exclusivo para fines de negociación colectiva (la "organización sindical").</p> <p>Esta Oficina sugiere, además, que cada agencia de publicidad de la presente Carta Circular en sus tableros de edictos.</p> <p>c. <b>Acción a tomar por los empleados elegibles</b></p> <p>En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados elegibles interesados en acogerse al Programa de Reducción Permanente de Jornada completarán por sí o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <a href="http://www.ogp.gobierno.pr">http://www.ogp.gobierno.pr</a> o <a href="http://www.buengobiernopr.com">http://www.buengobiernopr.com</a></p> <p>El formulario de elección que se omite contiene un resumen de este Programa.</p> <p>El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia en o antes del 27 de abril de 2009.</p> <p>Las peticiones de participación en el Programa serán evaluadas por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal ("JREF") creada al amparo de la Ley Núm. 7, a fin de ser aceptadas o rechazadas.</p> <p>La JREF notificará a cada agencia su determinación y, a su vez, notificará la misma al empleado y, de ser el caso, a su organización sindical.</p> <p>Una vez aprobada la reducción de jornada, ésta será de carácter permanente.</p> <p>d. <b>Efectividad de la Reducción de Jornada</b></p> <p>La reducción permanente de jornada será efectiva el 1 de junio de 2009.</p>	<p>O G P</p> <p>4</p> <p>2. <b>Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas</b></p> <p>a. <b>En qué consiste</b></p> <p>El "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas" es un programa mediante el cual los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 renuncian voluntariamente, incluyendo a cambio un incentivo económico calculado a base del término de empleo en el servicio público.</p> <p>b. <b>Incentivo económico</b></p> <p>Todo empleado que se acoge al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibe un incentivo económico calculado conforme a la siguiente fórmula:</p> <table border="1"><thead><tr><th>TÉRMINO DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO</th><th>CANTIDAD BRUTA A RECIBIR</th></tr></thead><tbody><tr><td>Hasta 1 año</td><td>1 mes de sueldo</td></tr><tr><td>De 1 año y 1 día hasta 3 años</td><td>2 meses de sueldo</td></tr><tr><td>De 3 años y un día en adelante</td><td>3 meses de sueldo</td></tr></tbody></table> <p>El término de empleo en el servicio público lo determinarán las agencias sobre la base de todos los períodos trabajados por el empleado en el servicio público del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades y los municipios.</p> <p>El pago del incentivo económico estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos. Tampoco se le harán descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, o de contribución sobre ingresos, pero sí estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley.</p> <p>Asimismo, recibirá la liquidación de la licencia por vacaciones acumuladas dentro del término de treinta (30) días calendario, una vez presentada la documentación requerida para su liquidación. Igual</p>	TÉRMINO DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO	CANTIDAD BRUTA A RECIBIR	Hasta 1 año	1 mes de sueldo	De 1 año y 1 día hasta 3 años	2 meses de sueldo	De 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo
TÉRMINO DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO	CANTIDAD BRUTA A RECIBIR										
Hasta 1 año	1 mes de sueldo										
De 1 año y 1 día hasta 3 años	2 meses de sueldo										
De 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo										

<p>O G P</p> <p>5</p> <p>termino aplicará a aquellos empleados que tengan derecho a recibir una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado.</p> <p>También se le pagará la prima de cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud a ser determinado por la JREF, por un máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cubierta de seguro de salud en otro empleo.</p> <p>c. <b>Programa de Alternativas para el Empleado Público</b></p> <p>Los empleados que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán optar por recibir los servicios de asesoramiento, re-entrenamiento y búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus componentes operacionales.</p> <p>El "Programa de Alternativas para Empleados Públicos" consiste de cuatro (4) alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Un (1) vale educativo por una cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000); o</li><li>Un (1) vale vocacional/técnico o para recalcificación por una cantidad total de dos mil quinientos dólares (\$2,500); o</li><li>Un (1) subsidio por un año de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleo en el sector privado o en el Tercer Sector aplicable a un salario bruto de hasta un millón de dólares más dólares (\$50,000), cuyo beneficio máximo es de quince mil dólares (\$15,000); o</li><li>Un (1) vale por una cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para empleados por cuenta propia, sujeto a las directrices a establecerse por la JREF a este efecto.</li></ol> <p>El empleado sólo puede seleccionar una de estas cuatro (4) opciones antes desiertas.</p>	<p>O G P</p> <p>6</p> <p>Las opciones antes desiertas no consisten de pagos o beneficios adicionales al empleado, sino que los mismos serán transferidos o consignados a la institución educativa, vocacional técnica o al nuevo negocio de éste, sujeto a las directrices que adopte la JREF.</p> <p>d. <b>Beneficio de retiro</b></p> <p>Los empleados que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán elegir el que se les liquide la acumulación de beneficio de retiro, o se les transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de los desiertos por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.</p> <p>e. <b>Acción a tomar por las agencias</b></p> <p>En o antes del 27 de marzo de 2009 las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.</p> <p>f. <b>Acción a tomar por los empleados</b></p> <p>En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados interesados en acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas completarán por sí o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <a href="http://www.ogp.gobierno.pr">http://www.ogp.gobierno.pr</a> o <a href="http://www.buengobiernopr.com">http://www.buengobiernopr.com</a></p> <p>El formulario de elección que se omite contiene un resumen de este Programa.</p>	<p>O G P</p> <p>7</p> <p>El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, en o antes del 27 de abril de 2009.</p> <p>g. <b>Efectividad de la Renuncia Voluntaria Incentivada</b></p> <p>Las renuncias voluntarias incentivadas serán efectivas el viernes, 29 de mayo de 2009.</p> <p>Otras Alternativas:</p> <p>El "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas", así como otras medidas dispuestas por la Ley Núm. 7, van dirigidas a lograr la reducción en \$2,000 millones de los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General. De no lograrse esto, se implementará un plan de reducción de nómina gubernamental. En primer lugar, todos aquellos empleados que tengan un mantenimiento transitorio o irregular serán separados sin observar el criterio de antigüedad. Los empleados transitorios o irregulares que a la fecha de comienzo de la Fase II estén prestando servicios y luego sean separados, no serán obligados para participar en el "Programa de Alternativas para Empleados Públicos".</p> <p>En segundo lugar, se implementará un plan de cesantías de empleados regulares de carrera, siguiendo el orden de antigüedad, de modo que sean separados, en primer término, aquellos empleados que tengan menor antigüedad. Aquellos empleados que no se acogen a alguno de los Programas de Reducción Permanente de Jornada y Renuncia Voluntaria Incentivada y que luego, por acción de la implementación del plan de cesantías dispuesto por la Ley Núm. 7, resultaran ser cesanteados, sólo tendrán derecho a recibir los beneficios establecidos por la Ley Núm. 7 para los empleados cesanteados y no aquellos dispuestos en estos dos programas. Específicamente, aquellos empleados que resultaran ser cesanteados no tendrán derecho al incentivo económico previsto bajo el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas. Tampoco tendrán cobertura médica por un término de hasta doce (12) meses; estando limitado dicho beneficio a setenta y cinco (75) dólares.</p> <p>Publicación : Esta Carta Circular se publica el 20 de marzo de 2009.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Hon. Luis G. Fortuño Buset  
Gobernador

María Sánchez Brás  
Directora

20 de marzo de 2009

**Carta Circular Núm. 85-09**

Secretarios, Jefes de Agencias, Directores y Administradores de Oficina cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General



María Sánchez Brás  
Directora

**PROCEDIMIENTO PARA QUE LOS EMPLEADOS DE LAS AGENCIAS  
CUBIERTAS POR LA LEY NÚM. 7 DEL 9 DE MARZO DE 2009  
PUEDAN ACOGERSE AL “PROGRAMA VOLUNTARIO DE  
REDUCCIÓN PERMANENTE DE JORNADA” O AL “PROGRAMA DE  
RENUNCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS”.**

**Base Legal:** La Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como la “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal Para Salvar el Crédito de Puerto Rico”, ordena a esta Oficina que notifique mediante carta circular dirigida a todas las agencias cubiertas por la Ley, el procedimiento a seguir para que los empleados de éstas puedan acogerse al “Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada” o al “Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas”. La fecha límite para esta notificación es el 20 de marzo de 2009.

**Trasfondo:** La Ley Núm. 7 se aprobó a fin de atender la grave crisis fiscal por la que atraviesa nuestro Gobierno mediante la adopción de: (a) nuevas medidas de ingreso y de mejor fiscalización; (b) medidas de control y reducción de gastos; y (c) medidas de financiamiento.

*PRUDENCIA, DISCIPLINA Y TRANSPARENCIA. ESTE ES NUESTRO NORTE...*

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
Calle Cruz 254, Apartado 9023228, San Juan, Puerto Rico 00902-3228 - teléfono: (787) 725-9420

[www.ogp.gobierno.pr](http://www.ogp.gobierno.pr)



Impreso en Papel Reciclado

Entre aquellas medidas de control y de reducción de gastos se encuentran la adopción de dos programas: el “Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada” y el “Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas”. La presente Carta Circular expone los procedimientos a observarse para ambos programas.

**Política Pública:** La Ley Núm. 7 declara un estado de emergencia fiscal en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y adopta un plan de estabilización fiscal dirigido a salvar el crédito de Puerto Rico.

A esos fines la Ley Núm. 7 requiere como uno de sus objetivos reducir en \$2,000 millones para el año fiscal 2009-2010 los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General.

**Aplicación:** Todas las agencias cuyo presupuesto al 9 de marzo de 2009 se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General y la Oficina Propia del Gobernador están cubiertas por la Ley Núm. 7. Están exentas la Rama Judicial y la Rama Legislativa y las agencias e instrumentalidades gubernamentales excluidas por el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 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”.

**Procedimiento:** 1. Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada.

a. En qué consiste.

Este Programa consiste en la reducción voluntaria de la jornada regular del empleado por un día cada quincena. La reducción de jornada conlleva la consecuente reducción en paga por aquel día no trabajado. Son elegibles aquellos empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 que tengan veinte (20) años o más de empleo en el servicio público en el Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades o municipios.

b. Acción a tomar por las agencias.

En o antes del día 27 de marzo de 2009, las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad

apropiada, se notificará también a la organización sindical que esté certificada como su representante exclusivo para fines de negociación colectiva (la "organización sindical").

Esta Oficina sugiere, además, que cada agencia dé publicidad de la presente Carta Circular en sus tableros de edictos.

c. Acción a tomar por los empleados elegibles.

En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados elegibles interesados en acogerse al Programa de Reducción Permanente de Jornada completarán por sí, o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>.

El formulario de elección que se aneja contiene un resumen de este Programa.

El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia en o antes del 27 de abril de 2009.

Las peticiones de participación en el Programa serán evaluadas por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal ("JREF") creada al amparo de la Ley Núm. 7, a fin de ser aceptadas o rechazadas.

La JREF notificará a cada agencia su determinación y éstas, a su vez, notificarán la misma al empleado y, de ser el caso, a éste y a su organización sindical.

Una vez aprobada la reducción de jornada, ésta será de carácter permanente.

d. Efectividad de la Reducción de Jornada.

La reducción permanente de jornada será efectiva el 1 de junio de 2009.

2. Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.

a. En qué consiste.

El “Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas” es un programa mediante el cual los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 renuncian voluntariamente, recibiendo a cambio un incentivo económico calculado a base del término de empleo en el servicio público.

b. Incentivo económico.

Todo empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirá un incentivo económico calculado conforme a la siguiente fórmula:

TÉRMINO DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO	CANTIDAD BRUTA A RECIBIR
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y 1 día hasta 3 años	2 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo

El término de empleo en el servicio público lo determinarán las agencias sobre la base de todos los períodos trabajados por el empleado en el servicio público del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades y los municipios.

El pago del incentivo económico estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos. Tampoco se le harán descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, o de contribución sobre ingresos, pero si estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley.

Asimismo, recibirá la liquidación de la licencia por vacaciones acumulada dentro del término de treinta (30) días calendario, una vez presentada la documentación requerida para tal liquidación. Igual

término aplicará a aquellos empleados que tengan derecho a recibir una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado.

También se le pagará la prima de cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud a ser determinado por la JREF, por un máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cubierta de seguro de salud en otro empleo.

c. Programa de Alternativas para el Empleado Público.

Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán optar por recibir los servicios de adiestramiento, re-adiestramiento y búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus componentes operacionales.

El "Programa de Alternativas para Empleados Públicos" consiste de cuatro (4) alternativas:

- 
- (1) Un (1) vale educativo por una cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000); o
  - (2) Un (1) vale vocacional/técnico o para relocalización por una cantidad total de dos mil quinientos dólares (\$2,500); o
  - (3) Un (1) subsidio por un año de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleo en el sector privado o en el Tercer Sector aplicable a un salario bruto de hasta un máximo de treinta mil dólares (\$30,000), cuyo beneficio máximo es de quince mil dólares (\$15,000); o
  - (4) Un (1) vale por una cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia, sujeto a las directrices a establecerse por la JREF a esos efectos.

El empleado sólo puede seleccionar una de estas cuatro (4) opciones antes descritas.

Las opciones antes descritas no consisten de pagos o beneficios directamente al empleado, sino que los mismos serán tramitados o canalizados a la institución educativa, vocacional técnica o al nuevo patrono de éste, sujeto a las directrices que adopte la JREF.

d. Beneficio de retiro.

Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán elegir el que se les liquide lo acumulado como beneficio de retiro, o se les transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

e. Acción a tomar por las agencias.

En o antes del 27 de marzo de 2009 las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 notificarán esta Carta Circular a sus empleados. En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, se notificará también a la organización sindical.

Esta Oficina sugiere además, que cada agencia dé publicidad de la presente Carta Circular en sus tabloneros de edictos.

f. Acción a tomar por los empleados.

En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados interesados en acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas completarán por sí, o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>.

El formulario de elección que se aneja contiene un resumen de este Programa.

El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, en o antes del 27 de abril de 2009.

g. Efectividad de la Renuncia Voluntaria Incentivada.

Las renunciaciones voluntarias incentivadas serán efectivas el viernes, 29 de mayo de 2009.

**Otras  
Alternativas:**

El "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y el "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas", así como otras medidas dispuestas por la Ley Núm. 7, van dirigidas a lograr la reducción en \$2,000 millones de los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General. De no lograrse ello, se implantará un plan de reducción de nómina gubernamental. En primer lugar, todos aquellos empleados que tengan un nombramiento transitorio o irregular serán separados sin observar el criterio de antigüedad. Los empleados transitorios o irregulares que a la fecha de comienzo de la Fase II estén prestando servicios y luego sean separados, no serán elegibles para participar en el "Programa de Alternativas para Empleados Públicos".



En segundo lugar, se implantará un plan de cesantías de empleados regulares de carrera, siguiendo el criterio de antigüedad, de modo que sean cesanteados, en primer término, aquellos empleados que tengan menor antigüedad. Aquellos empleados que no se acojan a alguno de los Programas de Reducción Permanente de Jornada y Renuncia Voluntaria Incentivada y que luego, por razón de la implantación del plan de cesantías dispuesto por la Ley Núm. 7, resultaran ser cesanteados, sólo tendrán derecho a recibir los beneficios establecidos por la Ley Núm. 7 para los empleados cesanteados y no aquellos dispuestos en estos dos programas. Específicamente, aquellos empleados que resultaran ser cesanteados no tendrán derecho al incentivo económico provisto bajo el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas. Tampoco tendrán cobertura médica por un término de hasta doce (12) meses; estando limitado dicho beneficio a solamente seis (6) meses.

**Publicación** : Esta Carta Circular se publica el 20 de marzo de 2009.

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Olga Domínguez Castro,  
Sandra J. Guzmán Hernández,  
Militza López Mateo,  
Carlos Rivera Figueroa

Recurridos

v.

Gobierno del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Secretario de Justicia,  
Honorable Luis Fortuño,  
Gobernador del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Departamento de Justicia,  
Departamento de la Familia y  
Junta de Reestructuración y  
Estabilización Fiscal

CT-2009-4  
CT-2009-5  
CT-2009-6  
CT-2009-9

Certificación

Peticionarios

Opinión del Tribunal emitida por el Juez Asociado señor  
Kolthoff Caraballo

San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2010.

**La Ley no crea el interés social, lo reconoce y delimita.** La sociedad civilizada impone ciertos compromisos entre la libertad individual y el interés social. **En primer plano está el interés social en la seguridad general;** el reclamo, el deseo o la exigencia de sentirse libre de aquellos actos y conducta que amenazan la existencia misma de la sociedad. Cuando la sociedad desarrolla su economía nace el interés individual en asegurar lo adquirido y en la certeza de las transacciones, **moderado por el interés general en el progreso, en la continuada mejoría y avance de la ingeniería social que es tutela del Estado.**<sup>1</sup> (Énfasis nuestro)

Nuestro País, y podríamos afirmar que el resto del mundo, vive momentos muy convulsos en el aspecto económico

---

<sup>1</sup> A.P.P.R. v. Tribunal Superior, 103 D.P.R. 903, 907 (1975) citando con aprobación a Pound, *Jurisprudence*, Tomo III, pág. 235 y ss. (Énfasis suplido).

y financiero. Parecería que las economías de los países del mundo se encuentran entrelazadas y atadas al rabo de una chiringa que no consigue finalmente elevarse.

El 25 de septiembre de 2009, y en virtud de la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, *infra*, el gobierno de Puerto Rico anunció el despido de casi 17,000 empleados públicos. Lamentablemente, tales despidos se suman a los aproximadamente más de 120,000 empleados en la empresa privada que en los pasados tres años también han perdido sus empleos en nuestra Isla. De una u otra forma todos hemos sido afectados por estas cesantías. Todos tenemos algún miembro de nuestra familia íntima, algún familiar cercano, algún buen amigo, algún compañero de trabajo o algún buen vecino que ha perdido su empleo durante estos tiempos tan difíciles.

Muy conscientes de esta dura realidad, nos confrontamos con una igualmente dura y antipática. Antipática por aparentar ser una insensible o poco empática para con aquellos compañeros en el servicio público que sufren la pérdida de sus empleos. La realidad de que corresponde al Estado velar por el bienestar económico colectivo, a expensas del bienestar individual. Y la realidad de que le atañe a esta Curia -pues a los jueces no nos puede dominar el temor a decidir- resolver finalmente si es constitucional o no, a la luz de un escrutinio racional y del balance de intereses, la ley que autoriza tales despidos.

**I**

Los recurridos<sup>2</sup> son empleados de carrera, algunos unionados, del Gobierno de Puerto Rico, a quienes se les anunció mediante carta que, el 6 de noviembre de 2009 o el 8 de enero de 2010, quedarían cesantes de sus puestos<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Durante el trámite procesal de los casos CT-2009-5 y CT-2009-6 se nos petitionó la consolidación de los mismos con el CT-2009-4. Este Tribunal denegó el petitorio por entender que atrasaría la resolución del caso. No obstante, ante el trámite expedito seguido en los otros recursos y en aras de la economía procesal, consolidamos en esta Opinión los recursos CT-2009-4, CT-2009-5, CT-2009-6 y CT-2009-9.

<sup>3</sup> En el CT-2009-4: La Sra. Olga Domínguez Castro se desempeña como Técnico de Sistemas de Oficina del Departamento de Justicia, desde hace diez (10) años y unos meses; la Sra. Sandra J. Guzmán también labora para el Departamento de Justicia pero como Oficinista Entrada de Datos, desde hace diez (10) años; la Sra. Militza López Mateo funge como Contador IV del Departamento de la Familia desde hace siete (7) años, y el Sr. Carlos R. Rivera Figueroa trabaja igualmente para el Departamento de la Familia, pero como Técnico de Presupuesto III, desde hace ocho (8) años.

En el CT-2009-5: Durante el trámite del caso ante este Foro los recurridos instaron una *Moción de Desistimiento Parcial sin Perjuicio*. Plantearon que las circunstancias de varios de los recurridos había cambiado y que se les había informado que estaban en el grupo que continuarían laborando. En consecuencia, petitionaron el desistimiento sin perjuicio de dichos empleados. El peticionario presentó oposición. Declaramos Ha Lugar el petitorio de los recurridos en cuestión. A tales efectos, a continuación el listado de los recurridos que permanecen en el pleito.

El Sr. Luis Ramos Comas se desempeña como Inspector de Tiendas de Instituciones Penales de la Administración de Corrección, desde hace nueve (9) años y dos (2) meses; la Sra. Ivelisse Marrero Marcano labora para la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción como Especialista de Recursos Humanos desde hace más de ocho (8) años; la Sra. Mirys Rodríguez Jiménez funge como Auxiliar de Sistema de Oficina II del Departamento de Recreación y Deportes desde el 6 de noviembre de 2003, la Sra. Leemaris Rodríguez Aponte trabaja para la Administración de Corrección, como Especialista Administrativa Humana I, hace más de siete (7) años; la Sra. Yarigna Leslie Osorio Santiago se desempeña como Analista de Presupuesto II en el Departamento de Recreación y Deportes hace más de (6) años; y la Sra. Ruth Daisy Fontanez Sánchez labora para la Administración de Corrección desde el 8 de junio de 2002 como Administradora Sistema de Oficinas hace más de diez (10) años.

De otra parte, la Sra. Ruth Evelyn Rivera Rosario funge como Auxiliar Administrativo I en el Departamento de Recursos Humanos hace más de doce (12) años; el Sr. Nelson Guzmán Algarín se desempeña como Oficinista en el Departamento de la Vivienda desde hace más de seis (6) años; la Sra. Luz C. León Rivera labora para el Departamento de la Educación desde hace más de trece (13) años como Auxiliar Administrativo I; Oscar E. Luna Ugarte funge como Conserje en el Departamento de Educación más de siete (7) años; Biterbo Caldero

Las cesantías de todos estos empleados se dan en virtud de la aprobación de la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, *Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico* (Ley Núm. 7).

Con la aprobación de la Ley Núm. 7, se creó la *Junta de Estabilización y Reconstrucción Fiscal de Puerto Rico* (JREF), con el propósito de implantar, en toda su extensión, el referido Plan de Cesantías.<sup>4</sup> Como parte de la preparación del Plan de Cesantías, y conforme al estatuido criterio de antigüedad, se solicitó a cada empleado gubernamental -incluyendo a los aquí recurridos- que remitieran sus status de antigüedad a la agencia para la cual laboran, o sea, el número de años trabajados en

---

Pérez labora como Empleado de Custodia I (Conserje) en el Departamento de Educación; la Sra. Mireille Rodríguez Rodríguez se desempeña como Auxiliar Administrativo I del Departamento de Educación hace más de cinco (5) años.

CT-2009-6: La Sra. Zoraida Martínez Román se desempeña como empleada de la Administración para el Sustento de Menores desde hace más de seis (6) años; y la Sra. Saudy Leilany Hernández Colón labora para la Administración de Sustento de Menores desde hace más de doce (12) años; la Sra. Jesenia Ayala Maldonado labora en la Administración para el Sustento de Menores desde hace más de siete (7) años. Estas empleadas son unionadas.

CT-2009-9: En este caso la parte recurrida es la Sra. Erika Vispo Figueroa, quien se desempeña como Técnica de Sistema de Oficina para la Oficina Compensación de Víctimas de Delito, adscrita al Departamento de Justicia, desde hace siete (7) años y siete meses (7).

<sup>4</sup> El Art. 37.03 (b) (5) de la Ley Núm. 7 establece que la JREF estará compuesta por el Presidente del B.G.F. (el cual dirigirá la Junta), el Secretario del Trabajo, el Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, el Secretario del Departamento de Hacienda y la Directora Ejecutiva de la OGP Sus miembros, en el desempeño de esta encomienda, no habrán de recibir remuneración adicional a la que reciben por el desempeño de sus labores en sus agencias o departamentos.

el gobierno.<sup>5</sup> En vista de lo anterior, el 25 de septiembre de 2009, y como ya señalamos, se les notificó a cada uno de los aquí recurridos que quedarían cesantes de sus puestos.

En las cartas de cesantías entregadas a cada uno de los recurridos se les informó, entre otras cosas, la razón de su despido. Además, se les notificó claramente de su derecho a solicitar revisión de la determinación de la agencia ante la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos (CASARH), o, en el caso de los empleados unionados, ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Para la consecución de lo anterior los recurridos tendrían un término de treinta (30) días, contados a partir del recibo de la carta.

Una vez notificados de sus cesantías, los recurridos presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia demandas contra el Gobierno de Puerto Rico (Gobierno)<sup>6</sup> solicitando un *Injunction* Preliminar y Permanente, así como una solicitud de Sentencia Declaratoria, en la que peticionaban, entre otras cosas, el que se declarara

---

<sup>5</sup> El Art. 37.04 (b) (4) de la Ley Núm. 7 señala que “[a] los fines de determinar la antigüedad de empleados afectados se considerarán todos los servicios prestados por los empleados afectados en el servicio público, independientemente de las disposiciones de los convenios colectivos, reglamentos, cartas circulares y otros documentos normativos”.

<sup>6</sup> En el CT2009-4 la demanda fue instada el 9 de octubre de 2009; en el CT-2009-5 el 13 de octubre de 2009, en el CT-2009-6 el 21 de octubre de 2009 y en el CT-2009-9 el 6 de noviembre de 2009.

inconstitucional la Ley Núm. 7, y como consecuencia, se declararan nulas sus cesantías.<sup>7</sup> Así las cosas, en todos estos casos el Gobierno presentó, entre otras mociones, recursos de certificación. Habiendo considerado el asunto, expedimos los recursos, paralizando los procedimientos ante el Tribunal de Primera Instancia, ordenando que se elevaran los autos y concediendo a las partes término para presentar sus alegatos.<sup>8</sup>

En el ínterin, y en el CT-2009-4, el 19 de octubre de 2009, los recurridos nos solicitaron, en auxilio de jurisdicción, que emitiéramos una orden provisional a los efectos de paralizar las cesantías decretadas por el Estado. El 26 de octubre de 2009, emitimos una resolución en la que declaramos no ha lugar tal solicitud.<sup>9</sup>

***Planteamientos de las partes recurridas:***

En los recursos CT-2009-4 y CT-2009-5, los recurridos argumentan que tienen un derecho o interés

---

<sup>7</sup> La demanda en el CT-2009-4 incluye como partes demandadas al Gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G. Fortuño, al Departamento de Justicia, al Departamento de la Familia y a la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal, en el CT-2009-5 la parte demandada es el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G. Fortuño y el Estado Libre Asociado y en el CT-2009-6 los demandados son el Estado Libre Asociado, el Departamento de la Familia y la Administración para el Sustento de Menores. En el CT-2009-9 las partes demandadas son el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Junta de Reestructuración Fiscal y Estabilización Fiscal y el Departamento de Justicia.

<sup>8</sup> En el recurso CT-2009-6 el peticionario solicitó prórroga para someter un escrito de réplica al alegato, el cual, en aras de la economía procesal, declaramos N/H/L.

<sup>9</sup> **Por el efecto de lo que se solicitaba, acogimos tal solicitud de orden provisional en auxilio de jurisdicción como si fuera una solicitud de *injunctio* preliminar, declarándola no ha lugar por no cumplir con los requisitos de tal recurso extraordinario.**

propietario sobre sus puestos como empleados de carrera, el cual está protegido por el debido proceso de ley que emana, tanto de la Constitución de Puerto Rico, como de la Constitución Federal. Argumentan asimismo que ese debido proceso de ley ha sido afectado mediante la Ley Núm. 7, tanto en su aspecto sustantivo como procesal.

Señalan los recurridos en el CT-2009-4 que una cesantía es el último recurso a seguir, pudiéndose tomar otras medidas como lo son reducir el horario de trabajo e, incluso, el salario de los empleados, y que dichas medidas no se tomaron. En otras palabras, reclaman que no se especificaron las razones económicas ni se presentó prueba sobre la necesidad imperiosa de despedir personal y no tomar otras medidas. Además, plantean los recurridos en el CT-2009-4 que la aplicación de la Ley Núm. 7, *supra*, elimina retroactivamente derechos adquiridos por éstos, en contravención al Art. 3 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec.3.

Por otro lado, en ambos recursos (CT-2009-4 y CT-2009-5) los recurridos argumentan que la Ley Núm. 7 viola su debido proceso de ley al eximir del estricto acatamiento unos procesos anteriores a una cesantía, establecidos en la Ley Núm. 184,<sup>10</sup> como lo son, el que el plan de cesantías no fue publicado y que tampoco se

---

<sup>10</sup> Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, 3 L.P.R.A. secs. 1461 et seq.

publicaron listas de antigüedad por clasificación ocupacional. Además, éstos reclaman que el Plan de Cesantías de la Ley Núm. 7 no sigue un debido proceso de ley en su implantación, al no ser publicada la metodología ni las listas de antigüedad, ni proveérseles una vista previa a sus cesantías.

Por su parte, en el CT-2009-6, se nos argumenta, entre otros, que la notificación de cesantía fue contraria al Convenio Colectivo suscrito entre las partes, al tenor de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, conocida como *Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*, por lo que violenta el debido proceso de ley de los recurridos. Éstos plantean que tienen un derecho propietario sobre su empleo y que la Ley Núm. 7 deja sin efecto dichos derechos así como los negociados colectivamente, en menoscabo de las obligaciones contractuales.

Finalmente, en el CT-2009-9, se reproducen esencialmente los mismos planteamientos esbozados en los antedichos recursos. No obstante, la parte recurrida también señala que el Art. 37.04 (b) (5), (6) y (7) de la Ley Núm. 7, *supra*, delega a la JREF unos poderes sin guías claras que ocasionan una concentración indebida de

poderes en dicho organismo.<sup>11</sup> Perfeccionados todos los casos aquí consolidados, procedemos a resolver.

## II

### **Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009**

La Ley Núm. 7 es un extenso estatuto que establece un plan de tres fases para la reducción de los gastos del Gobierno.<sup>12</sup> Entre estos gastos se incluyen los directamente relacionados con la nómina de los empleados públicos.<sup>13</sup> La reducción de los gastos de la nómina gubernamental se configura específicamente en el "Plan

---

<sup>11</sup> En el CT-2009-09 la parte recurrida también alegó que la Oficina de Compensación a Víctimas de Delito adscrita al Departamento de Justicia, que es donde labora, está excluida de la aplicación de la Ley Núm. 7, *supra*. Sin embargo, los méritos de ese planteamiento deben ser dilucidados en el foro de instancia. Nótese que éste Tribunal acogió el recurso de certificación para resolver las impugnaciones relacionadas a la constitucionalidad de la susodicha ley. Por lo tanto, todos los asuntos que no comprendan la constitucionalidad de la Ley Núm. 7, *supra*, deberán ser atendidos por el Tribunal de Primera Instancia a no ser que estén relacionados a la antigüedad del empleado público afectado, en cuyo caso será CASARH o la Comisión de Relaciones del Trabajo de Servicio Público los foros con jurisdicción para atender tal reclamo de forma primaria.

<sup>12</sup> **Esta Ley cuenta con un extenso Informe Conjunto, emitido por las Comisiones de Hacienda y de Gobierno de la Cámara de Representantes. Las Comisiones de Hacienda y de Gobierno celebraron vistas públicas sobre la medida el 5 de marzo de 2009, en la que participaron el Presidente del Banco Gubernamental de Fomento, la Directora de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Secretario de Hacienda, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, la Sub-Secretaria del Departamento de Justicia, los economistas Juan Lara y Vicente Feliciano, y representación del sector sindical del país.**

<sup>13</sup> El Art. 37.02 de esta Ley excluye de su aplicación a los siguientes empleados públicos: policías y bomberos; oficiales de corrección y oficiales juveniles; maestros asignados al salón de clases; bibliotecarios de escuelas; profesionales de la salud (médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio); trabajadores sociales; operadores del sistema de llamadas de emergencia 911; y patólogos del Instituto de Ciencias Forenses. Además, surge de su Exposición de Motivos que estarán exentas del plan para la reducción de la nómina gubernamental, la Rama Judicial, las corporaciones públicas, la Universidad de Puerto Rico, la Comisión Estatal de Elecciones y la Oficina de Ética Gubernamental.

de Cesantías” que se detalla en el Capítulo III de la ley, titulado “Medidas de Reducción de Gastos”. A su vez, este plan de cesantías se rige por el criterio de antigüedad en el servicio público, esto es, deben ser cesanteados aquellos empleados con nombramiento de carrera o permanentes de menor antigüedad, independientemente de la agencia o dependencia en la que estén destacados.<sup>14</sup> La única excepción a la utilización de este criterio es para aquellos empleados que prestan servicios esenciales a la ciudadanía, y que son necesarios para mantener la continuidad de estos servicios.

Del análisis de la Ley Núm. 7 se distinguen seis fines principales que ésta persigue: (1) el atender de manera integrada y responsable la crisis fiscal por la cual atraviesa el Gobierno de Puerto Rico, (2) proteger el crédito de Puerto Rico de conformidad con la Sec. 8 del Art. VI de la Constitución;<sup>15</sup> (3) proveer para un plan de estabilización fiscal; (4) eliminar el déficit estructural en cumplimiento con el mandato de la Sección

---

<sup>14</sup> Véanse Exposición de Motivos y el Art. 37.03 (b) (3) de la Ley Núm.7.

<sup>15</sup> El Art. VI, Sec. 8 de nuestra Constitución establece lo siguiente:

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. Art. VI, Sec. 8, Const. E.L.A., Tomo 1.

7 del Artículo VI de la Constitución;<sup>16</sup> (5) devolverle al Gobierno su salud fiscal; y (6) establecer las bases para que el Gobierno pueda impulsar el desarrollo económico de Puerto Rico, mediante **un plan integrado que consiste de Medidas de Ingresos y Mejor Fiscalización, Medidas de Reducción de Gastos y Medidas Financieras.**

La Ley Núm. 7 es un estatuto de carácter económico ("*economic regulation*") que conlleva un impacto socioeconómico, no sólo en el contexto de las cesantías que autoriza, sino además por las medidas de ingresos gubernamentales (recaudos para el fisco) y de fiscalización y reducción de gastos gubernamentales que impone.<sup>17</sup> Conviene entonces mencionar con algún detalle, lo que comprende este estatuto en sus partes más pertinentes.

Esta ley abarca cinco (5) capítulos, algunos de ellos subdivididos a su vez en subcapítulos, en los que se establecen en total 72 artículos. El Capítulo I

---

<sup>16</sup> El Art. VI, Sec. 7 de nuestra Constitución establece lo siguiente:

Sección 7. Asignaciones no excederán de los recursos.

Las asignaciones hechas para un año económico no podrán exceder de los recursos totales calculados para dicho año económico, a menos que se provea por ley para la imposición de contribuciones suficientes para cubrir dichas asignaciones. Art. VI, Sec. 7, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1.

<sup>17</sup> Esta ley no sólo dispone para la reducción de los gastos gubernamentales, sino que establece una serie de contribuciones y/o créditos a individuos (Art. 4), contribuciones a productos (cigarrillos, Art. 5); a vehículos de motor (Art. 6) y a licores (vinos y cervezas, Art. 14).

establece las "Disposiciones Iniciales", y consta de apenas tres artículos. El Art. 2 (Declaración de Propósito y Política Pública) específicamente declara un estado de emergencia económica y fiscal en el Gobierno, ante el cuadro económico y fiscal actual de la Isla. Como consecuencia de lo anterior, se establece como política pública del Gobierno **"la necesidad apremiante de establecer un plan integrado y coherente de estabilización fiscal, la eliminación del déficit estructural, la amortización de la deuda pública, el restablecimiento de la salud fiscal y las bases para que el Gobierno pueda impulsar el desarrollo económico de Puerto Rico"**.<sup>18</sup> (Énfasis nuestro.)

El Art. 3 establece la primacía de esta ley por ser una ley especial, señalando a su vez que se aprueba en el ejercicio del **poder de razón de Estado**, así como en la facultad constitucional que tiene la Asamblea Legislativa, reconocida en las Secs. 18 y 19 del Art. II de nuestra Constitución,<sup>19</sup> y al amparo de las Secs. 7 y 8

---

<sup>18</sup> Art. 2 de la Ley Núm. 7, *supra*.

<sup>19</sup> Las Secs. 18 y 19 del Art. II de la Constitución de Puerto Rico, en lo pertinente, señalan:

**Sección 18. Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.**

...

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales. Art. II, Sec. 18, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1.

del Art. VI de la Constitución de Puerto Rico, antes citadas.

El Capítulo II consta de tres subcapítulos en el que se establecen las "Medidas de Ingresos y Mejor Fiscalización". En el Subcapítulo I se disponen las "Medidas Permanentes" y en el Subcapítulo II las "Medidas Temporales". El Subcapítulo III se titula "Efecto en Otras Leyes" y dispone unas enmiendas a dos estatutos distintos, ambas relacionadas con transferencias de fondos: una enmienda relacionada con la Universidad de Puerto Rico y otra que se relaciona con transferencias de fondos municipales.

En el Capítulo III, eje principal de la controversia que nos ocupa, se establecen las "Medidas de Reducción de Gastos". En el Art. 33 de este Capítulo se establecen las "Definiciones" que han de aplicarse al texto de la ley, en el que destacamos el Art. 33(g). Este artículo señala que el **"Objetivo" de esta ley es el establecimiento de un plan de emergencia dirigido a reducir en dos mil (\$2,000) millones de dólares los gastos operacionales y de nómina**

---

**Sección 19. Interpretación liberal de los derechos del ser humano y facultades de la Asamblea Legislativa.**

La enumeración de derechos que antecede no se entenderá en forma restrictiva ni supone la exclusión de otros derechos pertenecientes al pueblo en una democracia, y no mencionados específicamente. Tampoco se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo. Art. II, Sec. 19, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1.

**pagaderos del Fondo General para el año fiscal 2009-2010,** luego de excluir el servicio de la deuda, las asignaciones por fórmulas de la Universidad de Puerto Rico, la Rama Judicial y los Municipios, y las asignaciones a la Rama Legislativa, armonizado con el interés gubernamental de asegurar la calidad y la continuidad en el ofrecimiento de los servicios a la ciudadanía. El Art. 34 instituye la aplicabilidad de la misma.

Los Arts. 35 al 37 establecen lo que la Ley llama "Plan de Emergencia de Medidas de Reducción de Gastos". Este plan está compuesto por tres fases, una de las cuales, la Fase II, entrará en vigor progresivamente, mientras no se alcance el Objetivo establecido como política pública en el Art. 33(g) de la Ley. El Art. 36 comprende la Fase I, en la cual se establece un "Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada" y un "Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas", disponible para los empleados elegibles en las agencias afectadas.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Específicamente, el Art. 36.01 señala que todo empleado de las agencias a las que les aplique el Capítulo III y que tenga veinte (20) años o más de empleo en el servicio público, sería elegible para el programa, el cual constaría de la reducción de una jornada regular diaria del empleado en cada quincena, es decir, un día en cada quincena. (Art. 36.01(a) y (b) de la Ley Núm. 7, supra). El referido artículo también advierte que la reducción de jornada dispuesta, al igual que la consecuente reducción en paga, serán de carácter permanente. (Art. 36.01 (e) de la Ley Núm. 7, supra.)

El artículo 36.02 establece el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas, cuyo proceso de implementación y notificación estará a cargo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto

El Art. 36.04 (Certificación) reviste una importancia particular. Este artículo establece que al concluir el plazo de los 30 días para acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas y al Programa de Reducción Permanente de Jornada, las agencias tendrán un término no mayor de siete (7) días para presentar a la OGP un informe indicando el monto de la economía lograda. Es a partir de la fecha en que vence la entrega de estos informes por parte de las distintas agencias, y en un término no mayor de diez días, que la OGP tiene que certificar a la JREF y a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos la economía proyectada como resultado de la implantación de la Fase I y la certificación de la economía proyectada del Art. 38.02, Fase III. Es basado en el análisis de esos resultados que la OGP tiene que anunciar si el objetivo se ha alcanzado y, de no ser así, recomendar poner en efecto la Fase II.

El Art. 37.01 establece que una vez la OGP emite la certificación (Art. 36.04) en la que se concluye que el

---

(OGP). El mismo acoge a todo empleado de las Agencias a las que le es aplicable el Capítulo III, pero señala un término improrrogable de 30 días para poder acogerse, contados a partir de la notificación de la OGP. Este artículo establece un incentivo económico que consiste del pago de una cantidad monetaria, basado en el término de empleo en el servicio público del empleado. Este incentivo es libre del pago de contribuciones sobre ingresos, y de descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, o de contribución sobre ingresos. Además, el empleado recibe, conjuntamente con el pago de sus días por vacaciones a liquidarse en el término plazo de 30 días, el pago de la prima de cobertura médica por un término máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo. (Art. 36.03 (a), (b) y (c) de la Ley Núm. 7, supra).

objetivo establecido como política pública (Art. 2) no ha sido alcanzado, el plan de cesantías entrará vigor. El Art. 37.02 enumera los empleados de las distintas agencias que, con el fin de evitar un impacto negativo en los servicios brindados por el Gobierno, están excluidos de la aplicación de la Fase II.<sup>21</sup> El Art. 37.03 señala que la certificación por parte de la OGP enunciando que no se alcanzó el objetivo establecido en la Fase I, pone en vigor inmediatamente la Fase II.

Una vez se inicia la Fase II, el Art. 37.04 se torna en uno de principal importancia. Este artículo establece los parámetros y el procedimiento a llevarse a cabo durante esa fase. Por ser de particular pertinencia a los planteamientos de los aquí recurridos, lo citaremos casi en su totalidad:

**Artículo 37.04.-Procedimiento.**

El procedimiento para llevar a cabo la Fase II será el dispuesto en este Artículo.

(a) Suspensión Temporera. Con el comienzo inmediato de la Fase II, automáticamente se suspenderá toda cláusula, precepto y/o disposición aplicable a los empleados y/o puestos sujetos a las disposiciones de este Capítulo III, contenidas en leyes, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, addenda, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución, referentes a:

---

<sup>21</sup> Este artículo también excluye, entre otros, a los empleados de confianza. Art. 37.02 de la Ley Núm. 7, *supra*.

(1) ascensos, descensos, reubicaciones y/o traslados;

(2) retención y cesantía, que conflija con lo adoptado en esta Ley;

(3) reducción de fuerza laboral o cesantía, al igual que cualquier otra disposición que requiera observar ciertas medidas necesarias previo a la implantación de cualquier reducción de fuerza laboral o cesantía;

(4) reingreso y de adopción de registro de elegibles;

(5) toda disposición que impida asignar tareas correspondientes a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada;

(6) toda disposición que impida la subcontratación de tareas asignadas a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada;

(7) toda disposición que impida consolidar tareas en puestos, clases de puestos o niveles;

(8) disposiciones en cuanto a limitaciones de los derechos de gerencia o de administración de las Agencias; excepto en aquello que no esté en conflicto con este Capítulo III;

(9) disposiciones o cláusulas donde la Agencia se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con las disposiciones de este Capítulo III;

(10) requisitos de utilizar antigüedad, en la medida en que las disposiciones de antigüedad sean contrarias a lo dispuesto en este Capítulo III o constituyan una limitación para efectuar cambios en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destacados u otras transacciones necesarias para evitar que se afecten los servicios; y

(11) procedimientos de resolución de controversias, revisión y/o apelación que estén en conflicto con las disposiciones que, en cuanto a esas áreas, se proveen en este Capítulo III.

La suspensión de las cláusulas y disposiciones descritas en el inciso (a) de

este Artículo será por un término de dos (2) años, pudiendo el Gobernador reducir este período mediante Orden Ejecutiva, de certificar la OGP que las economías resultantes de la implantación de los mecanismos provistos por este Artículo son suficientes para cubrir los objetivos.

**(b) Cesantías.**

(1) En vista del estado de emergencia fiscal, la escasez de recursos fiscales, la gravedad de los problemas que enfrentamos y la urgencia requerida para corregir los problemas fiscales, se exime de agotar medidas tales como reubicación de personal, readiestramiento de empleados, disfrute de vacaciones acumuladas, disfrute de licencia sin sueldo, reducción de jornada de trabajo o descensos, previo a instrumentar las cesantías.

(2) Las Agencias notificarán la terminación a todo empleado que a la fecha de la vigencia de esta Ley tenga un nombramiento transitorio o irregular, por lo que no será necesario observar, en cuanto a éstos, el criterio de antigüedad. La notificación escrita que a esos efectos las Agencias envíen, le apercibirá al empleado de su derecho de solicitar revisión de la decisión de la Agencia, ante la CASARH, en conformidad a lo dispuesto por el Artículo 13, sección 13.14, de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2008, y su reglamento. La notificación se hará mediante entrega a la mano o por correo certificado con acuse de recibo a la dirección que obra en los expedientes de la Agencia.

(3) Las cesantías de los empleados con nombramiento permanente o de carrera se efectuarán observando exclusivamente el criterio de antigüedad, de modo que sean cesanteados en primer término aquellos que tengan menor antigüedad.

(4) ...

(5) Se crea la JREF, la cual estará compuesta por el Presidente del BGF, el cual dirigirá la Junta, el Secretario del Trabajo, el Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, el Secretario del Departamento de Hacienda, y la Directora Ejecutiva de la OGP. Sus miembros, en el desempeño de esta encomienda, no habrán de recibir remuneración adicional a la que

reciben por el desempeño de sus labores en sus agencias o departamentos.

(6) Además de las facultades otorgadas por este Capítulo III, la JREF tendrá todas las facultades necesarias y convenientes para descargar la encomienda aquí asignada, incluyendo pero sin limitarse a la de realizar o encomendar, a las agencias o departamentos que están a su cargo, que se realicen los estudios que sean necesarios; requerir a las Agencias la información necesaria para realizar su encomienda; asesorar al Gobernador y a las Agencias en todo lo relativo a los empleados a ser cesanteados; evaluar, aprobar o rechazar peticiones de empleados para reducir la jornada de los puestos que ocupan; llevar a cabo reuniones entre sí y con los jefes de las Agencias; y reclutar de forma temporal, mediante destaque, el personal necesario para realizar la encomienda. Su Presidente tendrá la facultad, además, para asignar y/o poner a la disposición de la JREF todo recurso del BGF que sea necesario para descargar sus obligaciones bajo este Capítulo III. La encomienda de la JREF, y su duración finalizará una vez se cumpla el objetivo de la ley.

(7) La JREF habrá de determinar la cantidad global de empleados a ser cesanteados, en conformidad con las disposiciones del Artículo 2 de esta Ley y en armonía con la necesidad de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, dentro de un término no mayor de cinco (5) días calendario de iniciada la Fase II.

**(8) Las Agencias identificarán y certificarán a la JREF la antigüedad de cada uno de sus empleados, dentro de un término no mayor de quince (15) días calendario de iniciada la Fase II.**

En el mismo término, las Agencias certificarán por escrito a sus empleados afectados, individualmente, su fecha de antigüedad según surge de sus récords. En el caso de empleados miembros de una unidad apropiada representada por una organización sindical se notificará, además, a dicha organización sindical. Dicha certificación se notificará a los empleados, y, además, de ser el caso, a la organización sindical, mediante entrega a la mano o por correo certificado con

acuse de recibo, a la dirección que obra en los expedientes de las Agencias y apercibiéndole del derecho que tiene el empleado a exponer y fundamentar por escrito su versión en cuanto a su fecha de antigüedad. La fecha de notificación será la de su entrega o envío.

(9) El empleado, y de ser el caso, éste a través de su organización sindical, tendrá un término no mayor de treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de la notificación, para presentar por escrito a la Agencia, evidencia documental oficial emitida por la autoridad o entidad gubernamental competente ("evidencia documental fehaciente") que refute la antigüedad que le ha sido certificada. Para ello utilizará el formulario que para esos fines será provisto por su respectiva Agencia, el cual completará y someterá a su propia Agencia, con copia de la evidencia documental fehaciente que refute la fecha de antigüedad notificada por la Agencia.

(10) En la eventualidad de que el empleado afectado no refute o no presente, dentro del término aquí dispuesto, evidencia documental fehaciente que sostenga su posición, la antigüedad a ser utilizada será aquella que le fue notificada por la Agencia. Dicha antigüedad será concluyente para todo propósito relacionado con este Capítulo III.

(11) En la eventualidad de que el empleado afectado presente, dentro del término aquí dispuesto, evidencia documental fehaciente que controvierta la antigüedad que le ha sido notificada, la Agencia no tomará determinación final sobre la antigüedad sin antes darle la oportunidad de tener una vista previa.

(12) La Agencia notificará al empleado su determinación final que sobre la antigüedad tome, y, además, de ser el caso, a la organización sindical, en un término no mayor de treinta (30) días calendario, apercibiéndole de su derecho de solicitar revisión de dicha determinación, conforme a lo dispuesto a esos fines en el inciso incisos (13) y (14), del Artículo 37.04 (b) de esta Ley. Dicha notificación se hará a los empleados, y, además, de ser el caso, a la organización sindical, mediante entrega a la mano o por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección que obra en los

**expedientes de las Agencias.** La fecha de notificación será la de su entrega o envío. No obstante, la presentación del recurso de revisión no habrá de paralizar las cesantías; disponiéndose, no obstante, que en el caso que el empleado prevalezca, se le restituirá a su puesto, efectivo a la fecha de su cesantía.

**(13) El empleado afectado podrá solicitar revisión de la determinación final tomada por la Agencia, solamente en cuanto a su antigüedad ante la CASARH, en conformidad a lo dispuesto por el Artículo 13, sección 13.14, de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, y su reglamento.**

(14) Aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, afiliados o no a una organización sindical, podrán revisar la determinación tomada final por la Agencia, solamente en cuanto a su antigüedad, mediante una petición que a esos efectos presenten a los árbitros de la Comisión, creada al amparo de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, en un término no mayor de treinta (30) días calendario del recibo de la notificación de la Agencia.

**(15) La Agencia notificará las cesantías con al menos treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha de su efectividad, mediante comunicación escrita dirigida al empleado y, además, de ser el caso, a la organización sindical, indicando la fecha de efectividad de la misma. La notificación se realizará conforme al Artículo 37.04(b), inciso (12) de este Capítulo III. (Énfasis nuestro).**

Por otra parte, el Art. 37.05 insta los beneficios que recibirán los empleados cesanteados.<sup>22</sup> El

---

<sup>22</sup> Esto, además de la liquidación de vacaciones regulares. Asimismo, para aquellos empleados elegibles para ello, también les corresponde una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado. Tales beneficios se resumen de la siguiente manera: pago de la prima de cobertura médica por un término ininterrumpido de seis (6) meses o hasta que éste sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo; serán considerados elegibles al Programa de Alternativas para Empleados Públicos según dispuesto en el Artículo 39 de la propia ley; y podrán elegir que se les liquide lo acumulado como beneficio de retiro, o se les transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de las dispuestas

Art. 37.06 dispone que al concluir la Fase II las agencias deberán presentar a la OGP un informe, que refleje las economías logradas por las cesantías realizadas. Con esa información, la OGP certificará a la JREF y a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos, la economía proyectada como resultado de la implantación de la Fase II, indicando, además, sus conclusiones en cuanto a si el objetivo se alcanzó. La OGP y el Departamento de Hacienda someterán a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos un informe conjunto cada noventa (90) días sobre el progreso de los recaudos y la reducción de gastos como el resultado de la implantación de la Fase II.

Con el Art. 38 se establece la Fase III, la que entró en vigor inmediatamente advino vigente la ley (Art. 38.01). La Fase III establece un plan de suspensión temporera, por el término de dos (2) años (Art. 38.02(b)), **de leyes, convenios colectivos, preceptos y acuerdos, así como de toda cláusula, precepto y/o disposición contenidas en leyes, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, addenda, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución, aplicable a los empleados sujetos**

---

por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

**a lo establecido en el Capítulo III de la propia Ley, y referentes a veintisiete (27) aspectos que se enumeran en el propio artículo.**

Además, este Art. 38 suspende la eficacia de toda disposición reglamentaria, o contenida en documentos tales como políticas, certificaciones, circulares, addenda, reglas y condiciones de empleo o por manuales de empleo, de cualquier índole, que provea para una licencia con paga, que no sea una establecida estatutariamente. El Art. 39 establece el Programa de Alternativas para Empleados Públicos. Este programa consiste en proveerle al empleado cesanteado bajo el Art. 37, como beneficio adicional y con preeminencia, el que pueda escoger una de tres (3) alternativas u opciones.<sup>23</sup>

El Art. 40 (Negociación de convenios vencidos), señala que los convenios colectivos expirados a la fecha de vigencia de la ley o que expiren durante la vigencia de ésta, no podrán ser extendidos ni negociados. Esta prohibición se extenderá por un término de dos (2) años, a partir de la vigencia de la propia ley.

---

<sup>23</sup> Estas opciones no consisten de pagos o beneficios a recibirse directamente por el empleado, sino que los mismos serán tramitados o canalizados a la institución educativa, vocacional técnica o al nuevo patrono de éste, sujeto a las directrices a establecerse por la JREF a esos efectos. Las alternativas son las siguientes: un vale educativo por una cantidad total de cinco mil (\$5,000) dólares; un vale vocacional/técnico o para relocalización por una cantidad total de dos mil quinientos (\$2,500) dólares; o un subsidio de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleo en el Sector Privado o en el Tercer Sector aplicable a un salario bruto de hasta un máximo de treinta mil (\$30,000) dólares. Por tanto, el beneficio máximo a concederse en virtud de este inciso es de quince mil (\$15,000) dólares.

El Art. 41 (Traslados) establece que durante las Fases I, II y III, y con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, la JREF podrá autorizar traslados de empleados entre puestos, clases y niveles de puestos, grupos de empleados, unidades apropiadas; traslados de unidades sindicales a no sindicales y viceversa, en una misma agencia o entre agencias; disponiéndose, que el empleado trasladado deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia necesaria para ocupar el puesto. El empleado trasladado estará sujeto al período probatorio requerido para el puesto. Además, quedará en suspenso, durante la vigencia de las Fases I, II y III, toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio, acuerdo o precepto que sea contrario a lo indicado en el Capítulo III; disponiéndose, que existirá total flexibilidad para realizar los traslados.

El Art. 42 (Subcontratación) establece que durante las Fases I, II y III, y nuevamente con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, la JREF podrá autorizar la transferencia y subcontratación de labores realizadas por empleados, unidades apropiadas o unidades sindicales, quedando en suspenso, durante la vigencia de las tres fases, toda disposición de ley, reglamento, convenio o precepto contrario a lo indicado en el Capítulo III de la ley.

También se dispone que en todo contrato otorgado por las agencias conforme a ese Art. 42, se le requerirá al contratista que, en la prestación de los servicios contratados, emplee empleados cesanteados disponibles, que tengan la preparación y experiencia necesaria para prestar el servicio contratado, conforme a la lista de candidatos a reemplazo que habrá de preparar la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (O.R.H.E.L.A.), a tenor con lo dispuesto en el Artículo 43 del Capítulo III. El Art. 43 (Normas de reingreso y de contratación de empleados cesanteados) implanta un registro de elegibilidad por el término de un (1) año, de empleados cesanteados. Este registro deberá ser preparado por O.R.H.E.L.A.<sup>24</sup>

En el Artículo 44 (Prácticas Ilícitas) se dispone que la adopción de cualquier medida autorizada por el Capítulo III, ya sea por la JREF, OGP, el BGF, la ORHELA, las Agencias, sus Autoridades Nominadoras, el Gobernador o por cualquiera de los representantes de éstos, no constituirá una violación a los convenios colectivos, ni una práctica ilícita.

---

<sup>24</sup> La aplicación de tal registro se da en la circunstancia de que, si al implantarse la Fase II existiere la necesidad de llenar una posición vacante, y esto no pudiera lograrse mediante traslado, se podrá reemplazar a aquellos que figuran en el registro de elegibles y que al momento de su despido estaban desempeñando labores iguales o similares a las del puesto vacante, siguiendo para ello el criterio de antigüedad. En estos casos se reemplazará a estos empleados dándole preferencia a los de mayor antigüedad.

En el Art. 46 (Interés público y foro para dirimir controversias) se establece la importancia de los asuntos contenidos en la Ley, por estar revestidos de un gran interés público. A la vez, se resalta la importancia de velar por los derechos de los empleados afectados, en cuanto a las acciones a tomarse conforme a lo dispuesto en el Capítulo III. En ese contexto, el artículo dispone que CASARH tendrá jurisdicción para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme al Capítulo III, en todo aquello que no conflija con éste, de aquellos empleados no cubiertos por las disposiciones de la Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público, Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada (Ley Núm. 45).

CASARH tendrá, asimismo, jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004" (Ley Núm. 184), en cuanto a apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme al Capítulo III, en todo aquello que no conflija con este último. También dispone que la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (Comisión) mantendrá jurisdicción para ventilar cargos de práctica ilícita y prestar servicios de arbitraje, en cuanto a acciones o

decisiones cubiertas por la Ley Núm. 45, según enmendada, en armonía con las disposiciones de la Ley Núm. 7.

Finalmente, ante la posibilidad de un aumento en la cantidad de reclamaciones presentadas en la Comisión, y para asegurar un debido proceso de ley y una solución justa y rápida en los procedimientos ante dichos organismos, este Art. 46 aumenta la composición de la Comisión a un (1) Presidente y cinco (5) miembros asociados, y autoriza al Presidente de la Comisión nombrar a los árbitros que sean necesarios para que realicen las labores encomendadas por el Capítulo III de la ley. Asimismo, se autoriza al Presidente de CASARH a nombrar y designar los Oficiales Examinadores que sean necesarios. Los Arts. 47 al 67 configuran las "Medidas Financieras (Cap. IV) y del Art. 68 al 72 se establecen la "Disposiciones Finales" (Cap. V).

### III

La Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico establece, en lo que nos es pertinente, que:

[n]inguna persona **será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley**, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes.<sup>25</sup>

Por su parte, la Quinta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos, en lo pertinente señala:

---

<sup>25</sup> Art. II, Sec. 7, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1. (Énfasis nuestro).

...nor [shall any person] be deprived of life, liberty, **or property, without due process of law;**<sup>26</sup>

A su vez la Enmienda Catorce de la Constitución de los Estados Unidos reza:

nor shall any State deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.<sup>27</sup>

Como se aprecia, tanto nuestra Constitución como la Constitución Federal, reconocen como derecho fundamental el debido proceso de ley. El debido proceso de ley se manifiesta en dos dimensiones: la sustantiva y la procesal.<sup>28</sup> Analizaremos ambas doctrinas en el contexto de los reclamos esbozados por las partes recurridas.

Todos los recurridos en los casos aquí consolidados reclaman tener, como empleados públicos de carrera, un interés propietario sobre sus plazas. Les asiste la razón. Desde *Lupiáñez v. Srio de Instrucción*, 105 D.P.R. 696 (1977), reconocimos por primera vez tal derecho, en esa ocasión basándonos en una expectativa legítima de que un puesto se convertiría en permanente. Un año después, en *Pierson Muller I v. Feijoó*, 106 D.P.R. 838 (1978), reconocimos expresamente tal derecho a los empleados públicos de carrera, como lo son los aquí recurridos. **Ese**

---

<sup>26</sup> Emda. V, Const. EE.UU., L.P.R.A., Tomo I. (Énfasis nuestro).

<sup>27</sup> Emda. XIV, Const. E.E.U.U., L.P.R.A., Tomo I.

<sup>28</sup> *Rivera Santiago v. Srio. de Hacienda*, 119 D.P.R. 265 273 (1987).

**derecho propietario garantiza, al ser afectado por una acción del Estado (*State Action*), la concurrencia de un debido proceso de ley.**<sup>29</sup>

Por otro lado, y como señala el siempre apreciado profesor Miguel Velázquez Rivera, "la jurisprudencia constante del Tribunal Supremo de Estados Unidos y del de Puerto Rico es clara en el sentido de que el ejercicio del **derecho de propiedad no es absoluto**. Está supeditado a intereses sociales que se agrupan en el concepto de '**poder de razón de estado**' o '**police power**'".<sup>30</sup>

**A. Doctrina de Poder de Razón de Estado (*Police Power*)**

"[T]oda comunidad políticamente organizada tiene lo que hemos llamado el poder público del estado (*police power*) para salvaguardar la seguridad, la salud y el bienestar de sus habitantes".<sup>31</sup> Desde principios del siglo pasado hemos interpretado las implicaciones que conlleva este poder de razón de Estado. Desde entonces, también hemos reconocido la dificultad que entraña una "definición satisfactoria" de tal concepto.<sup>32</sup> No obstante, y por la presente, adoptamos la siguiente como definición

---

<sup>29</sup> *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499 (1990).

<sup>30</sup> M. Velázquez Rivera, *Validez Legal de la Reglamentación por la Asamblea Legislativa de la Importación, Venta y Posesión en Puerto Rico de Perros de la Raza Pit Bull*, 63 Rev. Jur. U.P.R. 1, 15 (1994).

<sup>31</sup> *Bordas & Co. v. Srio. de Agricultura*, 87 D.P.R. 534, 547-548 (1963); citando a *Barbier v. Connolly*, 113 U.S. 27, 31 (1885); *Brown v. Maryland*, 12 Wheaton 419, 442 (1827); Weaver, *Constitutional Law* (1946), pág. 491.

<sup>32</sup> Véase *El Pueblo v. López*, 28 D.P.R. 377, 380 (1920).

de "poder de razón de estado", por ser una que precisa el concepto de manera práctica, sencilla y muy pertinente a la controversia que nos ocupa:

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.<sup>33</sup> (Énfasis nuestro).

Ahora bien, como señala el profesor Serrano Geyls:

El Tribunal [Supremo Federal] se ha negado consecuentemente a ofrecer una definición exacta **de las fronteras del poder de reglamentación** [police power]. Ha preferido, al enfrentarse a objeciones constitucionales a su uso, resolver cada caso conforme a sus hechos. Originalmente ese poder comprendía la facultad de dictar reglas para proteger la salud, la seguridad y la moral públicas, según las tradiciones del "common law". [Luego,] **se le añadió la frase, aún más amplia, de "bienestar general". Ha mantenido ese significado hasta el presente.**<sup>34</sup> (Citas omitidas y énfasis nuestro).

En ese contexto, ya hemos pautado que el poder de razón de Estado es uno amplio. Por eso, al tratar de delimitar su marco de injerencia debe hacerse de acuerdo a las circunstancias y/o hechos particulares de cada

---

<sup>33</sup> (Reiterando el criterio expuesto en la Opinión del Secretario de Justicia Núm. 1966-40.) Op. Sec. Just. Núm. 33 de 1984.

<sup>34</sup> R. Serrano Geyls, *Derecho Constitucional de Estados Unidos y Puerto Rico*, 1ra. ed., San Juan, Ed. C. Abo. P.R., 1988, Vol. II, pág. 923.

caso.<sup>35</sup> Entre esas circunstancias, hemos reconocido 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.<sup>36</sup>

Además, en el pasado hemos reconocido incluso "la estética" como un fundamento único y válido para el ejercicio por la Rama Legislativa del poder de razón de Estado, específicamente en la consecución del bienestar general.<sup>37</sup> De hecho, desde principios del siglo pasado el Tribunal Supremo Federal ha reconocido que, bajo este poder, se pueda hasta limitar en determinadas circunstancias el número de personas que pueden ocupar una vivienda y la relación entre éstas.<sup>38</sup> Y es que, en el ejercicio de su poder de razón de Estado, la Legislatura "goza de amplia facultad para aprobar reglamentación económica dirigida a promover el bienestar de la comunidad. **La única limitación que tiene es la dispuesta por la garantía del debido proceso de ley**".<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Vélez v. Municipio de Toa Baja, 109 D.P.R. 369 (1980).

<sup>36</sup> Véase Arenas Procesadas, Inc. v. E.L.A., 132 D.P.R. 593 (1993).

<sup>37</sup> Cervecería Corona, Inc. v. Srio. Obras Públicas, 97 D.P.R. 44 (1969). Esto, en el contexto del poder de la Asamblea Legislativa para la eliminación sumaria de rótulos y anuncios instalados en violación a las leyes y reglamentos de zonificación.

<sup>38</sup> Village of Belle Terre v. Boraas, 416 U.S. 1 (1974). Véase también Pennsylvania Coal Co. v. Mahon, 260 U.S. 393, 413 (1922).

<sup>39</sup> Defendini Collazo et al, v. E.L.A., Cotto, 134 D.P.R. 28 (1993); véase además Marina Ind., Inc. v. Brown Boveri Corp., 114 D.P.R. 64, 80 (1983), E.L.A. v. Márquez, 93 D.P.R. 393, 402 (1966).

**B. Debido Proceso de Ley Sustantivo:**

La controversia con relación a la constitucionalidad de la Ley Núm. 7, en el contexto de las cesantías que autoriza, así como la eliminación de unos procesos anteriores a esas cesantías -establecidos mediante la Ley Núm. 184-, es una estrictamente de debido proceso de ley sustantivo. Por otro lado, la ausencia o inadecuacidad -si ese fuera el caso- de otro proceso que sustituya el dejado sin efecto por la Ley Núm. 7, es un asunto de debido proceso de ley en su aspecto procesal. Conviene entonces revisitar ambas doctrinas, en especial lo relacionado al debido proceso de ley sustantivo y su estrecha relación con lo concerniente a la reglamentación del tipo económico.

“El término debido proceso de ley conlleva una connotación exclusivamente procesal. No obstante, por mucho tiempo se ha aceptado que una ley o actuación gubernamental puede violar el debido proceso de ley por su contenido o su consecuencia, independientemente del proceso para aplicarlas”.<sup>40</sup> Para entender con corrección el concepto “derecho procesal sustantivo” y su relación con la reglamentación de tipo económico, conviene considerar su trasfondo en la historia de los Estados

---

<sup>40</sup> J. Álvarez González, *Derecho Constitucional de Puerto Rico y Relaciones Constitucionales con los Estados Unidos*, Bogotá, Temis, 2009, pág. 629.

Unidos de América. El profesor Serrano Geysls nos señala lo siguiente:

Los años que siguieron a la aprobación de la enmienda XIV hasta 1934 se distinguieron por tres desarrollos fundamentales:... el acelerado crecimiento del capitalismo norteamericano con su secuela de abusos contra individuos y grupos económicamente débiles;... la intervención en las actividades económicas, gradualmente más acentuada, de los gobiernos de los estados y luego del gobierno federal para eliminar o reducir esos abusos y ...el uso frecuente por los tribunales de una doctrina constitucional que limitó extensamente el poder de reglamentación económica de esos gobiernos.

En los *Slaughter-House Cases* el Tribunal Supremo rechazó (5-4) la idea... de que la cláusula de privilegios e inmunidades de la ciudadanía contenida en la Enmienda XIV incluye los derechos comprendidos en las primeras diez enmiendas. Se trataba de una ley de Louisiana que concedía el monopolio de la matanza de ganado en New Orleans a una corporación. Los demandantes alegaron también que la ley violaba el debido proceso de ley.

...

Correspondió al Juez Bradley... discutir en su opinión disidente, el debido proceso. Dijo que "los derechos a la vida, la libertad y la propiedad son derechos fundamentales de los que solo puede disponerse mediante el debido proceso de ley".

...

Así hizo su aparición, en la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal... el concepto de debido proceso de ley "sustantivo" como freno a la reglamentación económica. Expresiones aisladas incluidas en opiniones del Tribunal confirmaron la gradual aceptación de la doctrina.

...

Luego en *Holden v. Hardy*... se sostuvo la validez de una ley estatal que limitaba a ocho horas la jornada de trabajo de los empleados de minas y fundiciones, porque constituía un ejercicio "razonable" del poder legislativo en vista de las insalubres condiciones de trabajo

imperantes en la industria... Unos años después, entró *Lochner v. New York*... [y] se produjo la consagración definitiva del debido proceso de ley sustantivo, a la vez que un intenso debate sobre sus alcances.

...

De 1905 a 1934 [iniciando con *Lochner* en 1905] el Tribunal Supremo invalidó unas [200] leyes de reglamentación económica, federales y estatales, fundamentándose mayormente en el debido proceso de ley sustantivo. Un número mayor fue aprobado.

...

La gravísima situación económica que aquejó a los Estados Unidos de 1930 - 1933... los justos reclamos de los individuos y grupos más perjudicados por ella, la simpatía de los gobiernos hacia esos reclamos y las críticas dentro y fuera del Tribunal a las aplicaciones del debido proceso sustantivo provocaron un cambio de interpretación. *Nebbia v. New York*, 229 U.S. 502 (1934) constituyó el primer paso.

*Nebbia*, un pequeño tendero [pequeño comerciante], fue condenado por violar una ley de New York que autorizaba fijar precios mínimos y máximos a la leche. Alegó que la ley violaba el debido proceso y la igual protección garantizados por la enmienda XIV. El Tribunal sostuvo la validez de la ley por votación 5-4.

...

*West Coast Hotel v. Parrish*... marca la aceptación definitiva de una nueva aplicación del debido proceso de ley sustantivo a la reglamentación económica. La jurisprudencia del Tribunal Supremo hasta nuestros tiempos ha reafirmado, en términos aún más enfáticos, esa nueva posición.<sup>41</sup> (Citas omitidas)

---

<sup>41</sup> Op cit., págs. 915-930. En el caso *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1905), la Corte de Apelaciones de Nueva York había confirmado la condena del demandante (*Lochner*), quien había violado una ley de ese estado que prohibía el empleo de panaderos por más de sesenta horas a la semana o diez horas al día. El Tribunal Supremo Federal declaró inconstitucional esa ley al considerar que era una irrazonable, innecesaria y arbitraria, y que interfería con la libertad de contratación, sin tener el gobierno un propósito legítimo para regular las condiciones y prácticas de trabajo. Este caso marcó un periodo de casi treinta años que se conoció como la "era *Lochner*".

Por otra parte, en *West Coast Hotel v. Parrish*, 300 U.S. 379 (1937). el Tribunal Supremo Federal aplicó la doctrina jurisprudencial sentada en *Nebbia, supra*, y señaló que:

Como señala el profesor Serrano Geysls, "la consagración definitiva del debido proceso de ley sustantivo" adviene con el caso de *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1905). *Lochner* y su progenie marcan un periodo en el que se presumía la inconstitucionalidad de cualquier ley que intentara regular la propiedad privada, obligando al Estado a probar que la legislación mantenía algún tipo de relación razonable con un fin legítimo. Sin embargo, este criterio judicial no se sostuvo por mucho tiempo. El ocaso de la llamada "era *Lochner*" inició con el caso de *Nebbia v. New York*, 291 U.S. 502 (1934). Es a partir de ese momento que ese control estricto que *Lochner* impuso sobre la legislación económica comenzó a deteriorarse, encontrando su final a partir de 1937, con el caso de *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, *supra*. En *West Cost* el Tribunal Supremo Federal sostuvo la validez de una ley del Estado de Washington que establecía un salario mínimo para las mujeres, revocando así la decisión de *Adkin v. Children's Hospital*<sup>42</sup>, que había declarado inconstitucional una legislación que establecía exactamente lo mismo, por constituir un menoscabo a las

---

[si] [l]as regulaciones a la propiedad privada guardan una relación razonable con un legítimo fin legislativo, y no son discriminatorias o arbitrarias, los requerimientos del debido proceso se encuentran satisfechos; los tribunales son incompetentes para controlarlas si resulta adecuada y practicable; (...) no puede ser invalidada salvo que el exceso legislativo sea palpable.

<sup>42</sup> 261 U.S. 525 (1923)

obligaciones contractuales. De hecho, Desde *West Coast Hotel v. Parish, supra*, prácticamente toda revisión judicial en casos relacionados con el *Police Power* del Estado bajo la enmienda XIV de la Constitución Federal se han efectuado bajo las cláusulas del debido proceso de ley y la de igual protección de las leyes. Cuando una ley regula un derecho o una libertad que afecta a la ciudadanía en general por igual, se la somete al escrutinio del debido proceso de ley sustantivo; cuando la ley establece clasificaciones que regulan el ejercicio de un determinado derecho o libertad de un modo distinto a diversos grupos o personas, entonces se aplica el escrutinio ("test") de la igual protección de las leyes.

***Desarrollo en Puerto Rico:***

En cuanto al desarrollo histórico de la doctrina del debido proceso de ley sustantivo en nuestra Isla, citamos gran parte de lo expuesto por el profesor Álvarez González en su reciente obra:

El Tribunal Supremo de Puerto Rico se confrontó por primera vez con la aplicación de *Lochner v. New York...* en *Pueblo v. García & García...* Se acusó a una empresa de violar el art. 553 del Código Penal de 1902 por haber tenido abierto al público su establecimiento de provisiones a las ocho y cuarto de la noche. Ambas partes presentaron alegatos sobre la aplicación de *Lochner* a aquella situación.

El Tribunal en *García* se negó a aplicar a *Lochner*, tras diferenciar los hechos de ambos casos. Concluyó que el estatuto de Nueva York impugnado en *Lochner* establecía un límite al número de horas que un obrero podía trabajar, mientras que el art. 553 establecía una hora

límite para cerrar establecimientos comerciales, las seis de la tarde. A juicio del Tribunal, el art. 553 no imponía un límite al total de horas de trabajo que un obrero podía contratar, por lo que la situación era distinguible de la de *Lochner*.

Lo curioso de *García* no es tanto la forma en que evadió aplicar a *Lochner*, sino que el Tribunal dio señas de inclinarse hacia la posición contraria a ese caso, a pesar de que en efecto estaba interpretando la Constitución federal, en la que la entidad acusada basaba su defensa. El Tribunal enfatizó su deber de sostener la constitucionalidad de una ley a menos que resulte claramente lo contrario y mostró renuencia a escudriñar el interés o propósito legislativo:

[L]as cortes no investigarán respecto a las razones que los legisladores hayan podido tener en cuenta al aprobar dichas reglamentaciones siempre que las reglamentaciones mismas no sea contrarias a la razón.

Acto seguido, el Tribunal adoptó un escrutinio de razonabilidad para adjudicar la validez constitucional de la Ley de Cierre. Resolvió que el que una reglamentación pueda erigir un obstáculo al libre comercio sólo provocará su invalidación cuando no se pueda encontrar razón alguna que la justifique. En la última oración de su opinión, el Tribunal utilizó una técnica que el Tribunal Supremo federal no vino a popularizar sino hasta después del desplome del edificio *Lochner*: conjeturar sobre el propósito legislativo y sobre el cuadro de hechos que el legislador tuvo ante sí.

...

No obstante, unos años después el Tribunal, que ahora interpretaba la cláusula de debido proceso de ley de la Ley Jones, se sintió obligado por la jurisprudencia federal e invalidó una ley que autorizaba a los municipios a crear monopolios para la venta de carne, desplazando así a los carniceros del ejercicio de su oficio, *Pueblo v. Correa*... e invalidó también la ley de salario mínimo, *Pueblo v. Lournaga & Co., Sucs., S en C*...

...

En 1937, el mismo año en que se decidió *West Coast Hotel Co. v. Parish*... surgió en

Puerto Rico *M. Taboada & Co. v. Rivera Martínez, Comisionado* (1937). Este caso presentó una segunda oportunidad al Tribunal para expresarse sobre el tipo de escrutinio a usarse ante un ataque a la validez constitucional de una medida de reglamentación económica. En *Taboada* se pidió al Tribunal que invalidara la Ley 49 de 1935, que regulaba las horas de trabajo de los empleados de establecimientos comerciales e industriales. Esa era una controversia muy similar a la de *Lochner*, por lo que el Tribunal no pudo evadir discutir a fondo ese caso, cuya fuerza como precedente ya estaba declinando rápidamente para 1937. El Tribunal resumió la posición de los jueces en *Lochner* y concluyó que la minoría postulaba el principio correcto. Añadió que en *Bunting v. Oregon*, (1917), el Tribunal Supremo federal así lo reconoció implícitamente, al negarse a indagar sobre el motivo legislativo de una reglamentación económica. Por ello, concluyó, *Bunting* revocó *sub silentio* a *Lochner*.

...

En 1940, *García v. Municipio de Humacao*, (1940) planteó de nuevo la validez de la Ley de Cierre, según enmendada en 1917 y 1925. Esas enmiendas autorizaron a los municipios a aplicar esa ley a las farmacias. El Tribunal reafirmó a *García & García* y sostuvo expresamente que la opinión del Juez Holmes en *Lochner* se había convertido en la norma imperante.

Desde entonces el Tribunal ha pasado ligeramente sobre solicitudes para que indague sobre la motivación legislativa y la constitucionalidad de medidas de reglamentación económica. En casos como *Montaner v. Comisión Industrial*, (1940); *Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo*, (1953); *A. Roig, Sucr. v. Junta Azucarera*, (1954), expresó que no es su función enjuiciar la sabiduría o conveniencia política de una ley, sino sólo si ésta es irrazonable, arbitraria o caprichosa, que es lo único que exige el debido proceso [de ley].<sup>43</sup> (Citas omitidas).

---

<sup>43</sup> Op. cit., pág. 631-632.

Como bien señala el profesor Álvarez González, desde 1915, en *Pueblo v. García & García*, 22 D.P.R. 817 (1915), adoptamos un escrutinio de razonabilidad (nexo racional) con relación a los ataques a medidas de reglamentación socioeconómicas, bajo la cláusula de debido proceso de ley en su modalidad sustantiva. Esto, incluso y como refleja el caso de *Pueblo v. García, supra*, aun antes de que el Tribunal Supremo Federal abrazara tal criterio.

Desde entonces, y a través de todo el siglo pasado, sostuvimos la validez de múltiples leyes de reglamentación socioeconómica apoyados en el criterio de razonabilidad. Así por ejemplo, en *Marina Ind. v. Brown Boveri Corp.*, 114 D.P.R. 64, 80 (1983), señalamos que la Legislatura, en el ejercicio de su poder de razón de Estado, tiene amplia facultad para la reglamentación de carácter económico, sujeta únicamente a las limitaciones impuestas por la garantía del debido proceso de ley. Señalamos específicamente que “[e]stas limitaciones solo requieren que la reglamentación no sea irrazonable, arbitraria o caprichosa y que el medio elegido tenga una relación real y sustancial con el objetivo que se persigue”.<sup>44</sup>

Diez años después de *Marina Ind. v. Brown, supra*, y por voz de la Juez Asociada Naveira, emitimos dos

---

<sup>44</sup> *Marina Ind. v. Brown Boveri Corp., supra*, pág. 77. Véase, además, *Morales v. Lizarribar*, 100 D.P.R. 717 (1972); *Central San Vicente v. Junta Azucarera*, 78 D.P.R. 799 (1955); *A. Roig, Sucrs. v. Junta Azucarera*, 77 D.P.R. 342, 357 (1954).

opiniones con algunas pautas que es menester citar. En *Defendini Collazo et al, v. E.L.A., Cotto*, 134 D.P.R. 28, 74 (1993), reiteramos que el debido proceso de ley sustantivo impide el que una persona sea privada arbitrariamente de un interés de libertad o propiedad. No obstante, también señalamos que **"[u]na ley no será declarada inconstitucional por violar esta disposición siempre que la misma tenga una relación real y sustancial con el interés estatal que persigue"** y cumpla con los requisitos de razonabilidad y no arbitrariedad o capricho legislativo. Allí, citando expresamente a *Morales v. Lizarribar, supra*, reiteramos que

[l]os tribunales al examinar una controversia relativa a esta garantía constitucional **"no entrarán en consideraciones sobre la sabiduría de las medidas legislativas, sino que sostendrán su constitucionalidad a menos que no tengan un propósito público legítimo, o sean claramente arbitrarias, o que no guarden una relación razonable con el propósito público que persiguen"**.<sup>45</sup> (Énfasis suplido).

Como puede observarse, la garantía del debido proceso de ley exige que un estatuto de naturaleza socioeconómico no sea irrazonable, arbitrario, caprichoso y que el medio elegido tenga una relación racional con el interés que se persigue.<sup>46</sup> Es decir, para determinar la

---

<sup>45</sup> *Defendini Collazo et al, v. E.L.A., Cotto, supra*, 74.

<sup>46</sup> *Salas v. Municipio de Moca*, 119 D.P.R. 625, 633 (1987); *Morales v. Lizarribar*, 100 D.P.R. 717, 731 (1972).

constitucionalidad de una ley de carácter económico, bajo el crisol del debido proceso de ley sustantivo, es de aplicación un escrutinio de razonabilidad.<sup>47</sup> Este análisis es esencialmente similar al de la igual protección de las leyes mediante el escrutinio de nexos racional.<sup>48</sup>

Por último, en *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*, 134 D.P.R. 405, 408 (1993), señalamos que al utilizar el escrutinio de nexos racional "el tribunal tiene que adoptar una **actitud de gran deferencia hacia la actuación legislativa** que se impugna. El fundamento de esta norma de deferencia reside en el principio constitucional de separación de poderes".<sup>49</sup> (Énfasis nuestro.) Por esta razón, el estatuto o reglamento, según sea el caso, se presume constitucional y el peso de la prueba recae sobre quien cuestiona su validez.<sup>50</sup>

**En conclusión, es evidente que con relación a reclamos bajo la cláusula de debido proceso de ley en su modalidad sustantiva, y en lo relativo a medidas de corte socioeconómico, este Tribunal ha seguido, hasta el día de**

---

<sup>47</sup> *Defendini Collazo Et al, v E.L.A., Cotto, supra*, pág. 74.

<sup>48</sup> *Marina Ind., Inc. v. Brown Boveri Corp., supra*, pág. 81. Véanse además, *Zachry International v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 267 (1975); *Hermina González v. Srio del Trabajo*, 107 D.P.R. 667, 673 (1978).

<sup>49</sup> Véanse también *Berberena v. Echegoyen*, 128 D.P.R. 864, 881-882 (1991); *Cleburne v. Cleburne Living Center, Inc.*, 473 U.S. 432 (1985); *Schweiker v. Wilson*, 450 U.S. 221 (1981); *Minnesota v. Clover Leaf Creamery Co.*, 449 U.S. 456, 464 (1981).

<sup>50</sup> *Marina Ind., Inc. v. Brown Boveri Corp., supra*, pág. 80.

**hoy, la pauta establecida por el Tribunal Supremo federal de escrutinio o nexa racional; no vemos razón por la cual debemos apartarnos de ésta ahora.**

***C. Debido Proceso de Ley en su Aspecto procesal***

El "debido proceso de ley" es uno, pero lo es en virtud de sus circunstancias. En el aspecto procesal y en su sentido literal significa "un proceso justo". Por eso señalamos que es sólo uno, sin más acepciones; porque se trata llanamente de un proceso que emane justicia, aunque no todos advertimos la justicia de la misma manera.

El filósofo y el moralista ven la justicia abstracta. El hombre, sea abogado, sea político, ha tratado de identificarla con el interés individual de su propia clase, de su propia nación. Para el jurista la justicia es una realidad concreta. Es la síntesis de la vida real. Es una entidad heterogénea compuesta, como el hombre, de materia y espíritu, de oportunidad y de moral, que no se excluyen, sino que se equilibran, de razón y utilidad, de pasado y futuro, de tradición y renovación, que coexisten al igual que en la máquina coexisten freno y motor.<sup>51</sup> (Énfasis omitido.)

Como hemos señalado, "[e]l debido proceso de ley es una de esas fórmulas elásticas de justicia sustancial que no es susceptible de definición genérica. No es una norma invariable que pueda aplicarse por su propia virtualidad

---

<sup>51</sup> B. Biondi, *La ciencia del Derecho como arte de lo justo*, 9 Anales de la Academia Matritense 323, 352 (1957), citado por el Juez Asociado Señor Negrón García en su opinión concurrente en *Pueblo Int'l, Inc. v. Srio. de Justicia*, 122 D.P.R. 703, 748 (1988).

independientemente de las circunstancias que medien el caso".<sup>52</sup>

Al considerar la doctrina del debido proceso de ley en su aspecto procesal, es necesario confirmar, en primer lugar, la existencia de un interés de libertad o propiedad protegido por esta cláusula constitucional y que este interés se encuentre afectado por una acción del Estado (*State Action*). En segundo lugar, es menester determinar las características mínimas que debe reunir el procedimiento mediante el cual el Estado pretende afectar negativamente ese derecho constitucionalmente protegido.

Como ya señalamos, desde *Pierson Muller I v. Feijoó*, *supra*, este Tribunal reconoció que los empleados de carrera como los aquí recurridos ostentan un claro interés propietario que, como tal, se encuentra protegido por la Constitución puertorriqueña, así como por la de los Estados Unidos de América. También hemos señalado que tal protección se concreta a que el derecho propietario en cuestión no pueda ser afectado por el Estado, sin que a los recurridos se les garantice un debido proceso de ley.

En cuanto al procedimiento o proceso debido que se le debe conceder a un empleado de carrera cuando se le priva de su empleo, en *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, etc.*, 133 D.P.R. 881, 888(1991), señalamos que

**"[d]ependiendo de las circunstancias, diversas**

---

<sup>52</sup> *Santiago v. Jones*, 74 D.P.R. 617, 621 (1953).

**situaciones pueden requerir diferentes tipos de procedimientos, pero siempre persiste el requisito general de que el proceso gubernamental debe ser justo e imparcial."** (Énfasis nuestro.) A renglón seguido pautamos, siguiendo la norma establecida por el Tribunal Supremo federal en *Mathews v. Eldridge*, 424 U.S. 319 (1976), que

[e]l Tribunal Supremo de Estados Unidos estableció los tres (3) criterios que deben sopesarse al determinar cuál es el proceso debido para privarle a un individuo de algún derecho protegido. Estos son: (1) se debe determinar cuáles son los intereses individuales afectados por la acción oficial; (2) el riesgo de una determinación errónea que prive a la persona del interés protegido mediante el proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas, y (3) el interés gubernamental protegido con la acción sumaria y la posibilidad de usar métodos alternos. (Énfasis omitido.)

Asimismo, a la luz de los criterios enunciados en *Mathews v. Eldridge*, *supra*, y la jurisprudencia subsiguiente, se han establecido diversos requisitos con los que debe cumplir todo procedimiento adversativo para satisfacer las exigencias mínimas de un debido proceso procesal, a saber:

(1) notificación adecuada del proceso; (2) proceso ante un juez imparcial; (3) oportunidad de ser oído; (4) derecho a conainterrogar testigos y

examinar evidencia presentada en su contra; (5) tener asistencia de abogado, y (6) que la decisión se base en el récord.

Luego, en *Rivera Santiago v. Srio. de Hacienda*, 119 D.P.R. 265 (1987), añadimos que la decisión final debe ser explicada o fundamentada. Es a la luz de estos parámetros que debemos resolver, sujeto a las circunstancias de estos casos en particular, los reclamos de los recurridos en cuanto al aspecto procesal del debido proceso de ley.

De otra parte, en *Vélez Ramírez v. Romero Barceló*,<sup>53</sup> -un caso relacionado al área de empleo público- señalamos que los factores reconocidos por el Tribunal Supremo Federal en *Mathews v. Eldridge, supra*, son los que se deben considerar para determinar si como requisito mínimo del debido proceso de ley, el empleado público tiene derecho a una vista informal previa a su despido.<sup>54</sup> A la luz de tales requisitos, este Tribunal ha resuelto que el debido proceso de ley, en su modalidad procesal, les garantiza a los trabajadores gubernamentales una vista informal previa al despido, cuando estos demuestran tener un interés propietario reconocido por el Estado.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> 112 D.P.R. 716, 730-731 (1982).

<sup>54</sup> Véase, *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499, 519 (1990).

<sup>55</sup> *A.E.E. v. Unión de Trabajadores*, 153 D.P.R. 623, 630 (2000); *Marrero Caratini v. Rodríguez Rodríguez*, 138 D.P.R. 215, 221 (1995); *Torres Solano v. P.R.T.C., supra*.

#### IV

##### A. El estado de "emergencia fiscal"

La Ley Núm. 7 declara reiteradamente un "estado de emergencia fiscal" en Puerto Rico.<sup>56</sup> Ésta constituye la primera vez en la historia que nuestra Asamblea Legislativa utiliza el término "estado de emergencia", en el contexto de una situación económica a nivel de todo el País.<sup>57</sup> Ahora bien, ya antes este Tribunal ha reconocido

---

<sup>56</sup> Además de su título, "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal...", la Ley Núm. 7 declara la existencia de un "estado de emergencia fiscal" en su Exposición de Motivos; un "estado de emergencia económica y fiscal" en el Art. 2 (Declaración de Propósito de Política Pública); y, nuevamente, un "estado de emergencia fiscal" en el Art. 37.04(b) (Cesantías).

<sup>57</sup> Podríamos encontrar un tipo de excepción a esta aseveración en dos leyes que se aprobaron en la década de los años 40, a consecuencia de la situación mundial provocada por la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, ninguna de estas leyes abarcaba la magnitud -tanto en las áreas afectadas como en sus implicaciones- de la Ley Núm. 7.

A continuación, hacemos un muy breve resumen de las leyes en las que anteriormente la Asamblea Legislativa ha declarado "estados de emergencia". La Exposición de Motivos de la Ley de Tierras de Puerto Rico, Ley Núm. 26 de 12 de abril de 1941, según enmendada, consigna para la historia el que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico declaró un Estado de Emergencia por razón del desarrollo del latifundio corporativo en el Puerto Rico de aquel entonces. La acción que nuestra Asamblea Legislativa requirió en aquel momento, y en virtud del "estado de emergencia" que había declarado, fue el inmediato rescate de las tierras de manos de aquellas personas jurídicas (corporaciones) que las monopolizaban, y exigiendo la terminación del dominio, posesión o control de las tierras por tales personas. Desde entonces, y en virtud de tales artículos de la Ley de Tierras de Puerto Rico (28 L.P.R.A. secs. 268 -273), la Autoridad de Tierras puede expropiar todo terreno perteneciente a una corporación con más de 500 acres.

El 27 de noviembre de 1942, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 16, cuyo propósito esencial, tal y como aparece expresado en su título y en la Exposición de Motivos, era: declarar la existencia en Puerto Rico de un estado de emergencia grave ocasionado por la Segunda Guerra Mundial. Esta ley autorizaba programas de trabajos de emergencia, para dar trabajo a los desempleados; autorizaba proyectos de compensación de desempleo, auxilio, abaratamiento de precios, y siembra y distribución de alimentos, entre otros.

Otro estatuto pre Constitución en el que la Asamblea Legislativa decretó un estado de emergencia lo es la Ley número 464, aprobada el 25 de abril de 1946, conocida como Ley de Alquileres

la posibilidad de que, en **circunstancias de emergencias relacionadas con aspectos económicos**, la Asamblea Legislativa puede hacer uso de sus amplios poderes.<sup>58</sup> De hecho, en el pasado hemos llegado a tomar **conocimiento judicial** de "la precaria situación económica del país", y de cómo esa situación económica se refleja, produciendo una "grave crisis" en las finanzas del Gobierno.<sup>59</sup>

Esta declaración de "estado de emergencia fiscal" que enuncia la Ley Núm. 7 se emite como consecuencia, a su vez, de la determinación de la existencia de una "grave emergencia fiscal" que justifica -según el texto de la propia Ley- el uso del "poder de razón de Estado"

---

Razonables, esto también en el contexto de la Segunda Guerra Mundial.

Asimismo, los Arts. 1 al 6 de la Ley Núm. 3 de 16 de diciembre de 1946, 3 L.P.R.A. secs. 487-492 establecen una serie de medidas que también preceden a la aprobación de nuestra Constitución. Mediante tales artículos el Gobernador, con el consejo y aprobación del "Consejo de Secretarios" puede determinar una emergencia en la prestación de servicios públicos y declara un "estado de emergencia" en un "departamento, dependencia o agencia". Según el texto de la sección 487 esta declaración de emergencia se daría en el contexto del abandono del servicio o amenaza de abandono del servicio, en acción concertada, por parte de un número de funcionarios o empleados, ya sean a sueldo o jornal, de departamentos, dependencias o agencias del Gobierno de Puerto Rico.

Por último, el Art. 48 de la Ley de Bancos, Ley Núm. 55 de 12 de mayo de 1933, según enmendada,<sup>7</sup> L.P.R.A. sec. 204, dispone que en caso de "periodos recesivos o de depresión que afecten en un alto grado la estructura económica y monetaria del país con su consabido efecto desfavorable sobre la banca, el Gobernador podrá proclamar un estado de emergencia y tomar las medidas de emergencia con relación a los bancos para la protección del público y los mejores intereses de Puerto Rico".

<sup>58</sup> *Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior*, 101 D.P.R. 378, 396 (1973). Véase además, *Aponte v. Srio. de Hacienda, E.L.A.*, 125 D.P.R. 610, 634 (1990), opinión concurrente del Juez Asociado Señor Negrón García.

<sup>59</sup> *Aponte v. Srio. de Hacienda, supra*, pág.625, esc. 11.

por parte de la Asamblea Legislativa. Corresponde entonces examinar cuáles son las circunstancias que motivan a la Asamblea Legislativa para declarar un estado de emergencia fiscal, invocando de esta forma su amplio poder de razón de Estado y, mediante éste, aprobar una medida que afecta los intereses propietarios de los aquí recurridos.

***B. La situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico, a la luz de la legislación aprobada***

Para dramatizar la situación tan difícil que enfrenta el País, la Ley Núm. 7 comienza su Exposición de Motivos señalando que:

Puerto Rico atraviesa por la **crisis fiscal más grave de nuestra historia**. [Encontrándose en] una recesión económica que está en su cuarto año consecutivo y que está **al borde de convertirse en una depresión**—la primera en Puerto Rico desde la década de los 1930's. (Énfasis nuestro).<sup>60</sup>

***Las razones para la crisis:***

Señala la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 que el Gobierno de Puerto Rico enfrenta un déficit estructural recurrente de aproximadamente \$3,200 millones, lo que equivale al 42% de los recaudos estimados para este año fiscal. El Gobierno no cuenta con

---

<sup>60</sup> Exposición de Motivos, Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009.

los recursos para cubrir sus gastos operacionales.<sup>61</sup> A partir del primer semestre del 2006, Puerto Rico ha sufrido tres años consecutivos de crecimiento económico negativo. De julio de 2007 a junio de 2009, la economía del País se habría contraído a razón de 2.6% anual, proyectándose una caída económica que continuará durante el próximo año fiscal; se estima que la economía se reducirá por lo menos un 2% adicional en el año fiscal 2010.<sup>62</sup>

El problema es que “[c]umulativamente, Puerto Rico habrá experimentado cuatro años corridos de recesión”, lo que constituiría “una depresión económica que básicamente anularía todo el crecimiento experimentado en los seis años del 2000 al 2006”.<sup>63</sup> Agrava esta situación el hecho de que, según se advierte en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7, a partir del primer semestre de 2006 y hasta la promulgación de la ley, en Puerto Rico hubo una sobre-estimación del crecimiento económico, lo que a su vez produjo una sobre-estimación en los recaudos del Fondo General del Departamento de Hacienda, durante ese mismo periodo.<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> Íd.

<sup>62</sup> Íd.

<sup>63</sup> Íd.

<sup>64</sup> Íd.

Desde el año fiscal 2006 al presente, todos los presupuestos anuales sobre-estimaron los recaudos en un promedio de \$919 millones anuales o aproximadamente el 10% del presupuesto. Cumulativamente, durante ese período de cuatro años fiscales, los presupuestos anuales del Gobierno sobre-estimaron los recaudos en una cantidad no menor de \$3,675 millones.<sup>65</sup> Advierte la Exposición de Motivos que la consecuencia más seria de este patrón de sobre-estimación de recaudos fue “la confección de presupuestos de gastos operacionales que excedían sustancialmente los recaudos y que hacían caso omiso de la condición recesional de nuestra economía”.<sup>66</sup>

Continúa la Exposición de Motivos señalando que,

[d]e acuerdo a la proyección de recaudos más reciente del Departamento de Hacienda, la diferencia estimada entre los recaudos y el presupuesto de gastos del año 2009 asciende a \$1,888 millones, o aproximadamente el 20% del presupuesto de gastos. **Durante el período del año fiscal 2006 al 2009, los gastos operacionales presupuestados habrán excedido los recaudos en no menos de \$4,637 millones. Esta cantidad equivale a más de la mitad del promedio de recaudos anuales durante los últimos cuatro años fiscales.**<sup>67</sup> (Énfasis nuestro.)

---

<sup>65</sup> Íd.

<sup>66</sup> Íd.

<sup>67</sup> Íd. Énfasis suplido.

“La gravedad de esta brecha entre los recaudos y los gastos presupuestados se recrudece cuando se consideran los gastos actuales del Gobierno. Desde el año fiscal 2006 al 2009, el Gobierno incurrió en gastos que excedieron en \$5,817 millones los ingresos recurrentes”.<sup>68</sup> Finalmente, el resultado neto es de un:

...desfase total entre los ingresos y los gastos recurrentes del Gobierno y el **entroncamiento de un déficit estructural que para el año fiscal en curso aproxima \$3,200 millones y que se proyecta continúe por encima de \$3,000 millones anuales por los próximos años fiscales de no tomar medidas inmediatas para estabilizar nuestra situación fiscal y desarrollar nuestra economía.** (Énfasis nuestro.)

***Consecuencias de la Crisis:***

En el 2004, las obligaciones generales de Puerto Rico estaban clasificadas a nivel Baa1/A- por las casas acreditadoras Moody's y Standard & Poor's.<sup>69</sup> Mientras la situación fiscal y económica del Gobierno ha ido empeorando, la clasificación crediticia ha seguido bajando. En el 2005, ambas casas acreditadoras degradaron el crédito a Baa2/BBB; en el 2006, Moody's bajó la clasificación a Baa3, seguido por Standard & Poor's a BBB- en el 2007. **Al presente, nuestra**

---

<sup>68</sup> Íd

<sup>69</sup> Moody's y Standard & Poor's son dos de las tres compañías más importantes en el mundo, dedicadas a la publicación periódica de análisis financieros que fijan la posición de solvencia de las acciones y los bonos, en sus correspondientes mercados.

**clasificación está en Baa3/BBB-, a un paso de caer a nivel de "chatarra" ("junk") y perder su grado de inversión ("investment grade").<sup>70</sup>**

Según la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7, **"la degradación de nuestro crédito a "chatarra" sería catastrófica para Puerto Rico".<sup>71</sup>** (Énfasis nuestro.) Todas las cuentas de retiro individuales, los planes de retiro, tanto públicos como privados, y las cuentas de ahorro e inversión que estén invertidas en bonos del Gobierno se verían seriamente afectadas, al ser fuertemente devaluadas.<sup>72</sup> Esta devaluación vendría acompañada de la necesidad inmediata de que los tenedores de estas obligaciones tengan que prestar colateral adicional para garantizar sus obligaciones con sus acreedores.<sup>73</sup>

En el caso del Gobierno, el estimado del B.G.F. es que el Gobierno tendría que poner, inmediatamente, más de \$900 millones en colateral. Por otro lado, todos los individuos, empresas y otras entidades que tengan préstamos u otras facilidades de crédito garantizadas con bonos del Gobierno de Puerto Rico tendrían que prestar colateral adicional para compensar por la pérdida en

---

<sup>70</sup> Íd.

<sup>71</sup> Íd.

<sup>72</sup> Íd.

<sup>73</sup> Íd.

valor de dichos bonos. El B.G.F. estima que estos requisitos de colateral adicional podrían ascender hasta \$1,680 millones. En total, el Gobierno, individuos, empresas y otras entidades tendrían que poner aproximadamente \$2,580 millones en colateral adicional como consecuencia de la degradación.<sup>74</sup> La confluencia de éstos y otros efectos adversos que se señalan en la Exposición de Motivos:

...recrudecería nuestra recesión económica y **resultaría en la pérdida**, según los modelos econométricos de la Junta de Planificación, **de aproximadamente 130,000 empleos** para un impacto adicional en nuestra economía de aproximadamente \$3,250 millones. **El impacto total de la degradación a "chatarra" sería catastrófico. Según los estimados anteriores, el impacto total no sería menor de \$10,000 millones;** esto equivale a aproximadamente el 17% del Producto Nacional Bruto de Puerto Rico ó 1.3 veces los recaudos proyectados del Gobierno para el año fiscal en curso.<sup>75</sup> (Énfasis nuestro.)

Para finalizar, en cuanto a los efectos de esta devaluación, y las consecuencias que tendría sobre la Isla, la Exposición de Motivos señala que **"la degradación llevaría a Puerto Rico a una profunda depresión económica**

---

<sup>74</sup> Íd.

<sup>75</sup> Íd. Énfasis suplido.

**nunca antes vista en nuestra historia”,** cuyo impacto **“sería inimaginable”**.<sup>76</sup> (Énfasis nuestro.) Se añade que

[h]abría una reducción abrupta en los recaudos y una imposibilidad de recurrir a financiamientos para suplir insuficiencias presupuestarias. El déficit operacional del Gobierno ascendería a proporciones nunca antes vistas [y] **...simplemente no tendría los recursos para continuar operando: no podría pagar los salarios de todos sus empleados; no podría cumplir con las obligaciones incurridas** con todos sus proveedores de servicios y materiales; **no podría proveer todos los servicios y beneficios... a la ciudadanía;** y estaría en riesgo de incumplir sus obligaciones con los bonistas. El Gobierno tendría que reducir dramáticamente sus operaciones,... tendría que cerrar temporera o permanentemente algunas de sus dependencias; y tendría que concentrar sus limitados recursos en aquellos servicios esenciales mínimos que más necesita la ciudadanía.

**Este escenario pondría en manifiesto riesgo la salud, la seguridad y el bienestar del Pueblo de Puerto Rico.**<sup>77</sup> (Énfasis nuestro.)

***Las alternativas ante la crisis:***

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 advierte una ausencia de soluciones fáciles, señalando que el Gobernador de Puerto Rico ha tomado medidas inmediatas de

---

<sup>76</sup> Íd. Énfasis suplido.

<sup>77</sup> Íd. Énfasis suplido.

control de gastos, incluyendo: la congelación de puestos vacantes; la prohibición a la creación de nuevos puestos; la eliminación de un 30% de los puestos de confianza en las agencias; la reducción de gastos operacionales equivalente al 10% de la mitad de los gastos operacionales presupuestados para el año fiscal 2008-09; la prohibición del uso de tarjetas de crédito; la limitación al uso de vehículos oficiales; y la prohibición del uso de fondos públicos para sufragar gastos relacionados al uso de teléfonos celulares, entre otras medidas.<sup>78</sup>

Ahora bien, añade la Exposición de Motivos que **“un déficit estructural de la magnitud como el que enfrenta la Isla no se puede eliminar solamente con reducciones de gastos o solamente con medidas impositivas”**.<sup>79</sup> También se expresa lo siguiente:

Las medidas impositivas necesarias para cerrar una brecha de \$3,200 millones **ahogarían a la ciudadanía y hundirían a Puerto Rico en una depresión catastrófica.** Requeriría un aumento total en contribuciones no menor de 42% (\$3,200 millones adicionales a los recaudos proyectados de \$7,400 millones) para poder levantar esta cantidad de dinero. **Requeriría aumentos dramáticos en las tasas del**

---

<sup>78</sup> Íd.

<sup>79</sup> Íd.

**Impuesto sobre Ventas y Uso ("IVU"), las tasas de contribuciones sobre ingresos, y los arbitrios sobre autos, gasolina, petróleo y otros artículos.** Imponer cargas de esta magnitud en una economía recesionaria sería devastador para Puerto Rico.<sup>80</sup> (Énfasis nuestro.)

Por otro lado, cubrir este déficit estructural solamente con reducciones de gastos gubernamentales podría tener un efecto devastador sobre la operación del Gobierno, los servicios a la ciudadanía y la economía en general.<sup>81</sup> Se indica que:

[a] modo de ejemplo, **una reducción de \$3,200 millones requeriría la cesantía de aproximadamente 110,000 empleados del Gobierno Central (estimando un costo de \$30,000 por empleado). En un Gobierno Central de aproximadamente 190,000 empleados, esta reducción representaría el 58% de la plantilla gubernamental.** Este tipo de acción convertiría al Gobierno en inoperante y afectaría seriamente los servicios a la ciudadanía, poniendo en riesgo la salud y la seguridad de nuestro Pueblo. **Nuestro Gobierno se vería prácticamente incapacitado de ayudar a este gran número de empleados cesanteados, sumida en una recesión que ciertamente se agravaría con tal acción, tampoco podría absorber a todos estos empleados en otros sectores.** (Énfasis nuestro.)

---

<sup>80</sup> Íd. Énfasis suplido.

<sup>81</sup> Íd.

Además, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 explica claramente que **una reducción de jornada general, como una alternativa viable para reducir el déficit estructural y mantener las operaciones del Gobierno, no es posible, por dos razones.**<sup>82</sup> En primer lugar, la magnitud de la reducción de jornada en todos los empleados públicos que se necesitaría para alcanzar los recortes necesarios, requeriría una reducción de aproximadamente 2 a 3 días a la semana. **Esto equivaldría a una reducción de 40% a 60% en el sueldo de todos los empleados públicos.**<sup>83</sup> Además de impactar enormemente los ingresos de estos empleados y crear un desasosiego general dentro y fuera del Gobierno, "[u]na reducción de jornada de 2 a 3 días por semana dejaría al Gobierno prácticamente inoperante".<sup>84</sup> (Énfasis nuestro.)

Segundo, aún de considerarse alguna combinación de una transición de un número menor de empleados con una reducción de jornada general para los empleados restantes que no rinden servicios esenciales, la reducción de jornada tendría que ser considerable para lograr los ahorros necesarios. Esta reducción tendría que ser por lo menos de un 20% del salario o un (1) día a la semana, y **tendría que ser indefinida.** Esto es, la reducción de

---

<sup>82</sup> Íd.

<sup>83</sup> Íd.

<sup>84</sup> Íd.

jornada duraría un mínimo de tres (3) años fiscales, pudiendo ser más dependiendo de la condición recesional de la economía de Puerto Rico.<sup>85</sup>

***La solución implantada por la Asamblea Legislativa***

Ante el cuadro económico y fiscal al que el País se enfrenta, la Asamblea Legislativa decidió que la forma de cerrar el déficit estructural es creando un balance entre medidas de control y reducción de gastos y medidas de ingresos. En ese sentido, se estableció un plan mediante el cual no más del 40% del déficit estructural estimado de \$3,200 millones deberá ser cubierto con nuevas medidas de ingresos o de mejor fiscalización y medidas financieras.<sup>86</sup> Con relación al restante 60% de este plan, la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 señala lo siguiente:

Luego de la implantación de las medidas impositivas, el restante 60% del déficit estructural, aproximadamente \$2,000 millones, se tiene que atender mediante el control y la reducción de gastos. Aproximadamente el 27% del presupuesto de gastos del gobierno está comprometido con el servicio de la deuda del Gobierno... El remanente, aproximadamente 73%, es la base de gastos sujeta a control discrecional. [O sea,]...(a) gastos operacionales que no constituyen nómina y (b) gastos operacionales de nómina. **En el**

---

<sup>85</sup> Íd.

<sup>86</sup> Íd

presupuesto del año fiscal 2009, la proporción entre estas dos partidas es 33% en gastos operacionales que no constituyen nómina, \$2,700 millones, y 67% en gastos operacionales de nómina, \$4,700 millones.

En vista de esta distribución de gastos, es prácticamente imposible lograr la reducción necesaria sin afectar la nómina gubernamental. Si las economías se fueran a capturar solamente en gastos operacionales (que no incluyen nómina) y suponiendo que estos gastos ascienden a \$2,700 millones,...habría que recortar aproximadamente 74% de estos gastos. En estos momentos, esto es una imposibilidad. Es lamentable, pero necesario, contemplar una reducción sustancial en la nómina gubernamental.<sup>87</sup> (Énfasis nuestro.)

## V

Como ya hemos señalado, una ley de carácter socioeconómico -como lo es la Ley Núm. 7- requiere que al evaluar su constitucionalidad a la luz de la cláusula de debido proceso de ley en su vertiente sustantiva, apliquemos un escrutinio racional. Este escrutinio implica, en primer lugar, la necesidad de evaluar si la **acción del Estado**, en este caso la Ley Núm. 7 -como una legislación que afecta derechos de propiedad protegidos por la Constitución-, **guarda una relación real y sustancial con el interés estatal que persigue**. En otras palabras, si existe un nexo, una conexión entre lo que se

---

<sup>87</sup> Íd. Énfasis suplido.

hace y lo que se pretende, y si esa acción es de alguna manera significativa. En segundo lugar, debemos discernir si ese nexo real y sustancial es uno además **razonable y, por ende, no arbitrario ni caprichoso.**

***Relación real y sustancial con el interés que persigue:***

La Ley Núm. 7 es muy clara con relación al interés que persigue. Su declaración de propósitos en el Art. 2, *supra*, así lo establece<sup>88</sup>:

la necesidad **apremiante** de establecer un plan integrado y coherente de **estabilización fiscal, la eliminación del déficit estructural, la amortización de la deuda pública, el restablecimiento de la salud fiscal y las bases para que el Gobierno pueda impulsar el desarrollo económico de Puerto Rico.** (Énfasis nuestro.)

Como se desprende del Art. 2 de la Ley Núm. 7, *supra*, el interés del Estado al promulgar dicha ley no solamente es legítimo sino que es uno apremiante. Así, aunque el interés que se le exige al Estado demostrar bajo el escrutinio racional es uno legítimo, bajo la Ley Núm. 7, *supra*, trasluce ser un interés apremiante.

---

<sup>88</sup> Véase, además, el Art. 33(g) de la Ley Núm. 7, el cual establece que el objetivo de ésta es el establecimiento de un plan de emergencia dirigido a reducir en \$2,000 millones los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General para el año fiscal 2009-2010.

En los casos de autos, las acciones por parte del Estado que debemos someter al escrutinio racional lo constituyen las cesantías de los recurridos, así como la eliminación de unos procesos anteriores a esas cesantías, establecidos mediante la Ley Núm. 184, *supra*, esto en virtud de la Ley Núm. 7. **Resolvemos que en este caso existe una clara relación real y sustancial, entre la acción del Estado y el interés que persigue.**

La cesantía de los recurridos, junto a las cesantías de los demás miles de empleados, aunque lamentables, provocarán, sin duda alguna, un **ahorro real y sustancial** en las arcas del gobierno.<sup>89</sup> Por otro lado, la eliminación por parte de la Ley Núm. 7 de todos los procesos anteriores a una cesantía que establece la Ley Núm. 184, *supra*, responden a la necesidad de que el propósito de la ley se alcance **de manera apremiante**. Como expresa el Art. 37.04 (b) (1) de la propia Ley, existe **urgencia** en corregir los problemas fiscales que enfrentamos. El trámite de cesantías que establece la Ley Núm. 184, *supra*, es uno basado en el principio de méritos, el cual es incompatible con el propósito del Art. 2 de la Ley Núm. 7.<sup>90</sup> Este trámite conllevaría el que, antes de decretar una cesantía, se tendrían que agotar todos los

---

<sup>89</sup> Según estiman los propios recurridos en su alegato, el gobierno se economizará \$510 millones anuales con los despidos anunciados. Véase Alegato de la parte recurrida, pág. 12.

<sup>90</sup> Véase Art. 2, Sec. 2.1 de la Ley Núm. 184, *supra*.

recursos disponibles al alcance de la agencia.<sup>91</sup> Esto le restaría al Gobierno la agilidad que necesita para alcanzar sus fines, de manera apremiante.

Además, la ley en cuestión presenta un cuadro fiscal de un Gobierno que se encuentra al borde del caos. Esta conclusión no está basada en meras especulaciones sin fundamento, sino en fuentes autorizadas, como lo son: la Junta de Planificación, el B.G.F. y los Informes de Transición 2008, de Presupuestos del Gobierno de Puerto Rico, de la OGP y del Departamento de Hacienda. Tal situación, concluimos, justifica el **estado de emergencia fiscal declarado por la Asamblea Legislativa y, por ende, la necesidad de utilizar procedimientos que realmente respondan a tal urgencia.** Sin duda, existe una relación real y sustancial entre la eliminación de esos procedimientos, y el interés o fin que el Estado persigue.

---

<sup>91</sup> El referido trámite incluiría acciones como: reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal; readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto, cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite para decretar tales cesantías; disfrute de vacaciones acumuladas; 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; reducción en la jornada de trabajo y descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.

***La razonabilidad de la acción del Estado***

Habiendo determinado la existencia de una relación real y sustancial entre la acción del Estado y el interés que persigue, nos corresponde establecer si tal acción es una razonable. Ya hemos determinado que la situación fiscal del Gobierno y las consecuencias de no conseguir el objetivo establecido para con la economía del País, justifican el estado de emergencia fiscal declarado por la Asamblea Legislativa. Ahora bien, a la luz de ese estado de emergencia fiscal, ¿se justifica la acción de la Asamblea Legislativa?; ¿es razonable la manera en que se ha pretendido resolver tal emergencia? La respuesta es en la afirmativa.

En *Bayrón Toro v. Serra*, 119 D.P.R. 605, 623 (1987), reconocimos que, ante una grave crisis fiscal, el Estado debe tener la capacidad y la flexibilidad para hacer cambios y enmiendas razonables que sean necesarias para adelantar sus intereses; claro está, siempre que estos sean legítimos. **Ante el cuadro que presenta la propia ley, y nuestra obligación de adoptar una actitud de gran deferencia hacia la actuación legislativa, debemos concluir que el Estado actuó razonablemente.** Como claramente se explica en la Exposición de Motivos:

...[t]odas las alternativas típicamente usadas como pasos previos a la reducción de personal [o sea] traslados, reubicaciones, readiestramientos, licencias sin sueldo y **reducción de jornada**, entre

otros no son viables dentro del contexto de la magnitud del déficit estructural del Gobierno y la precariedad de la situación. **Es necesario reducir dramáticamente y de forma expedita, el gasto gubernamental. En vista del tamaño de la nómina y del tamaño del déficit, ninguna de las demás alternativas es compatible con este objetivo o son viables ante su impacto sobre la operación del Gobierno.** Los traslados, las reubicaciones y los readiestramientos meramente transfieren el empleado y, por consiguiente, el gasto de un lado a otro. **La reducción general de jornada y mucho menos las licencias sin sueldos, no son alternativas viables pues tendrían que ser de tal magnitud y duración que impactarían gravemente la gobernabilidad de la Rama Ejecutiva.**<sup>92</sup> (Énfasis nuestro.)

Por otro lado, y como también se explica en la Exposición de Motivos de la ley, **el establecer medidas impositivas únicamente, tampoco es una alternativa viable.** De manera que, la Asamblea Legislativa, como funcionarios electos y legítimos representantes del Pueblo de Puerto Rico, determinaron que la imposición al contribuyente de los recaudos necesarios para cerrar una brecha de \$3,200 millones en el déficit ahogarían a la ciudadanía y hundirían a Puerto Rico en una depresión catastrófica. Sin duda, no nos corresponde intervenir con tal determinación.

Concluimos entonces que la actuación del Gobierno al promulgar la Ley Núm. 7, *supra*, en el contexto de las

---

<sup>92</sup> Véase Exposición de Motivos Ley Núm., *supra*.

cesantías que autoriza y promueve, así como la eliminación de unos procesos anteriores a esas cesantías, constituye una acción razonable dirigida a salvar la solvencia del erario, a la luz de las circunstancias que vive el País.

**Siendo que, ante un análisis jurídico de escrutinio racional, la actuación de la Asamblea Legislativa claramente se sostiene, resolvemos que la Ley Núm. 7, en el contexto de las cesantías que autoriza y promueve, así como la eliminación de unos procesos anteriores a esas cesantías, no viola el debido proceso de ley sustantivo.**

## VI

Resuelto el aspecto procesal sustantivo, nos corresponde analizar si las cesantías anunciadas violan el debido proceso de ley en su aspecto procesal. Debemos determinar entonces, si la Ley Núm. 7, dentro de las circunstancias que se han descrito, le provee a las partes una "oportunidad de ser oídos", o sea, de un proceso justo. Además, debemos determinar si, contrario a lo esbozado, la Ley Núm. 7 le concede a los empleados cesanteados una vista previa informal antes de ser cesanteados.

Como hemos advertido, las cesantías que autoriza la Ley Núm. 7 se rigen **única y exclusivamente por el**

**criterio de antigüedad.**<sup>93</sup> Es de notar que el procedimiento que establece la ley en cuestión es bastante similar al que establece la Ley 184, *supra*, para este tipo de despido. La Sección 1462e(9)(a) de la Ley 184, *supra*,<sup>94</sup> en lo pertinente, dispone lo siguiente:

**(a)...**

**A los fines de determinar antigüedad, se considerara 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. (Énfasis nuestro.)**

De una lectura de las disposiciones pertinentes en ambos estatutos podemos colegir, en primer lugar, que ambas requieren, para determinar la antigüedad, el que se considere todo servicio prestado en el servicio público por los empleados afectados.<sup>95</sup> Además, ambas leyes requieren que la autoridad nominadora de cada agencia notifique por escrito a todo empleado a quien haya de cesantear.<sup>96</sup> Ambas leyes requieren que la notificación de

---

<sup>93</sup> Véase Art. 37.04(b)(3) de la Ley Núm. 7.

<sup>94</sup> 3 L.P.R.A. Sec. 1462e.

<sup>95</sup> Véase Art. 37.04(b)(4) de la Ley Núm. 7.

<sup>96</sup> Véase Art. 37.04(b)(15) de la Ley Núm. 7.

la cesantía se haga con no menos de treinta (30) días de anticipación.<sup>97</sup>

Además, ambos estatutos les conceden a los empleados la oportunidad de cuestionar las determinaciones, no sólo ante la propia agencia, sino ante la CASARH o ante la Comisión creada al amparo del Art. 11 de la Ley Núm. 45, *supra*. **En otras palabras, la Ley Núm. 7 recoge los procedimientos que rigen bajo la Ley Núm. 184, *supra*, y los adapta con el propósito de expeditar el trámite para decretar cesantías mediante un mecanismo más ágil.**

Por otro lado, la Ley Núm. 7 le concede al empleado el que, aún antes de ser notificado finalmente de su cesantía, cuestione la certificación de antigüedad emitida por la agencia, concediéndole treinta (30) días para presentar evidencia que refute la antigüedad que le fue certificada.<sup>98</sup> También y en la eventualidad de que el empleado presente esa evidencia en el término concedido, la agencia vendrá obligada a celebrar una vista donde éste pueda ser oído.<sup>99</sup>

En el caso de que se decida finalmente su cesantía, los Arts. 37.04(b)(12), 37.04(b)(13) y 37.04(b)(14) de la Ley Núm. 7, establecen que el empleado tendrá que ser

---

<sup>97</sup> *Íd.*

<sup>98</sup> Véase Art. 37.04(b)(9).

<sup>99</sup> Véase Art. 37.04(b)(11).

notificado de manera personal o por correo certificado, y en caso de pertenecer a una organización sindical, también deberá notificársele a ésta. Además, tal notificación deberá advertir que el cesanteado cuenta con treinta (30) días para acudir en revisión a C.A.S.A.H.R. o ante la Comisión Apelativa creada al amparo de la Ley Núm. 45, *supra*, conforme sea el caso.<sup>100</sup>

**Al evaluar el procedimiento de cesantías establecido por la Ley Núm. 7 a la luz de los criterios pautados en *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, supra*, es claro que éste sobrepasa los requisitos esperados.** Nótese que las cesantías bajo este estatuto se dan en razón del criterio de antigüedad únicamente, por lo que, una revisión de la decisión de la Agencia se daría, como señala el Art. 37.04(b)(13) de la Ley Núm. 7, solamente en cuanto a ese criterio. Eso redundaría en que la controversia, por meritoria que sea, siempre será relativamente sencilla: si el empleado cuenta con la evidencia de los años trabajados.

En los casos ante nuestra consideración, los recurridos fueron notificados de sus cesantías, por escrito, y mucho antes de los 30 días que requiere la Ley

---

<sup>100</sup> De hecho, el Art. 46 de la Ley Núm. 7, en atención a que los cesanteados tengan la oportunidad de lograr una solución rápida y justa de sus reclamaciones ante CASARH o la Comisión creada al amparo de la Ley Núm. 45, *supra*, aumenta el número de miembros a un Presidente y cinco miembros asociados en el caso de CASARH y autoriza al Presidente de la Comisión a nombrar los árbitros que entienda necesarios para realizar las labores encomendadas por el Cap. III de la Ley Núm. 7.

Núm. 7, como establece el Art. 37.04(b)(15). Nada en los expedientes de autos indica que tales cartas no fueran notificadas de conformidad al Art. 37.04(b)(12) de la ley, esto es, personalmente o por correo certificado. Las cartas de cesantías claramente indicaban la razón de sus despidos y de su derecho a solicitar revisión de la determinación de la agencia ante CASARH o ante la Comisión, en el término de treinta días, contados a partir del recibo de la misiva. Sin duda, los recurridos contaron con una adecuada notificación.

Por otro lado, la Ley Núm. 7 dispone para que un organismo competente e imparcial atienda sus reclamos y aquilate la evidencia que éstos puedan presentar, en caso de que decidan recurrir finalmente de la decisión de la agencia. De manera que es claro que la Ley Núm. 7 garantiza a los aquí recurridos una oportunidad real y justa de ser oídos.

Es evidente entonces que, a la luz de las circunstancias, el proceso establecido por el Capítulo III de la Ley Núm. 7 es uno que sobrepasa el mínimo requerido por la normativa jurisprudencial en lo referente al debido proceso de ley en su aspecto procesal. Por lo tanto, **al evaluar el procedimiento de cesantías establecido por la Ley Núm. 7 a la luz de los criterios pautados en Rivera Rodríguez & Co. v. Lee**

**Stowell, es claro que éste sobrepasa los requisitos esperados.**

Por otro lado y como adelantamos, tanto en los recursos CT-2009-4 y CT-2009-5, como en el CT-2009-9, los recurridos han planteado que el Estado les violó el debido proceso de ley por no concederle una vista informal previa a las cesantías. No les asiste la razón. La Ley Núm. 7, claramente les concede al empleado público cesanteado bajo esa ley, la oportunidad de una vista previa antes de que se le anuncie su cesantía, **si éste así lo solicita.**

Como hemos dicho, las cesantías que autoriza la Ley Núm. 7 se dan única y exclusivamente bajo el marco o el criterio de antigüedad del empleado público. En ese contexto, una vez la JREF dispuso la cantidad global de empleados a ser cesanteados -Art. 37.04(b)7-, el Art. 37.04(b)8 dispone que cada agencia notificará tanto a la JREF como **al propio empleado** -y a la organización sindical si fuera el caso- "su fecha de antigüedad según surge de sus récords... apercibiéndole del derecho que tiene... a exponer... por escrito su versión en cuanto a la fecha de su antigüedad".<sup>101</sup> El Art. 37.04(b)9 dispone que el empleado tendrá un término de treinta (30), contados a partir de la fecha de la notificación por parte de la agencia de "su fecha de antigüedad según surge de sus

---

<sup>101</sup> Véase Art. 37.04(b) (8).

récords”, para “presentar por escrito... evidencia documental... que refute la antigüedad que le ha sido certificada”.<sup>102</sup>

Si el empleado no presenta la evidencia documental requerida para refutar la certificación de la agencia en el término dispuesto, “la antigüedad a ser utilizada será aquella que le fue notificada por la agencia”, antigüedad que sería entonces concluyente para efectos del capítulo III de la Ley Núm. 7. A contrario *sensus*,

**[e]n la eventualidad de que el empleado afectado presente, dentro del término aquí dispuesto, evidencia documental fehaciente que controvierta la antigüedad que le ha sido notificada, la Agencia no tomará determinación final sobre la antigüedad sin antes darle la oportunidad de tener una vista previa. (Énfasis nuestro)**

Nada en los expedientes de los casos de autos evidencia que a alguno de los recurridos no se les hubiera certificado su antigüedad y se les hubiera negado la oportunidad de refutar la misma en una vista anterior a que se les anunciara sus cesantías, de haberlo solicitado. Por lo tanto, es evidente que tampoco les asiste la razón a los recurridos en este punto.

---

<sup>102</sup> Véase Art. 37.04(b)(9).

**VI*****Derechos adquiridos***

En su alegato, las partes recurridas en el caso CT-2009-4 argumentan que el Art. 3 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, dispone que “[l]as leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren expresamente lo contrario y, en ningún caso, podrá el efecto retroactivo de una ley perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una legislación anterior, conforme lo establece la doctrina de derechos adquiridos”.<sup>103</sup> En ese contexto señalan que la aplicación de la Ley Núm. 7, *supra*, elimina derechos laborales garantizados mediante legislación laboral protectora que estaba en vigor con anterioridad a la aprobación de dicha ley, por lo cual vulnera el principio de la aplicación retroactiva de las leyes, tal como el derecho de retención y el derecho propietario sobre su empleo garantizado en la Constitución.<sup>104</sup> Específicamente argumentan los recurridos que:

El derecho propietario que tiene el empleado público sobre su empleo no se (*sic*) le (*sic*) puede ser eliminado a menos que éste tenga una participación activa y consciente en el método que ha de utilizarse para la eliminación de ese derecho. Nuestro más alto foro ha expresado

---

<sup>103</sup> Véase alegato de la parte recurrida en el CT-2009-4, pág. 27.

<sup>104</sup> Id. Con relación a la inmunidad por irretroactividad que ostentan los derechos adquiridos y que dispone el Art. 3 del Código Civil, *supra*, no nos expresaremos por no ser necesario.

que ninguna nueva ley promulgada por la legislatura puede tener (*sic*) dejar sin efecto y de facto derogar disposiciones que estaban en vigor antes de entrar en efecto la misma y que tenga como consecuencia eliminar derechos adquiridos".<sup>105</sup>

Además, citando lo resuelto recientemente por esta Curia en *Hernández Colón, et al. v. Policía de Puerto Rico*, 2009 TSPR 154, 177 DPR \_\_\_\_, y con relación a los derechos adquiridos, los recurridos señalan que "...ni la Legislatura al promulgar una nueva ley, ni el Gobernador mediante una orden ejecutiva, los puede lesionar o ignorar."<sup>106</sup>

Estas argumentaciones claramente parten de la premisa de que los recurridos ostentan un derecho adquirido. Sin embargo, y como señalamos también en *Hernandez Colón v. Policía de Puerto Rico, supra*, "[l]os derechos adquiridos protegidos pueden concebirse como consecuencia de un hecho idóneo, al producirlos en virtud de **una ley vigente en el tiempo en que el hecho ha sido realizado**, y que se han incorporado a una persona".<sup>107</sup> (Énfasis nuestro.) Ese no es el caso con los empleados de carrera en el servicio público.

---

<sup>105</sup> Id.

<sup>106</sup> Íd.

<sup>107</sup> *Hernández Colón, et al. v. Policía de Puerto Rico, supra*, citando *Consejo de Titulares v. William Hospitality Group*, 168 D.P.R. 101 (2006). Véase además, *Vélez Reboyras v. Srio. de Justicia*, 115 D.P.R. 533 (1984).

Indudablemente, un derecho adquirido, como secuela de un derecho propietario, se encuentra cobijado por la protección que la sección siete de nuestra Carta de Derechos provee. **Sin embargo, no todo derecho o interés propietario es a su vez un derecho adquirido.**<sup>108</sup> Asimismo, "no toda situación jurídica que surge al amparo de una ley anterior es un derecho adquirido cobijado por el principio de irretroactividad frente a otra ley posterior".<sup>109</sup> Como señala Santos Briz:

Un derecho adquirido sólo puede ser aquél que se deriva de un título individual y privado, producto de una situación subjetiva consumada que es, a su vez, resultado de un acto o negocio jurídico **amparado en un estado de derecho creado por una ley anterior.** (Énfasis nuestro.)<sup>110</sup>

También, Noguera Barreneche señala que un derecho adquirido implica:

"la conjunción de una **norma jurídica existente** (situación abstracta de derecho) y la ejecución de un hecho por ella misma previsto (situación

---

<sup>108</sup> Vélez Reboyras v. Srio. de Justicia, *supra*.

<sup>109</sup> *Asociación de Maestros de Puerto Rico por sí y en representación de sus socios v. Departamento de Educación*, 2007 TSPR 123, 171 D.P.R. \_\_\_, opinión disidente de la Juez Asociada, Señora Fiol Mata.

<sup>110</sup> J. Santos Briz y otros, *Tratado de Derecho Civil*, 1ra ed., Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2003, Tomo I, pág. 137.

concreta); pero que, por razón de la importancia del derecho desde el punto de vista del interés social, **ha recibido vida perdurable de la ley que lo generó**". (Énfasis nuestro.)<sup>111</sup>

Asimismo, en *Consejo de Titulares v. William Hospitality Group*, 168 D.P.R. 101, \_\_ (2006), pautamos que "[e]l derecho adquirido... es una situación consumada, en la que las partes afectadas descansaron en el estado de derecho que regía al **amparo de la ley anterior**". (Énfasis suplido.)

Como hemos señalado, un empleado en el servicio público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, si dicho interés está protegido por ley o cuando las circunstancias crean una expectativa de continuidad. Es la presencia de estos factores lo que determina la existencia de un interés propietario.<sup>112</sup> Asimismo, un empleado público ostenta un evidente interés en la retención de su empleo, siempre y cuando ese interés se encuentre protegido por una ley, como en el caso de un empleado de carrera, o cuando las circunstancias crean una expectativa razonable de continuidad.<sup>113</sup>

---

<sup>111</sup> R. Noguera Barreneche, *De la no retroactividad de las leyes civiles*, 3ra ed., Santa Fe de Bogotá, Fondo de Publicaciones Institución Universitaria Sergio Arboleda, 1995, págs. 73-74.

<sup>112</sup> *Pierson Muller I v. Feijoó*, *supra*; véase también *Perry v. Sinderman*, 408 U.S. 593 (1972); *Board of Regents of State Colleges v. Roth*, 408 U.S. 564 (1972).

<sup>113</sup> *Lebrón Bonilla v. E.L.A.*, 2001 T.S.P.R. 145 (2001); *Ortiz v. Padilla Ayala*, 131 D.P.R. 227, 241 (1992); *Torres Solano v. PRTC*, 127 D.P.R. 499 (1990).

**Sin embargo, ninguna ley al momento le reconoce al empleado público un derecho sin limitaciones a la retención, o un derecho a no ser cesanteado.** Al contrario, todas las leyes concernientes al asunto reconocen como una realidad la posibilidad de que el empleado público no sea retenido o sea cesanteado de su puesto, si se dan unas condiciones y se cumple con unos procesos.<sup>114</sup> En ese sentido, no cabe hablar de un derecho adquirido a la retención o a no ser cesanteado de un empleo en el servicio público, pues se encuentra ausente el elemento del **amparo de una ley anterior** que hubiere concedido tal derecho.

## VII

### ***Igual Protección de las Leyes***

#### **A.**

La Sección 7 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico consagra el derecho a la igual protección de las leyes. En lo pertinente dispone que: “[n]inguna persona será privada de su libertad o propiedad sin el debido proceso de ley, **ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes**”.<sup>115</sup>

La **igual protección de las leyes** se funda en el principio cardinal de trato similar para personas

---

<sup>114</sup> Véase Ley Núm. 184, de 3 de agosto de 2004, según emendada, *supra*.

<sup>115</sup> Art. II Sec. 7 Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo I. (Énfasis nuestro)

similarmente situadas.<sup>116</sup> Esto significa que el gobierno puede hacer clasificaciones entre las personas para cualesquiera propósitos legítimos siempre que observe esa norma básica.<sup>117</sup> “El fundamento de este precepto surge de la concepción básica de que para gobernar una sociedad tan compleja y variada, en la cual existen distintos intereses individuales y grupales, y diversas relaciones sociales, es necesario establecer clasificaciones”.<sup>118</sup> Es decir, gobernar cualquier sociedad y en especial una sociedad moderna sin instituir clasificaciones entre personas, sin construir desigualdades que favorezcan a algunos y perjudiquen a otros es imposible.<sup>119</sup>

Como corolario de lo anterior, hemos expresado que el principio constitucional de la **igual protección de las leyes** no exige que siempre se de un trato igual a todos los ciudadanos sino que prohíbe un trato desigual e injustificado.<sup>120</sup> El Estado puede hacer clasificaciones entre las personas sin que se quebrante el consabido principio siempre y cuando la clasificación sea razonable y con miras a la consecución o protección de un interés

---

<sup>116</sup> R. Serrano Geyls, Op. cit, pág. 1082.

<sup>117</sup> *Íd.*

<sup>118</sup> *López v. E.L.A.*, 165 D.P.R. 280, 297 (2005).

<sup>119</sup> *Íd.*

<sup>120</sup> *Alicea v. Córdova*, 117 D.P.R. 676, 696 (1986); *Pueblo v. Matías Castro*, 90 D.P.R. 528, 531 (1964).

público legítimo.<sup>121</sup> Es decir, la desigualdad que infringe la Constitución es la que refleja una preferencia basada en prejuicio, no la que descansa en un interés público.<sup>122</sup>

De ahí, que el problema principal que plantea la aplicación de la igual protección de las leyes, es el de diseñar normas que permitan al gobierno establecer clasificaciones pero que a la vez protejan a las personas contra desigualdades indebidas, irrazonables u odiosas.<sup>123</sup> Por eso, para realizar esa tarea, se requiere hacer un análisis de la relación entre el propósito que se desea lograr y el medio o clasificación que se utiliza para alcanzarlo; también debe examinarse el efecto que esa relación tiene sobre el derecho o interés del cual se priva a las personas afectadas.<sup>124</sup>

Este Foro ha reiterado que bajo la igual protección de las leyes, cuando un tribunal en Puerto Rico se enfrenta a un análisis constitucional sobre la razonabilidad de una clasificación legislativa, el criterio o escrutinio a utilizarse por dicho foro deberá ser o el escrutinio tradicional mínimo o de nexos racional o el escrutinio estricto.<sup>125</sup>

---

<sup>121</sup> *Zachry International v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 267, 277 (1975).

<sup>122</sup> *Vda. De Miranda v. Srio. de Hacienda*, 114 D.P.R. 11, 14 (1983).

<sup>123</sup> R. Serrano Geyls, *Op. cit.*, pág. 1081.

<sup>124</sup> *Íd.*

<sup>125</sup> *López v. E.L.A.*, *supra*, pág. 298; *Vélez v. Srio. de Justicia*, 115 D.P.R. 533, 537 (1983); *León Rosario v. Torres*, 109 D.P.R. 804, 813 (1980).

Como señalamos, el escrutinio racional es empleado en casos donde se impugne reglamentación de tipo económica y social. Al aplicarlo, se presume la constitucionalidad de la clasificación.<sup>126</sup> Además, el tribunal tiene que adoptar una actitud de gran deferencia hacia la actuación legislativa que se impugne; aunque la clasificación no parezca ser la manera más acertada, adecuada, sabia y eficiente de adelantar el propósito legislativo, el tribunal debe mantener su constitucionalidad una vez se demuestre que existe una relación racional entre ésta y el propósito esbozado; la intervención judicial será muy limitada.<sup>127</sup>

Sobre este análisis hemos expresado que por virtud del axioma de separación de poderes, es la legislatura y no la rama judicial, la que tiene la facultad de diseñar las clasificaciones de tipo socio-económica.<sup>128</sup> Por consiguiente, el tribunal no puede adjudicarse las funciones de la legislatura al examinar la constitucionalidad de un estatuto bajo la garantía de la igual protección de las leyes.<sup>129</sup>

Bajo este escrutinio le corresponde a la parte que sostiene la inconstitucionalidad de la clasificación

---

<sup>126</sup> *Rodríguez Pagán v. Depto. Servicios Sociales*, 130 D.P.R. 562, 582 (1992).

<sup>127</sup> *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*, *supra*, págs. 431-432.

<sup>128</sup> *Íd.*, pág. 432.

<sup>129</sup> *Íd.*

demostrar que no existe nexo racional alguno entre la clasificación impugnada y un interés legítimo del Estado. *Íd.* El tribunal solamente declarará inconstitucional la clasificación si ésta discrimina de forma arbitraria e irracional.<sup>130</sup> El discrimen arbitrario o irracional existe cuando la diferencia que la clasificación establece es totalmente irrelevante al propósito que se pretende alcanzar con ella.<sup>131</sup>

Como puede observarse, la enunciación del estándar de adjudicación de racionalidad mínima bajo esta cláusula es muy similar a la del debido proceso de ley en materia de reglamentación económica. La diferencia consiste en que bajo la igual protección de las leyes lo que se enjuicia es la razonabilidad de la clasificación discriminatoria a la luz del objetivo o propósitos que se desea alcanzar y bajo el debido proceso de ley la pregunta es si la medida gubernamental, con independencia de si contiene alguna clasificación, es razonable a la luz de su propósito.<sup>132</sup>

Por su parte, el escrutinio estricto se utiliza para analizar las clasificaciones que son sospechosas o cuando la clasificación afecta un derecho fundamental. *Íd.*, pág. 425. Las clasificaciones sospechosas son aquellas que se

---

<sup>130</sup> *Bankers Life & Casualty Co. v. Crenshaw*, 486 U.S. 71, 83 (1988).

<sup>131</sup> *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*, *supra*, pág. 433.

<sup>132</sup> J. J. Álvarez, *op. cit.*, pág. 826.

establecen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas o nacionalidad.<sup>133</sup> En torno a los derechos fundamentales se ha reconocido el derecho al voto, libertad de culto, libertad de expresión, a la vida, protección de ley contra ataques abusivos a la honra y el derecho a la intimidad.<sup>134</sup>

Bajo el palio de este escrutinio se presume la inconstitucionalidad de la disposición impugnada.<sup>135</sup> El Estado tiene el peso de la prueba para demostrar que la clasificación responde a un interés estatal apremiante y que la misma es necesaria para promover ese interés, es decir, que no existe un medio menos oneroso para adelantar o alcanzar tal interés.<sup>136</sup>

Considerando todo lo anterior, procedemos a resolver la controversia planteada sobre este asunto en el CT-2009-06.

#### **B.**

En el CT-2009-06 la parte recurrida alega que la Ley Núm. 7, *supra*, crea unas clasificaciones sospechosas entre empleados públicos sin justificación racional para

---

<sup>133</sup> Art. II Sec. 1 Const. E.L.A. L.P.R.A. Tomo I; *Defendini, et al. v. E.L.A., supra*, 61.

<sup>134</sup> *San Miguel Lorenzana v. E.L.A., supra*, pág. 425.

<sup>135</sup> *Soto Ortega v. Administración de Instituciones Juveniles*, 148 D.P.R. 810, 831 (1999); *San Miguel Lorenzana v. E.L.A., supra*, pág. 425; *Berberena v. Echegoyen*, 128 D.P.R. 864, 879 (1991).

<sup>136</sup> *Calo Morales v. Cartagena Calo*, 129 D.P.R. 102, 133 (1991). Véase, además, R. Serrano Geyls, *op. cit.*, Vol. II, pág. 1086.

ello porque exime de su aplicación a los empleados de las ramas judicial y legislativa. No le asiste la razón.

Como ya mencionamos, en Puerto Rico las clasificaciones sospechosas están expresamente enumeradas en la Sección 1 del Artículo II de nuestra Constitución, *supra*. Es decir, deben ser clasificaciones por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas, ideas religiosas o nacionalidad. *Prima facie*, la clasificación que alega la parte recurrida no se fundamenta en ninguna de las prohibiciones comprendidas en la antedicha sección. Por ende, no estamos frente a una clasificación de tipo sospechosa. Ahora bien, debemos determinar si la clasificación impugnada soslaya algún derecho fundamental de la parte recurrida. En específico, el derecho a trabajar.

La parte recurrida acota e insiste en que el derecho a trabajar es uno fundamental y que éste le fue violado con la decisión del Estado de cesantearla. Es cierto e indubitado que los empleados afectados por la Ley Núm. 7, *supra*, tienen derecho a trabajar y que dicho derecho es uno muy importante en nuestra sociedad y jurisdicción. Así lo reconocimos en *Amy v. Admin. Deporte Hípico*, 116 D.P.R. 414, 421 (1985) cuando expresamos que:

El derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente, es un principio inalienable al hombre, preexistente a la más antigua de las constituciones conocidas. El destino incierto de la frustrada Sec. 20 de nuestra

Constitución, late entre aquellos derechos que aunque no se mencionan expresamente en el texto, el pueblo se reserva frente al poder político creado.<sup>137</sup>

Ciertamente, tales expresiones demuestran la necesidad de prestarle cuidadosa atención a aquellas situaciones en las que esté de por medio el trabajo y las necesidades básicas de las personas. Empero, ello no connota, *per se*, que hayamos reconocido como derecho fundamental el derecho al trabajo.<sup>138</sup> De hecho, en *García Benavente v. Aljoma Lumber*, 162 D.P.R. 572, 596 (2004) este Tribunal, por voz del Juez Presidente señor Hernández Denton, sostuvo que la Sección 20 de la Constitución de Puerto Rico "sólo enumeraba aspiraciones que dependían para su cumplimiento del desarrollo económico del País. Se trata de una disposición que reconocía, aunque no garantizaba, ciertos derechos humanos y sugería el mayor esfuerzo del Estado para llevarlos al plano práctico". *Íd.* Esos derechos son de **naturaleza económica y social**.<sup>139</sup>

Con mayor razón, en *García Benavente v. Aljoma Lumber*, *supra*, este Tribunal declaró de forma tajante que:

En vista de un historial legislativo tan claro, no podemos avalar la determinación judicial del Tribunal de Apelaciones que instala un derecho

---

<sup>137</sup> Véase, además, *In re Colton Fontán*, 154 D.P.R. 466, 472-473 (Resolución, 2001).

<sup>138</sup> Véase, J. J. Álvarez, *Derecho Constitucional*, 74 Rev. Jur. U.P.R. 597, 615 (2005).

<sup>139</sup> R. Serrano Geyls, *op. cit.*, pág. 1192.

expresamente excluido del ámbito de las garantías constitucionales de la Carta de Derechos mediante la interpretación de otro derecho constitucional. La consecuencia del veto del Congreso de la Sección 20 del Artículo II de la Constitución, y de la correspondiente aceptación de la Convención Constituyente, fue **excluir el derecho a obtener un trabajo como garantía constitucional**. (Énfasis suplido).<sup>140</sup>

Asimismo, en *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*, *supra*, pág. 430, citando a los tratadistas de Derecho Constitucional, Rotunda, Nowak y Young, señalamos que no existe un derecho fundamental federal a adquirir o mantener un empleo en el sector público.

A la luz de lo esbozado, podemos colegir que el derecho al trabajo no es un derecho fundamental garantizado por nuestra Constitución. Claro está, eso no significa que las aspiraciones plasmadas en la aludida Sección 20 no puedan perseguirse por el pueblo puertorriqueño. No obstante, ese objetivo no es tarea de la Rama Judicial sino que le compete a la Asamblea Legislativa.<sup>141</sup>

Por otro lado, en *San Miguel Lorenzana v. E.L.A.*, *supra*, págs. 428-429, reconocimos que "el derecho a un empleo está estrechamente relacionado con la garantía de que ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin un debido proceso de ley". "[E]l derecho a un empleo va principalmente dirigido a garantizar que

---

<sup>140</sup> Véase, además, J. J. Álvarez, *op. cit.*, pág. 935.

<sup>141</sup> Véase, *Íd.*

ante la privación de éste se cumpla con los requisitos del debido proceso de ley". *Íd.*, pág. 429. Allí también, citando con aprobación al tratadista Lawrence H. Tribe, expusimos, *ad verbatim*:

Although we have argued ... that among the rights to bodily integrity are rights to at least minimal subsistence and that such rights give rise to affirmative governmental duties, we could not deduce from such duties a judicially cognizable remedy for every instance of unmet needs; as we saw, government's affirmative duties must ordinarily be translated into doctrine somewhat more obliquely--through a variety of procedural, structural, and other protections designed, in their cumulative effect, to minimize the risk that someone will in fact suffer extreme deprivation. Among those protections has been a revitalized concern to prevent at least procedurally unfair exclusions from the occupation or vocation of one's choice.

[J]ust as we have seen that a claim of unmet needs does not automatically give rise to a judicially cognizable basis for insisting that government step in with specific services, so it must be the case that, even with respect to employment, not every frustrated wish creates a constitutional cause of action against the state. As Justice Douglas said in his *Barsky* dissent, '[c]ertainly a man has no affirmative right to any particular job or skill or occupation. The Bill of Rights does not say who shall be doctors or lawyers or policemen. But it does say that certain rights are protected, that certain things shall not be done. And so the question here is not what government must give, but rather what it may not take away.' What it may not take away without clear and focused justification is a fair opportunity for an individual to realize her identity in a chosen vocation. *Íd.*, págs. 429-430.

Así pues, en dicho caso, reconocimos que el derecho al trabajo, o sea, su privación, tanto en nuestra

jurisdicción como en la Federal, es un asunto que debe ser examinado bajo la cláusula del debido proceso de ley.

A la luz de la antepuesta discusión, y en relación a la cláusula de la igual protección de las leyes, concluimos que la clasificación creada por la aplicación de la Ley Núm. 7, *supra*, según alegada por la parte recurrida, no es sospechosa y tampoco infringe o interfiere con un derecho fundamental. Por consiguiente, el análisis de tal clasificación debe realizarse bajo el escrutinio de nexos racional y no del escrutinio estricto. Es decir, debemos determinar si el Estado tiene un interés legítimo en promover la clasificación impugnada y si ese interés se relaciona de manera racional con la clasificación.

Como ya hemos discutido previamente, es indudable que de la Ley Núm. 7, *supra*, surge que el Estado tiene un interés más que legítimo en corregir la crisis fiscal que atraviesa el Gobierno de Puerto Rico. En ese contexto, la clasificación establecida por el Estado y que objeta la parte recurrida, responde a la necesidad de atajar ese problema fiscal. Así, el gasto relacionado a la nómina es uno sustancial que hace necesaria la reducción en ese renglón para atacar el déficit presupuestario que se anuncia en la propia ley. Así surge claramente, y como ya hemos expuesto, de su Exposición de Motivos.<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Cabe señalar que en *Vélez v. Srio. de Justicia*, *supra*, pág. 538, este Tribunal reconoció el valor intrínseco de la Exposición de

Es ostensible que de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7, *supra*, surge la existencia de una relación racional entre la clasificación impugnada (cesantía de los empleados públicos de la rama ejecutiva) y el interés legítimo que persigue el Estado en aras de corregir la crisis fiscal descrita en dicha ley.

Igualmente debemos señalar, que la clasificación impugnada por la parte recurrida aplica a un grupo de personas similarmente situadas. Se limita a los empleados públicos que trabajan en distintas Agencias del Gobierno adscritas a la rama ejecutiva.<sup>143</sup> De hecho, el criterio predicado por la mencionada ley para cesantear a los empleados en cuestión, es el de antigüedad. Véase, Art. 37.04 (b) (2), (9), (13), (14). Es decir, la aplicación de la Ley Núm. 7, *supra*, es una general basada en un criterio neutro que es la antigüedad. En ese sentido, aunque la clasificación impugnada no se extiende a las Ramas Judicial y Legislativa, tampoco promueve un trato desigual e injustificado entre aquellos empleados a quienes sí aplica la Ley Núm. 7, *supra*.

A *fortiori*, la determinación de la Asamblea Legislativa de promulgar una ley que aplicara únicamente a la Rama Ejecutiva y no a la Legislativa ni Judicial,

---

Motivos de una ley a la hora de determinar el interés del Estado bajo el análisis de la igual protección de las leyes.

<sup>143</sup> Debemos señalar que el Art. 37.02 de la Ley Núm. 7, *supra*, establece ciertas exclusiones en su aplicación con el fin de evitar un impacto negativo en los servicios que brinda el Gobierno.

respetar el principio cardinal de separación de poderes que consagra nuestra Constitución. Cabe destacar que tanto la Rama Judicial como la legislativa poseen autonomía presupuestaria.<sup>144</sup> De ahí, que son estas ramas las que administran los fondos que se le asignan y las que determinan, de ser necesario, cuándo recortar los gastos, incluyendo la nómina. Permitir, por medio de legislación, que el Poder Ejecutivo pueda tomar decisiones sobre las otras ramas del Gobierno, definitivamente atentaría contra la separación de poderes.<sup>145</sup>

Por todo lo antes expuesto, sostenemos que la diferencia en tratamiento que promueve la aplicación de la Ley Núm. 7, *supra*, entre las tres ramas del Gobierno, no ofende ni viola la cláusula de la igual protección de las leyes. Por tal, la clasificación impugnada, según creada por la Ley Núm. 7, *supra*, no refleja una preferencia basada en prejuicio. Se trata de una clasificación razonable, fundamentada en un interés público legítimo. No debemos olvidar lo que el Tribunal Supremo Federal ha expresado sobre la igual protección de las leyes: "The Equal Protection Clause does not require that a State choose between attacking every aspect of a

---

<sup>144</sup> Véanse, la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, 23 L.P.R.A. sec. 104 y la Ley Núm. 258 de 30 de julio de 1974, según enmendada, 2 L.P.R.A. sec. 553.

<sup>145</sup> Véase, *Watkins v. New York State Ethics Com.*, 554 N.Y.S.2d 955, 965 (1990).

problem or not attacking the problem at all. It is enough that the State's action be rationally based and free from invidious discrimination". *Dandridge v. Williams*, 397 U.S. 471, 486-487 (1970).<sup>146</sup>

## VIII

### ***Menoscabo de Obligaciones Contractuales***

#### **A.**

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohíbe la promulgación de leyes que menoscaben las obligaciones contractuales.<sup>147</sup> De igual modo, la Constitución federal contiene una cláusula análoga que prohíbe a los estados promulgar leyes que menoscaben las obligaciones contractuales que surjan de contratos públicos o contratos privados.<sup>148</sup> Conforme con lo anterior, a la hora de interpretar nuestra disposición constitucional debemos referirnos a las decisiones del Tribunal Supremo federal que evalúan la referida cláusula

---

<sup>146</sup> Los recurridos en el CT-2009-06 alegan que la implantación de la Ley Núm. 7, *supra*, les viola sus derechos constitucionales porque establece un patrón de discrimen por razón de ideas políticas, así como por razón de edad y de sexo. Sin embargo, considerando, como hemos resuelto, que la Ley Núm. 7 utiliza como criterio para los despidos únicamente el de antigüedad, entendemos que tales alegaciones carecen totalmente de méritos. No obstante, si en la interpretación o implementación de ese criterio único de antigüedad existiera por parte de la agencia concernida algún discrimen que pudiera catalogarse dentro de las clasificaciones alegadas, es materia de prueba que en su día deberá ser aquilatada por un Tribunal de Primera Instancia.

<sup>147</sup> Art. II, Sec. 7, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1.

<sup>148</sup> Artículo 1, Sec. 10, Const. E.E. U.U., *id*; véase, además, *United States Trust Co. v. New Jersey*, 431 U.S. 1 (1977).

ya que constituyen la protección mínima que estamos obligados a reconocer en nuestro ordenamiento.<sup>149</sup>

La garantía contra el menoscabo de obligaciones contractuales limita el poder del gobierno para interferir con las obligaciones contractuales entre partes privadas, así como las obligaciones contractuales contraídas por el Estado.<sup>150</sup> Al considerar la validez de estatutos bajo la referida cláusula, el escrutinio aplicable depende del tipo de contrato en cuestión, ya sea un contrato privado o uno público. Esta diferencia responde a que cuando la modificación se da en el contexto de la contratación pública el escrutinio judicial tiene que ser más cuidadoso "para asegurar que la actuación del Estado no sólo sea en beneficio propio".<sup>151</sup>

Al evaluar la interferencia del gobierno en el contexto de la contratación privada lo primero que procede auscultar es si existe una relación contractual y si la modificación de la obligación constituye un menoscabo sustancial o severo.<sup>152</sup> Luego de determinar que existe un menoscabo sustancial o severo de una obligación

---

<sup>149</sup> *Bayrón Toro v. Serra*, 119 D.P.R. 605, 619 (1987).

<sup>150</sup> *Energy Reserves Group v. Kansas Power and Light*, 459 U.S. 400 (1983); *United States Trust Co. V. New Jersey*, *supra*.

<sup>151</sup> *Bayrón Toro v. Serra*, *supra*, pág. 620; *United States Trust Co. v. New Jersey*, *supra*, pág. 17.

<sup>152</sup> Véase, *Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior*, 101 D.P.R. 378 (1973); véase, además, *General Motors Corp. V. Romein*, 503 U.S. 181, 187 (1992) *Energy Reserves Group v. Kansas Power and Light*, *supra*, pág. 411.

contractual, hay que evaluar si la interferencia gubernamental responde a un propósito o interés legítimo del Estado y si está racionalmente relacionada con la consecución de dicho objetivo.<sup>153</sup> Como vemos, al auscultar la validez de una ley bajo la cláusula de menoscabo de obligaciones contractuales el criterio aplicable es el de razonabilidad.<sup>154</sup> La razonabilidad de la legislación se determinará tomando en consideración la sustancialidad del interés público promovido y la dimensión del menoscabo ocasionado.<sup>155</sup>

Ahora bien, cuando el Estado modifica sus propias obligaciones el escrutinio judicial es más cuidadoso.<sup>156</sup> Claro está, aun cuando el escrutinio en el contexto de la contratación pública es más severo, eso no significa que hay una prohibición absoluta que impida el poder de reglamentación del Estado en beneficio del interés público.<sup>157</sup> Por tanto, la función del foro judicial al evaluar la validez de una legislación bajo la cláusula del menoscabo de obligaciones contractuales consiste en

---

<sup>153</sup> Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior, supra; General Motors v. Romein, supra; Nowak, J., Constitutional Law, 5 ed., West, 1995, p. 416-417.

<sup>154</sup> Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior, id.

<sup>155</sup> Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior, id.; Véase, Home Building & Loan Association v. Blaisdell, 290 U.S. 398 (1934).

<sup>156</sup> Bayron Toro v. Serra, id.

<sup>157</sup> Bayron Toro v. Serra, id.; Warner Lambert Co. v. Tribunal Superior, supra, pág. 394 (1973); véase, además, Allied Structural Steel Co. v. Spannaus, 438 U.S. 234, 241 (1978); R. Epstein, Toward a Revitalization of the Contract Clause, 51 U. Chi. L. Rev. 703, 717 (1984).

establecer un balance entre el poder del Estado (*police power*) para salvaguardar el bienestar y la seguridad de la ciudadanía y el interés de proteger las relaciones contractuales.<sup>158</sup> A tales efectos, en *United States Trust Co . v. New Jersey*, *supra*, pág. 109, el Tribunal Supremo federal enunció lo siguiente:

Although the Contract Clause appears literally to proscribe "any" impairment, this Court observed in Blaisdell [Home Building & Loan Association v. Blaisdell, *supra*] that "the prohibition is not an absolute one and is not to be read with literal exactness like a mathematical formula." [citas omitidas]. Thus, a finding that there has been a technical impairment is merely a preliminary step in resolving the more difficult question whether that impairment is permitted under the Constitution. In the instant case, as in Blaisdell, we must attempt to reconcile the strictures of the Contract Clause with the "essential attributes of sovereign power," [citas omitidas], necessarily reserved by the States to safeguard the welfare of their citizens.

En atención a lo anterior, al ejercer la revisión judicial sobre la constitucionalidad de legislación bajo la cláusula del menoscabo de obligaciones contractuales del Estado, diversos tribunales federales de los circuitos apelativos han enfatizado la necesidad de evaluar si el propósito o interés del Estado en promulgar la legislación impugnada responde al ejercicio de su poder de razón de Estado para proteger y mantener el bienestar general, lo que incluye el bienestar económico

---

<sup>158</sup> *Warner Lambert v. Tribunal Superior*, *supra*.

de la sociedad. A tales efectos se ha señalado lo siguiente:

[T]he Supreme Court has defined "police power" for Contract Clause purposes, "as an exercise of the sovereign right of the Government to protect the lives, health, morals, comforts, and general welfare of the people..."[citas omitidas] The state's paramount authority is not limited to health, morals and safety. It extends to economic needs as well". *Veix v. Sixth Ward Ass'n*, 310 U.S. 32, 39, 60 S. Ct. 792, 795, 84 L. Ed. 1061 (1940). **This doctrine reflects the importance of allowing states to legislate freely on social and economic matters of importance to their citizens, modifying the law to meet changing needs and conditions.**<sup>159</sup> (Énfasis nuestro)

Bajo este marco conceptual, en los casos de contratación pública procede evaluar, como cuestión de umbral, si existe una obligación contractual y si la modificación de la obligación constituye un menoscabo sustancial o severo. Respecto al análisis sobre la sustancialidad o severidad del menoscabo de la obligación, el Tribunal Supremo federal ha señalado lo siguiente:

The severity of the impairment measures the height of the hurdle the state legislation must clear. Minimal alteration of contractual obligations may end the inquiry at its first stage. Severe impairment, on the other hand, will push the inquiry to a careful examination of the nature and purpose of the state legislation. The severity of an impairment of contractual obligations can be measured by the factors that reflect the high value the Framers placed on the protection of private contracts.

---

<sup>159</sup> *Local Division 589, Amalgamated Transit Union, AFL-CLC v. Commonwealth of Massachusetts*, 666 F.2d 618, 639 (1<sup>st</sup> Cir., 1981). Véase, además, *Buffalo Teachers Fed. V. Tobe*, 464 F.3d. 362, 367 (2<sup>nd</sup> Cir. 2006); *Baltimore Teachers Union v. Mayor and City Council of Baltimore*, 6 F. 3d. 1012, 1018 (4<sup>th</sup> Cir., 1993).

Contracts enable individuals to order their personal and business affairs according to their particular needs and interests. Once arranged, those rights and obligations are binding under the law, and the parties are entitled to rely on them. *Allied Structural Steel Co. v. Spannaus, supra*, 245.

Conforme con lo anterior, la garantía constitucional contra el menoscabo de obligaciones contractuales se activa cuando la modificación afecta adversamente los términos o condiciones esenciales del contrato que principalmente dieron motivo a la celebración del contrato de modo que se frustren las expectativas razonables de las partes.<sup>160</sup> A tono con esta definición, el Tribunal Federal de Apelaciones para el Cuarto Circuito ha señalado que: *"While the court has not refined the analysis for assessing the substantiality of an impairment, it has appeared to assume that an impairment is substantial at least where the right abridged was one that induced the parties to contract in the first place."*<sup>161</sup> Por su parte, el Tribunal Federal de Apelaciones para el Segundo Circuito ha señalado lo siguiente: *"To assess whether an impairment is substantial, we look at 'the extent to which reasonable expectations under the contract have been disrupted'."*<sup>162</sup>

---

<sup>160</sup> *City of El Paso v. Simmons*, 379 U.S. 497 (1965); *Allied Structural Steel Co. v. Spannaus, supra*, págs. 245-246.

<sup>161</sup> *Baltimore Teachers Union v. Mayor and City Council of Baltimore, supra*, pág. 1071.

<sup>162</sup> *Buffalo Teachers Fed. v. Tobe, supra*, pág. 368.

Una vez se determina que el menoscabo es sustancial, procede auscultar si la modificación persigue adelantar un interés importante en beneficio del bienestar general. Por último, habrá que dirimir si la modificación, además de razonable, es necesaria para adelantar ese propósito gubernamental importante.<sup>163</sup> Si la modificación es razonable y necesaria para adelantar el interés público, sostendremos la validez de la ley impugnada.<sup>164</sup>

Cabe señalar que respecto al criterio de razonabilidad y necesidad, el Tribunal Supremo federal ha manifestado que no se sostendrá el menoscabo a la obligación contractual del Estado si existen medidas alternas que sean menos drásticas o severas que la ejercida por el Estado para lograr su objetivo.<sup>165</sup> A la hora de evaluar la razonabilidad y necesidad de la medida en el contexto de la contratación pública, el Tribunal Supremo federal señaló que, contrario a los casos sobre contratación privada, no es apropiado dar completa deferencia a la determinación legislativa sobre la necesidad o razonabilidad de la legislación. *United States Trust Co. v. New York, id.*, págs. 22-26 (*As is customary in reviewing economic and social regulation, however, courts properly defer to legislative judgment as to the necessity and reasonableness of a particular*

---

<sup>163</sup> *Bayrón Toro v. Serra, id.*; *United States Trust Co. v. New Jersey, id.*

<sup>164</sup> *Bayrón Toro v. Serra, id.*

<sup>165</sup> *United States Trust Co. v. New York, id.* pág. 29-31.

*measure...But, as to public contracts, complete deference to a legislative assessment of reasonableness and necessity is not appropriate..*). Sin embargo, esto no significa que el foro judicial no deba dar alguna deferencia a la determinación de necesidad y razonabilidad que hizo el legislador en el ejercicio de su poder constitucional, especialmente cuando se trata de regulaciones socioeconómicas.

A modo ilustrativo es meritorio referirnos a la interpretación que se ha hecho en los circuitos apelativos respecto al grado de deferencia que se le debe dar a la determinación legislativa sobre la necesidad y razonabilidad de la medida. En *Local Division 589, Amalgamated Transit Union, AFL-CLC v. Commonwealth of Massachusetts, supra*, pág. 623, el Tribunal Federal de Apelaciones para el Primer Circuito señaló lo siguiente:

[D]etermining the "reasonableness and necessity of a particular statute is a task far better suited to legislators than to judges. Thus, in the case before us, where economic or social legislation is at issue, some deference to the legislature's judgment is surely called for.

De igual modo se manifestó el Tribunal Federal

de Apelaciones para el Segundo Circuito, en *Buffalo Teachers Fed. V. Tobe, supra*, pág. 19, al enunciar lo siguiente:

We hasten to point out that less deference does not imply no deference... Relatedly, we agree with the First Circuit that *U.S. Trust Co.* does not require courts to reexamine all of the factors underlying the legislation at issue to make a *de novo* determination whether another

alternative would have constituted a better statutory solution to a given problem.

En síntesis, al enfrentarnos a la impugnación de la legislación bajo la cláusula del menoscabo de obligaciones contractuales del Estado, debemos dar alguna deferencia a la determinación del legislador respecto a la necesidad y razonabilidad de la medida. Al llevar a cabo dicha tarea, es relevante, y aporta a la determinación final de razonabilidad de la medida, el hecho de que la legislación sea en respuesta a una situación de emergencia y que su aplicación sea temporal o transitoria.<sup>166</sup> Conforme con lo anterior, en *Buffalo Teachers Fed. v. Tobe*, *supra*, págs. 373-372, el Tribunal Federal para el Segundo Circuito consideró la situación de emergencia fiscal de la ciudad de Buffalo y la duración limitada de la medida sobre congelación de salarios a empleados públicos para determinar el criterio de razonabilidad y sostuvo la constitucionalidad de la medida. En esa misma línea, el Tribunal Federal de Apelaciones para el Cuarto Circuito al sostener la constitucionalidad de una medida de reducción de salarios a empleados públicos unionados determinó que la actuación gubernamental era razonable en atención a la crisis

---

<sup>166</sup> *Building & Loan Association v. Blaisdell*, *supra*, pág.447.

presupuestaria de la ciudad de Baltimore y a la duración limitada de la medida.<sup>167</sup>

Conforme con la doctrina expuesta, procedemos a dirimir si la legislación ante nuestra consideración contraviene la cláusula que prohíbe el menoscabo de las obligaciones contractuales en el contexto de la contratación pública.

B

Las recurridas en CT-2009-6, son empleadas públicas unionadas del Departamento de la Familia y la Administración del Sustento de Menores. Éstas alegan, escuetamente, que la Ley 7 del 9 de marzo de 2009 menoscaba las obligaciones contraídas por el Estado mediante el convenio colectivo vigente entre las partes a partir del 20 de julio de 2007. En específico señalan que la legislación impugnada "violenta el principio de mérito" reconocido en el convenio colectivo así como otros procedimientos para llevar a cabo las cesantías.<sup>168</sup>

Según discutimos anteriormente, en los casos de contratación pública procede evaluar, como cuestión de umbral, si existe una obligación contractual y si la modificación de la obligación constituye un menoscabo sustancial o severo. En efecto, existe una relación contractual entre el Estado y los empleados unionados

---

<sup>167</sup> *Baltimore Teachers Union v. Mayor and City Council of Baltimore*, *supra*, págs. 23-26.

<sup>168</sup> Véase, Alegato de la Parte Recurrída, págs.4-5.

cuyas obligaciones están especificadas en el convenio colectivo. En ese sentido, las partes contratantes establecieron los términos que regularían la manera en que el Estado podía disponer de los servicios de los empleados unionados.

Según surge del expediente, en la Declaración de Principios del Convenio Colectivo se estableció como uno de los fundamentos para llevar a cabo el acuerdo establecer un sistema de personal basado en el principio de mérito. En atención a lo anterior, el Artículo II establece lo siguiente: "Las partes intentamos en este convenio armonizar la práctica de la negociación colectiva con el sistema de personal basado en el mérito para dar cumplimiento a esta sabia política pública que reafirma la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público...". Véase, Apéndice del Recurso, Convenio Colectivo, pág. 8. Conforme con lo anterior, las partes se obligaron a seguir un procedimiento de cesantías basado en el principio de mérito dispuesto en el Artículo XXVII del Convenio Colectivo.<sup>169</sup> Conforme con lo anterior, en este caso hubo un menoscabo sustancial de la obligación contractual ya que se modificó el proceso de cesantías basado en el principio de mérito según establecido en el convenio colectivo. Dicha obligación

---

<sup>169</sup> Véase, Apéndice del recurso, Convenio Colectivo, pág. 30.

fue esencial para la celebración del acuerdo, según surge de la declaración de principios del Convenio Colectivo.

Ahora bien, el hecho de que exista un menoscabo sustancial a una obligación contractual no dispone de la controversia. Procede, entonces, evaluar si la modificación persigue adelantar un interés importante y si la modificación, además de razonable, es necesaria para adelantar ese propósito gubernamental importante.<sup>170</sup>

Conforme dispone la doctrina antes expuesta, se sostendrá la validez constitucional de una legislación que menoscabe sustancialmente una obligación contractual del Estado, si dicha medida responde a un interés público importante, y es razonable y necesaria para adelantar dicho propósito o interés gubernamental. Surge de la extensa Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7, *supra*, que el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se encuentra en una situación de emergencia debido a una grave crisis fiscal. Para atender dicha crisis, el Estado ejerció ciertas medidas para provocar un ahorro sustancial y real en las arcas del gobierno entre las que se encuentran las cesantías de las recurridas.

Conforme con este estado de emergencia, el legislador determinó que era necesario y razonable establecer un procedimiento alterno para llevar a cabo las cesantías y eliminar los procedimientos anteriores a éstas para así

---

<sup>170</sup> *Bayrón Toro v. Serra, supra; United States Trust Co. v. New Jersey, supra.*

poder alcanzar el propósito apremiante de la ley de manera expedita. Además, el legislador determinó utilizar exclusivamente el criterio de antigüedad para llevar a cabo las cesantías de modo que se garantizara una aplicación equitativa del criterio objetivo de antigüedad a través de todo el gobierno. Según dispone el Artículo 37.04 (b) (1) de la Ley 7, *supra*, existe urgencia en atender y corregir los problemas fiscales que enfrenta el Estado de manera expedita. A tales efectos, y como citamos anteriormente, la Exposición de Motivos explica lo siguiente:

[t]odas las alternativas típicamente usadas como pasos previos a la reducción de personal [o sea] traslados, reubicaciones, readiestramientos, licencias sin sueldo y de reducción de jornada, entre otros no son viables dentro del contexto de la magnitud del déficit estructural del gobierno y la precariedad de la situación. Es necesario reducir dramáticamente y de forma expedita, el gasto gubernamental. En vista del tamaño de la nómina y del tamaño del déficit, ninguna de las demás alternativas es compatible con este objetivo o son viables ante su impacto sobre la operación del gobierno.

Como vemos, el Estado demostró tener un interés público importante en adoptar medidas correctivas de forma expedita para atender la crisis fiscal en protección del bienestar general de la sociedad. La legislación impugnada se adoptó como resultado del ejercicio del poder de razón de Estado para atender una

emergencia fiscal que atenta contra el bienestar socioeconómico de la sociedad puertorriqueña.

Al evaluar la necesidad o razonabilidad de la medida para efectos de la cláusula sobre el menoscabo de obligaciones contractuales, aunque no procede dar completa deferencia al legislador, sí debemos darle alguna deferencia a la determinación de necesidad que éste hizo, por lo que no nos corresponde hacer una determinación *de novo* sobre la existencia de otras alternativas para la solución del problema.<sup>171</sup>

El legislador entendió necesario y razonable, y así lo justificó extensamente en la Exposición de Motivos de la referida Ley Núm. 7, *supra*, suspender temporariamente aquellas disposiciones contractuales, reglamentarias o estatutarias que establecieran procedimientos y criterios para llevar a cabo las cesantías de empleados que contravinieran lo dispuesto por la Ley Núm. 7. La Asamblea Legislativa llegó a esta conclusión porque las alternativas típicamente usadas como pasos previos a la reducción de personal conllevan traslados, reubicaciones, readiestramientos, licencias sin sueldo y de reducción de jornada, entre otros, que no son viables dentro del contexto de la magnitud del déficit estructural del gobierno y la precariedad de la situación. Era necesario establecer un procedimiento de cesantías que lograra reducir el gasto gubernamental dramáticamente y de forma

---

<sup>171</sup> *Buffalo Teachers Fed v. Tobe, supra.*

expedita, para lograr la consecución del interés público del Estado de atender con premura la crisis fiscal.

De igual modo, es totalmente razonable y necesario que el legislador estableciera un criterio objetivo como lo es el de antigüedad en el empleo, de modo que se garantizara una aplicación equitativa del procedimiento de cesantías a través de todo el gobierno. Además, es meritorio señalar que la legislación impugnada es producto de una situación de emergencia y la suspensión de las disposiciones de los convenios que no sean conformes a la referida Ley Núm. 7, *supra*, es temporera. Véase, Artículo 37.04(a) y 38.02(b) de la Ley Núm. 7, *supra*. Estos factores abonan a la determinación de razonabilidad de la medida.

Por último y como ya hemos determinado, debemos recordar que las recurridas no quedaron desprovistas de un procedimiento de cesantías que les garantizara un debido proceso de ley. Aunque, en efecto hubo una modificación de la obligación, el Estado les proveyó un procedimiento de cesantías y de revisión, garantizándoles así un debido proceso de ley.

Conforme con lo anterior, resolvemos que las cesantías y el procedimiento establecido por la Ley Núm. 7, supra, no infringen la cláusula que prohíbe el menoscabo de las obligaciones contractuales.

**IX*****Delegación Indebida de Poder*****A.**

Como señalamos en el recurso CT-2009-09, la parte recurrida argumenta que el Art. 37.04 (b) (5), (6) y (7) de la Ley Núm. 7, *supra*, delega a la JREF unos poderes sin guías claras que ocasionan una concentración indebida de poderes en dicho organismo. Sostiene que la Ley Núm. 7, *supra*, confiere a la JREF la facultad de tomar todas las acciones necesarias para que se de cumplimiento a la ley sin establecer normas que limiten esa facultad. También aduce, que el Art. 41 y 42 de la antedicha ley le concede a la JREF la autoridad para realizar traslados y subcontratación de labores sin unas guías que orienten la utilización de ese poder delegado. A su vez, la parte recurrida apunta que el Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*, hace una delegación de poder indebida al Gobernador que viola la separación de poderes. No le asiste la razón.

En Puerto Rico existe un sistema republicano de gobierno que está compuesto por tres ramas de gobierno: la Legislativa, la Judicial y la Ejecutiva.<sup>172</sup> Así, los poderes delegados por el pueblo al Gobierno, a través de la Constitución, se distribuyen de manera tripartita. Esa separación de poderes es la salvaguarda que nuestra Constitución consagra para preservar las libertades del

---

<sup>172</sup> Véase, Art. I Sec. 2 Const. E.L.A., L.P.R.A, Tomo 1.

Pueblo y un sistema democrático de Gobierno.<sup>173</sup> Sin embargo, cada uno de estos poderes, aunque soberano e independiente respecto al ejercicio del poder conferido, interrelaciona con los otros manteniendo íntegra la autoridad de cada cual.<sup>174</sup>

La doctrina de separación de poderes se asienta sobre el principio de que el poder se delega en las tres ramas de gobierno para evitar la concentración de poderes en una sola rama, o el abuso de poder de parte de otra.<sup>175</sup> Así, una rama de gobierno no puede usurpar o apropiarse de facultades de otra rama sin ocasionar daño.<sup>176</sup> “La existencia de tres poderes co-iguales genera necesariamente tensión y fricción entre las ramas que se aminora mediante un sistema de pesos y contrapesos, que permite calibrar el fino equilibrio en el ejercicio del poder, según lo ordena la Constitución.”<sup>177</sup>

El principio axiomático de separación de poderes representa el andamiaje de la concepción purista constitucional, que predica que el poder que la Constitución les reconoce a las Ramas del Gobierno es uno exclusivo de éstas y por lo tanto no puede ser delegado a

---

<sup>173</sup> *Colón Cortés v. Pesquera*, 150 D.P.R. 724, 752 (2000).

<sup>174</sup> *Pueblo v. Santiago Feliciano*, 139 D.P.R. 361, 420 (1995).

<sup>175</sup> *Santana v. Gobernadora*, 165 D.P.R. 28, 45 (2005).

<sup>176</sup> *Colón Cortés v. Pesquera*, *supra*; *Sinking Fund Cases*, 99 U.S. 700, 718 (1878).

<sup>177</sup> *Santana v. Gobernadora*, *supra*; *Hernández Agosto v. Romero Barceló*, 112 D.P.R. 407 (1982).

otras entidades administrativas. "Lo fundamental de esta postura es el carácter exclusivo que se le adscribe a los poderes conferidos a cada rama de gobierno".<sup>178</sup> Bajo esta filosofía, la doctrina de la separación de poderes le niega validez constitucional a las agencias o entes administrativos toda vez que éstas ejercen poderes exclusivos de las Ramas del Gobierno.<sup>179</sup> En fin, esta visión no refrenda la delegación de poderes legislativos, judiciales o ejecutivos a un organismo administrativo.

Ese fundamentalismo constitucional fue el que imperó en Estados Unidos durante sus inicios históricos.<sup>180</sup> Así, ante el interés de delegar poderes a las agencias administrativas, la primera reacción judicial fue denegar la posibilidad de que el Congreso Federal pudiera delegar su poder legislativo.<sup>181</sup> No obstante, el desarrollo de la moderna economía industrial y el período de la crisis de la Gran Depresión Económica, pusieron de manifiesto la necesidad de delegar poder a las agencias administrativas --cuya creación se hizo cada vez más necesaria-- para combatir la crisis económica que aquejaba a los Estados Unidos de América.<sup>182</sup> Esa coyuntura requirió utilizar una

---

<sup>178</sup> D. Fernández Quiñones, *Derecho Administrativo y Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*, 2da ed., Colombia, Ed. Forum, 2001, sec. 2.2, pág. 35.

<sup>179</sup> *Íd.*

<sup>180</sup> Véase, *Field v. Clark*, 143 U.S. 649, 692 (1892).

<sup>181</sup> J. A. Echevarría Vargas, *Derecho Administrativo Puertorriqueño*, 1ra ed. revisada, San Juan, Ed. Situm, Inc., 2009, pág. 8.

<sup>182</sup> *Íd.*, pág. 9.

forma más ágil de establecer parámetros y normas suficientes. De esa manera, ya para el 1928, afloraba la nueva postura judicial en torno a la doctrina de delegación de poderes en los Estados Unidos. Así, en el caso de *J.W. Hampton v. U.S.*, 276 U.S. 394 (1928), ocurrió una transmutación en la concepción puritana constitucional, al sostenerse por el máximo Foro Federal, que la delegación de poderes es permisible si la misma se hace a través de un principio inteligible que guíe la autoridad de la agencia.<sup>183</sup>

En la actualidad, tanto en la jurisdicción federal como en nuestra jurisdicción estatal, es incuestionable la validez de la delegación siempre y cuando la ley habilitadora que crea la agencia u organismo administrativo, establezca normas adecuadas, pautas, estándares, criterios, o principios inteligibles o aquellas garantías o salvaguardas procesales y sustantivas que sirvan de guía a la delegación y que delimiten sus facultades, para evitar que las actuaciones de los entes administrativos resulten arbitrarias o caprichosas.<sup>184</sup> Dichos criterios no tienen que ser expresos, pueden surgir, inclusive, del historial legislativo y pueden ser amplios y generales; **si tiene un fin o interés público**, por lo general es suficiente

---

<sup>183</sup> *Íd.*, pág. 9.

<sup>184</sup> *Rodríguez Román v. Banco Gubernamental de Fomento de P.R.*, 151 D.P.R. 383, 400 (2000).

justificación para que se sostenga la delegación.<sup>185</sup> Desde *Luce & Co. v. Junta de Salario Mínimo*, *supra*, “se desprende [...] la necesidad de que se delegue a funcionarios y juntas administrativas gran parte del poder que la legislatura podría ejercitar...”.<sup>186</sup> Sobre esa necesidad de delegar este Tribunal ha expresado:

[E]l mundo moderno se caracteriza por la gran complejidad en las relaciones sociales y económicas de las personas, conjuntamente con la progresiva supervisión gubernativa sobre la conducta individual, y ello implica que la legislatura está imposibilitada de anticipar legislativamente, en forma detallada, minuciosa o específica, la multiplicidad de situaciones que puedan surgir de esas relaciones complejas, siendo suficiente en que la ley en cuestión señale o establezca normas amplias y generales que sirvan de guía o dirección a entidades administrativas expertas, para que éstas, con sus experiencia y conocimientos especiales, apliquen esas normas concretamente a los hechos que puedan surgir y ultimen los detalles que implementen la política general legislativa.<sup>187</sup>

De esta manera, nada impide que la Legislatura establezca normas generales que sean amplias y que dejen al administrador un adecuado margen de libertad para complementar las normas legislativas mediante la utilización de un juicio especializado, que se pueda desarrollar conforme un análisis, apreciación y

---

<sup>185</sup> *Viajes Gallardo v. Clavell*, 131 D.P.R. 275 (1992); *M. & B.S., Inc. v. Depto. de Agricultura*, 118 D.P.R. 319 (1987); *Hernández v. Montero Cuevas*, 88 D.P.R. 785 (1963); *López Salas v. Junta de Planificación*, 80 D.P.R. 646 (1958); *Hilton Hotels International, Inc. v. Junta de Salario Mínimo*, 74 D.P.R. 670 (1953); *Luce & Co. v. Junta de Salario Mínimo*, 62 D.P.R. 452 (1944).

<sup>186</sup> D. Fernández Quiñones, *op. cit.*, sec. 2.3, pág. 48.

<sup>187</sup> *Hilton Hotel v. Junta de Salario Mínimo*, *supra*, págs. 692-693.

discreción administrativa que tenga una base de razonabilidad.<sup>188</sup>

Con el marco normativo esbozado, procedemos a resolver los planteamientos sobre delegación de poderes expuestos por la parte recurrida en el recurso CT-2009-9.

### B.

La JREF está definida en el Art. 33(f) de la Ley Núm. 7, *supra*, como la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal. Esta fue creada al amparo del Art. 37.04(b)(5) de la consabida ley para hacer cumplir los objetivos del Capítulo 3 de la propia ley.<sup>189</sup> Además, a dicha junta se le encomienda tomar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de la susodicha ley.<sup>190</sup> Se desprende pues de la Ley Núm. 7, *supra*, que la JREF es una junta que fue creada para facilitar el cumplimiento de dicha ley. En ese sentido, se le delegó por la Legislatura parte del poder más elemental que la Constitución de Puerto Rico le reconoce a la Rama Ejecutiva: hacer cumplir la ley.<sup>191</sup>

Por su parte, el Art. 37.04(b), antes citado, establece claramente que las facultades que se le delegan a la JREF y que están relacionadas a las cesantías de los empleados públicos, deben guiarse y regirse por el

---

<sup>188</sup> *Debién v. Junta de Contabilidad*, 76 D.P.R. 96, 104 (1954).

<sup>189</sup> Art. 33(f) de la Ley Núm. 7, *supra*.

<sup>190</sup> *Íd.*

<sup>191</sup> Véase, Art. IV Sec. 4 Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1.

criterio de antigüedad. Es decir, la JREF tendrá todas las facultades necesarias y convenientes encaminadas al cumplimiento de la Ley Núm. 7, *supra*, pero en materia de cesantías, siempre estará obligada a respetar el criterio de antigüedad. En ese sentido, la propia ley establece una limitación a las potestades que pueda tener la JREF al descargar sus funciones.

A su vez, la Ley Núm. 7, *supra*, provee unas guías ilustrativas que enmarcan las prerrogativas de dicha junta. Así por ejemplo, el inciso sexto del Art. 37.04(b) establece que la JREF podrá realizar estudios necesarios o encomendarlos a las agencias que estén a su cargo, requerir información necesaria para llevar a cabo su encomienda, asesorar al Gobernador y a las agencias con relación a los empleados cesanteados, aprobar, rechazar y evaluar peticiones de los empleados para reducir la jornada de estos, reunirse con los jefes de agencias, etc. Aún si concluyéramos que los criterios que la Ley Núm. 7, *supra*, le reconoce a la JREF son amplios y generales, no cabe duda de que tales criterios tienen un fin o interés público bien delimitado.<sup>192</sup> Como ya señalamos, ese interés público es suficiente para sostener la delegación.<sup>193</sup>

---

<sup>192</sup> Véanse, Arts. 33(g), 37.04(b)(1).

<sup>193</sup> *Viajes Gallardo v. Clavell, supra*, págs. 284, 285, 286.

Igualmente y como ya hemos dicho, la Ley no deja desprovisto al empleado público pues éste tiene un procedimiento a su haber para impugnar la determinación de la JREF o de la agencia pertinente. Por tal razón, las decisiones que tome la JREF no son infalibles y pueden ser objeto de impugnación por parte de un empleado que entienda que su despido no fue conforme al criterio de antigüedad. Esa facultad que se le reconoce al empleado, correlativamente, guía la discreción de la JREF ya que le impone como deber ejercer propiamente las facultades que la ley le delega para evitar que sus acciones sean impugnadas e invalidadas por un tribunal.

Por otro lado, los Arts. 41 y 42 de la Ley Núm. 7, *supra*, le conceden a la JREF la facultad de realizar traslados y subcontratación de empleados de manera flexible:

#### **Artículo 41 - Traslados**

Durante las Fases I, II y III de este Capítulo III, y **con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales**, la JREF podrá autorizar traslados de empleados entre puestos, clases y niveles de puestos, grupos de empleados, unidades apropiadas, de unidades sindicales a no sindicales y viceversa, en una misma Agencia o entre Agencias; disponiéndose, que el empleado trasladado **deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia necesaria para ocupar el puesto**. El empleado trasladado estará sujeto al período probatorio requerido para el puesto. Quedará en suspenso, durante la vigencia de las Fases I, II y III, toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio, acuerdo o precepto que sea contrario a lo indicado en este Capítulo III;

disponiéndose, que existirá total flexibilidad para realizar los traslados.

**Artículo 42 - Subcontratación.**

Durante las Fases I, II y III de este Capítulo III, y **con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales**, la JREF podrá autorizar la transferencia y subcontratación de labores realizadas por empleados, unidades apropiadas o unidades sindicales.

Quedará en suspenso, durante la vigencia de las Fases I, II y III, toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio o precepto contrario a lo indicado en este Capítulo III.

En todo contrato otorgado por las Agencias conforme a este Artículo se le requerirá al contratista que, en la prestación de los servicios contratados, emplee empleados cesanteados disponibles, **que tengan la preparación y experiencia necesaria para prestar el servicio contratado**, conforme a la lista de candidatos a reemplazo que habrá de preparar la ORHELA a tenor con lo dispuesto en el Artículo 43 de este Capítulo III. (Énfasis suplido).

Se desprende de ambos articulados que los empleados deberán tener la preparación y experiencia necesaria para ocupar el puesto, si es un traslado, o para prestar el servicio contratado en casos de subcontratación. Además, ambas disposiciones establecen como parámetros, que la facultad que se le delega a la JREF está subordinada al objetivo de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales. De esa manera, la JREF siempre tendrá que justificar el traslado o la subcontratación. Es decir, la JREF está limitada a subcontratar o trasladar aquel empleado que tenga la preparación y experiencia necesaria para ocupar el puesto o para

prestar el servicio requerido, y que además, ayude a evitar una interrupción o paralización en los servicios.

Nuevamente, la discreción de la JREF tiene que guiarse por el propósito e interés público primordial de la Ley Núm. 7, *supra*, que es atender la emergencia y crisis fiscal que impera sobre el Gobierno de Puerto Rico. Así, la encomienda principal de la JREF es buscar la manera de reducir el déficit estructural, y a la vez, velar porque la prestación de los servicios gubernamentales no se afecte. Para lograr ese objetivo la Ley Núm. 7, *supra*, le permite trasladar empleados públicos y subcontratar.

**Por todo lo anterior colegimos, que la delegación de poder que la Legislatura le hace a la JREF --en cuanto a subcontratación y traslado es constitucionalmente válida y no viola el principio de separación de poderes al proveer unas guías adecuadas que orientan la utilización de ese poder.**

Finalmente, la parte recurrida alega que el Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*, le delega indebidamente poder al Gobernador de Puerto Rico en violación al principio de separación de poderes. Dicho artículo dispone:

Se faculta al Gobernador para tomar toda medida que sea necesaria y conveniente, además de aquellas provistas por esta Ley, para que mediante Orden Ejecutiva reduzca los gastos; promueva la economía de la Rama Ejecutiva hasta el máximo compatible con el funcionamiento eficiente del Gobierno; mantenga la eficiencia de las operaciones de la Rama Ejecutiva en el mayor grado posible; y agrupe, coordine y

consolide funciones en cada Agencia; todo ello de acuerdo con los objetivos de esta Ley. Disponiéndose, no obstante, que el Gobernador no podrá crear, consolidar o reorganizar departamentos ejecutivos, ni suprimir organismos creados por Ley. Aquellas reorganizaciones que requieran legislación o enmiendas a estatutos vigentes, deberán ser presentadas ante la Asamblea Legislativa para su consideración.

Las facultades concedidas bajo esta Ley no limitan toda aquella otra que el Gobernador pueda tener y tomar, de no lograrse el objetivo fijado por el Artículo 33(g). Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*.

En primer lugar, debemos señalar que la Constitución de Puerto Rico establece que entre los deberes, atribuciones y funciones del Gobernador se encuentran: “[c]umplir y hacer cumplir la ley; [e]jercer las otras facultades y atribuciones y cumplir los demás deberes que se le señalen por esta Constitución o por ley”.<sup>194</sup> Como corolario de lo anterior, se ha interpretado que una orden ejecutiva encuentra apoyo legal en la facultad general del Primer Ejecutivo de cumplir y hacer cumplir las leyes.<sup>195</sup> Así, la facultad del Gobernador de emitir órdenes ejecutivas emana de los poderes que le confieren las leyes o de los poderes inherentes a su cargo.<sup>196</sup> Asimismo, toda orden ejecutiva enmarca un mandato que va dirigido a los organismos gubernamentales de la Rama Ejecutiva.

---

<sup>194</sup> Art. V Sec. 4 Const. E.L.A., *supra*.

<sup>195</sup> Op. Sec. Just. Núm. 5 de 1985.

<sup>196</sup> Op. Sec. Just. Núm. 24 1986; Op. Sec. Just. Núm. 31 1984.

Por eso, al permitirle al Gobernador emitir órdenes ejecutivas, el Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*, no hace sino conferirle la prerrogativa de ejercitar un poder constitucionalmente válido. Cabe apuntar, que el Gobernador de Puerto Rico tiene la facultad para ejercer la dirección general de la administración pública con el claro entendimiento de que comprende la supervisión e inspección de los departamentos y agencias de gobierno de la Rama Ejecutiva así como de las corporaciones públicas y de ciertas entidades autónomas creadas por ley.<sup>197</sup> Además, “[n]uestra Constitución... adoptó un Poder Ejecutivo unitario al investir a un sólo funcionario... con la autoridad suprema en la Rama Ejecutiva sin limitaciones de ninguna clase”<sup>198</sup>, que no sean las que dispone la propia Constitución y las leyes que a su amparo se aprueben.

De otra parte, el Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*, le permite al Primer Mandatario emitir órdenes ejecutivas conducentes a: reducir gastos, promover hasta al máximo posible la economía de la Rama Ejecutiva **sin que se afecte el funcionamiento eficiente del Gobierno**, mantener la eficiencia de las operaciones de la Rama Ejecutiva en el mayor grado posible, y agrupar, coordinar y consolidar funciones en cada Agencia **de acuerdo a los objetivos de la ley**. Surge claramente del susodicho artículo, que las

---

<sup>197</sup> Tomo 4, Diario de Sesiones, pág. 2606 (1962).

<sup>198</sup> *Santana v. Gobernadora*, *supra*, pág. 47.

facultades del Primer Mandatario se deben gobernar bajo dos principios esenciales: 1) deben promover los objetivos de la Ley Núm. 7, *supra*; 2) y en consonancia con ese parámetro, no puede afectar el funcionamiento eficiente del Gobierno. Es decir, la delegación de poder que se le despliega al Ejecutivo se regenta por principios diáfananamente establecidos. A su vez, el propio Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*, reconoce una limitación adicional al poder del Gobernador. Éste no podrá crear, consolidar o reorganizar departamentos ejecutivos, ni suprimir organismos creados por Ley; las reorganizaciones que requieran legislación o enmiendas a estatutos vigentes, deberán ser presentadas ante la Asamblea Legislativa para su consideración.<sup>199</sup> Lo anterior es un claro ejemplo de que las facultades del Primer Ejecutivo bajo la antedicha ley, encuentren sus límites ante las prerrogativas de la Asamblea Legislativa de formular y crear las leyes.

**En conclusión, las facultades que les reconoce el Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*, al Gobernador, no son una delegación impermisible o indebida de poder. Tales facultades se circunscriben a la Rama Ejecutiva y en ningún momento develan la intención legislativa de claudicar a sus poderes constitucionales de legislar.** Por tanto, no podemos refrendar los argumentos de la parte

---

<sup>199</sup> Art. 68 de la Ley Núm. 7, *supra*.

recurrida a los efectos de que la Ley Núm. 7, *supra*, delega indebidamente poder al Gobernador.

X

Por todo lo anterior, resolvemos que la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, conocida como *Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico*, es constitucional, en todos los aspectos cubiertos por esta Opinión. Como consecuencia, y en vista de que las partes recurridas no ostentan un derecho en ley que requiera hacerse efectivo,<sup>200</sup> se declara No Ha Lugar la solicitud de *injuction* permanente.

Se devuelve el recurso CT-2009-09 al Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, para la continuación de los procedimientos de forma consistente con esta Opinión.

Se dictará Sentencia de conformidad.

Erick V. Kolthoff Caraballo  
Juez Asociado

---

<sup>200</sup> *Abella v. Fernández, et al.*, 17 D.P.R. 1063 (1911).

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Olga Domínguez Castro,  
Sandra J. Guzmán Hernández,  
Militza López Mateo,  
Carlos Rivera Figueroa

Recurridos

v.

Gobierno del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Secretario de Justicia,  
Honorable Luis Fortuño,  
Gobernador del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Departamento de Justicia,  
Departamento de la Familia y  
Junta de Reestructuración y  
Estabilización Fiscal

Peticionarios

CT-2009-4  
CT-2009-5  
CT-2009-6  
CT-2009-9

Certificación

**SENTENCIA**

San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2010.

Por los fundamentos expuestos en la Opinión que antecede, la cual se hace formar parte íntegra de la presente, resolvemos que la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, conocida como *Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico*, es constitucional, en todos los aspectos cubiertos por esta Opinión. Como consecuencia, y en vista de que las partes recurridas no ostentan un derecho en ley que requiera hacerse efectivo, se declara No Ha Lugar la solicitud de *injuction* permanente.

Se devuelve el recurso CT-2009-09 al Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, para la continuación de los procedimientos de forma consistente con esta Opinión.

Así lo pronunció y manda el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo. El Juez Asociado señor Rivera Pérez emitió voto particular. El Juez Asociado señor Martínez Torres y la Jueza Asociada señora Pabón Charneco se acogen al término reglamentario de diez días que se dispone en la Regla 5 de nuestro Reglamento, 4 L.P.R.A. Ap. XXI-A R.5, para reservarse el derecho de emitir una opinión de conformidad, luego de examinar las ponencias disidentes que no se circularon, en violación de nuestro Reglamento. El Juez Presidente señor Hernández Denton, la Jueza Asociada señora Fiol Matta y la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez emitieron Opiniones disidentes.

Aida Ileana Oquendo Graulau  
Secretaria del Tribunal Supremo

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Olga Domínguez Castro, Sandra  
J. Guzmán Hernández, Militza  
López Mateo, Carlos Rivera  
Figueroa

Recurridos

v.

Gobierno del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Secretario de Justicia, Hon.  
Luis Fortuño, Gobernador del  
Estado Libre Asociado de  
Puerto Rico, Departamento de  
Justicia, Departamento de la  
Familia y Junta de  
Reestructuración y  
Estabilización Fiscal

Peticionarios

CT-2009-4  
CT-2009-5  
CT-2009-6  
CT-2009-9

Voto Particular del Juez Asociado señor Rivera Pérez.

San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2010.

La Jueza Asociada señora Fiol Matta señala en su Opinión Disidente que "... la mayoría también decidió acortar el término de treinta (30) días que provee nuestro Reglamento para que cada juez considere de forma sosegada todas las opiniones circuladas. Incluso, la mayoría no permitió que los jueces y juezas que interesaran escribir opiniones propias utilizaran la facultad que les provee el Reglamento de acogerse a un término adicional para ese propósito". La distinguida compañera Jueza Asociada señora Fiol Matta omite señalar que el Juez Asociado, señor Kolthoff Caraballo, circuló su ponencia como Opinión del

Tribunal el 4 de enero de 2010, o sea hace veinte y nueve (29) días. Se acortó el término para que cada uno de los jueces pudieran expresar su criterio por el alto interés público del que está revestida la presente controversia y la urgencia que la resolución de este asunto amerita. No obstante, todos los jueces han contado con (1) un mes para considerar y evaluar la Opinión circulada como mayoritaria.

Con mucho respeto tengo que recordarles a mis compañeros de funciones que para el 20 de noviembre de 2004, en el caso de Suarez v. C.E.E. I, 163 D.P.R. 347 (2004), la mayoría de entonces decidió acortar el mismo término a que hace alusión la Jueza Asociada señora Fiol Matta no a veinte y nueve (29) días sino a tres (3) horas, para que cada juez **"considerara de forma sosegada las opiniones circuladas y vertiera su criterio"**. No tomaron en consideración en forma alguna que los entonces Jueces Asociados señores Rebollo López y Corrada del Río se encontraban fuera de Puerto Rico. Al que suscribe, que estaba presente en el Tribunal, se le concedió tres (3) horas para **"considerar de forma sosegada la opinión circulada como de mayoría, que ya contaba con la mayoría requerida antes de ser circulada a todos los jueces"**. Redujeron el término reglamentario de treinta (30) días para ello a tres (3) horas y el término adicional de treinta (30) días para escribir nuestra opinión a cero (0) días o horas. No obstante, en este caso el término de veinte y nueve (29) días concedido por acuerdo del Tribunal

Supremo de Puerto Rico no es suficiente.

Similar criterio emite el Juez Presidente, señor Hernández Denton, quien expresara que la mayoría del Tribunal "... luego de un trámite judicial apresurado que resulta contrario el debido proceso de ley, elimina los derechos adquiridos sobre sus empleos de miles de servidores públicos". No obstante, no fue violatorio al debido proceso de ley reducir los mismos términos no a veinte y nueve (29) días sino a tres (3) horas. Tal curso de acción, de acuerdo al Juez Presidente, señor Hernández Denton, no fue apresurado cuando se estaba discutiendo el efecto práctico sobre la elección general del derecho al voto de cientos de miles de electores.

Por las razones antes expuestas el presente caso debe certificarse el día de hoy. No obstante, la Jueza Asociada señora Fiol Matta nos ha circulado su Opinión Disidente hoy a las 2:45 p.m. y el Juez Presidente, señor Hernández Denton, nos circuló la suya a las 3:00 p.m. La Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez circuló la suya a las 4:18 p.m. Hemos contado con apenas unos minutos para escribir estos pensamientos sobre algunas de las inconsistencias plasmadas en nuestro registro histórico. No se nos ha permitido considerar en forma sosegada las Opiniones Disidentes circuladas, por ello nos acogemos al término de diez (10) días dispuesto en la Regla 5 de nuestro Reglamento, 4 L.P.R.A. Ap.XXI A, R. 15 para considerar y evaluar todas las Opiniones Disidentes y

CT-2009-4, CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9

4

determinar si es necesaria una expresión adicional de nuestra parte.

Efraín E. Rivera Pérez  
Juez Asociado

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Olga Domínguez Castro y otros	*	
Recurridos	*	
	*	
v.	*	CT-2009-4
	*	
Gobierno del Estado Libre	*	
Asociado de P.R. y Otros	*	
Peticionarios	*	
*****		
Kristy J. González Bou y otros	*	
Recurridos	*	
	*	
v.	*	CT-2009-5
	*	
Estado Libre Asociado de P.R.	*	
y Otros	*	
Peticionarios en	*	
Certificación	*	
*****		
Zoraida Martínez Román y otros	*	
Recurridos	*	
	*	
v.	*	CT-2009-6
	*	
Estado Libre Asociado de P.R.	*	
y Otros	*	
Peticionarios	*	
*****		
Erika Vispo Figueroa	*	
Recurrida	*	
	*	
v.	*	CT-2009-9
	*	
Estado Libre Asociado de P.R.	*	
y Otros	*	
Peticionarios	*	
*****		

Opinión Disidente emitida por el Juez Presidente SEÑOR  
HERNÁNDEZ DENTON

San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2010.

Disentimos del curso de acción seguido por una mayoría del Tribunal en el día de hoy, pues éste, luego de un trámite judicial apresurado que resulta contrario al debido proceso de ley, elimina los derechos adquiridos sobre sus empleos de miles de servidores públicos, en violación de la

prohibición constitucional contra el menoscabo de obligaciones contractuales establecida tanto en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico como en la Constitución de los Estados Unidos. Art. II, Sec. 7, Const. E.L.A., L.P.R.A. Tomo 1; Art. 1, Sec. 10. Const. E.E.U.U., L.P.R.A. Tomo 1. Específicamente, la Opinión que emite el Tribunal para declarar la constitucionalidad de la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009 se basa en un expediente judicial desprovisto de la prueba necesaria para resolver de forma adecuada y fundamentada la controversia.

Peor aún, ésta ni siquiera cumple con el ámbito mínimo de protección establecido por la Constitución Federal, colocándonos al margen de la normativa que formuló el Tribunal Supremo de Estados Unidos sobre la referida prohibición constitucional en United States Trust Co. v. New Jersey, 431 U.S. 1 (1977), y que adoptó este Tribunal en Bayrón Toro v. Serra, 119 D.P.R. 605 (1987). La necesidad de un expediente judicial completo que contenga prueba que permita evaluar adecuadamente los criterios establecidos en dicha jurisprudencia resulta aún más imperiosa al considerar la magnitud del impacto de la Ley Núm. 7, *supra*, sobre los empleados públicos afectados y el efecto que la decisión del Tribunal tendrá en el país.

A nuestro juicio, la decisión que el Tribunal emite en el caso de autos se toma únicamente basada en el propio texto de la Ley Núm. 7, *supra*, y su Exposición de Motivos, sin que se haya presentado en los tribunales la prueba necesaria para establecer que el plan de cesantías

decretado era la alternativa menos onerosa a la luz de la situación fiscal, según lo requerido por la doctrina establecida por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y sin permitir a los empleados cesanteados refutarla. Con la Opinión emitida en este caso por el Tribunal, nos colocamos al margen de la Constitución Federal y correspondería entonces al Tribunal Supremo de Estados Unidos rectificar esta decisión. Por ello, nos vemos obligados a disentir.

I.

A.

Como se desprende de la Opinión del Tribunal, cada uno de los recursos de epígrafe llegó ante la consideración de este Foro pocos días luego de presentarse las demandas correspondientes ante el Tribunal de Primera Instancia y diligenciarse los emplazamientos. En todos los recursos el Estado compareció ante nos mediante sus respectivas peticiones de certificación, sin que se dilucidara la controversia en el foro de instancia. En éstas, el Estado nos solicitó obviar el trámite ordinario bajo el fundamento de que esta Curia debía adjudicar la controversia en primera instancia, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 69 de la Ley Núm. 7, *supra*. Dicho artículo dispone que, a solicitud de una parte, este Tribunal "expedirá un auto de certificación ... para traer inmediatamente ante sí y resolver cualquier asunto pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia o ante el Tribunal de Apelaciones cuando se plantee la validez o constitucionalidad" de la Ley o

“cualquier impugnación a la misma de cualquier naturaleza”.

Art. 69, Ley Núm. 7, *supra*.

A pesar de la naturaleza discrecional y excepcional que caracteriza al recurso de certificación, este Tribunal no vaciló en expedir dichos recursos. Al circunvalar el trámite ordinario en los casos de epígrafe, el Tribunal no contó con un expediente para dilucidar las alegaciones de las partes. En esencia, cada uno de los autos ante nuestra consideración solamente consiste de la petición de certificación, la demanda y los alegatos de las partes. Aún así, el Tribunal no requirió escritos adicionales ni, mucho menos, celebró una vista oral para ofrecerles a las partes su día en corte y para que, a modo de excepción, este Foro recibiera la prueba que ninguna de éstas tuvo la oportunidad de presentar ante el foro de instancia, en una controversia muy compleja, que involucra diversos planteamientos, y que, sin duda, es de gran trascendencia pública.

Como resultado de la intervención a destiempo por parte de este Tribunal, en su Opinión éste descansó exclusivamente en el texto de la propia Ley Núm. 7, *supra*, y en su Exposición de Motivos para dilucidar y declarar la constitucionalidad del estatuto. En otras palabras, **ante la ausencia de un expediente judicial completo en el cual las partes hubiesen fundamentado sus posiciones, el Tribunal optó por tomar como hechos las alegaciones del Estado y los datos contenidos en la Exposición de Motivos**

**de la Ley Núm. 7, *supra*, para dirimir la validez de ésta. Ello, sin que los empleados cesanteados hubiesen tenido la oportunidad de presentar prueba en contrario.** Tal proceder, además de dar lugar a un razonamiento circular, resulta contrario a lo establecido por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*.

En United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*, dicho foro formuló el escrutinio de adjudicación a seguir en casos donde se alega un menoscabo de obligaciones contractuales del Estado. En esencia, para que el Estado prevalezca en estos casos se requiere que el menoscabo de la obligación contractual responda a un interés gubernamental importante y que sea **razonable y necesario** para alcanzar el interés gubernamental involucrado. United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*, pág. 25.

A tales efectos, en Bayrón Toro v. Serra, *supra*, págs. 620-21, atendimos un reclamo al amparo de la cláusula contra el menoscabo de obligaciones contractuales establecida en el Art. II, Sec. 7 de nuestra Constitución, *supra*, y adoptamos el escrutinio de adjudicación formulado por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*. De hecho, en esa ocasión sostuvimos la actuación del Estado por entender que ésta había sido razonable y necesaria. Bayrón Toro v. Serra, *supra*, pág. 623.

Claro está, en ese caso se dilucidó la validez de la actuación cuestionada ante el foro de instancia, el cual

contó con un expediente completo que incluía, entre otras cosas, estipulaciones de hechos, memorandos de derecho y un informe actuarial. *Íd.*, págs. 609, 622. Con ello, el Estado cumplió con su obligación de demostrar que no hubo un menoscabo de obligaciones contractuales que infringiera nuestra Constitución. *Íd.* Véase, además, Voto particular del Juez Alonso Alonso.

En cuanto a la valoración de los elementos de razonabilidad y necesidad de una medida impugnada en casos como el de autos, **el máximo foro federal resolvió que no procede otorgarle deferencia absoluta al juicio legislativo cuando el propio interés del Estado está en juego.** United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*, pág. 26; Bayrón Toro v. Serra, *supra*, pág. 620. **Lo contrario, razonó el Tribunal Supremo Federal, implicaría que la cláusula constitucional contra el menoscabo de obligaciones contractuales no proveería protección alguna y, en esencia, sería letra muerta.** United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*, pág. 26. **Por tanto, el Estado debe probar en los tribunales que la medida es razonable y necesaria.** *Íd.*, pág. 30.

En este sentido, en el referido precedente, el Tribunal Supremo de Estados Unidos dejó claro que: "Un estado no es completamente libre para considerar menoscabar las obligaciones de sus propios contratos a la par con otras alternativas. Similarmente, **un estado no es libre para imponer un menoscabo drástico cuando una medida evidente y más moderada serviría sus propósitos de la**

**misma forma.”** (Traducción y énfasis nuestro.) *Íd.* Es decir, en estos casos se requiere que el Estado demuestre que no existen medidas menos drásticas. *Íd.* Al así resolver, el Tribunal Supremo Federal descartó la alegación del Estado de que la selección de las alternativas disponibles es un asunto de absoluta discreción legislativa. *Íd.*

Somos del criterio que esta norma cobra mayor relevancia cuando la medida adoptada por el Estado tiene el propósito de resolver una crisis fiscal relacionada con la administración de sus finanzas y su efecto equivale a menoscabar severamente los derechos adquiridos por miles de empleados nombrados a tenor con el ordenamiento establecido por la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, 3 L.P.R.A. sec. 1461 *et seq.*, y sus leyes predecesoras. **En momentos de crisis fiscal, el Estado tiene la facultad y el deber de diseñar y adoptar mecanismos para solventar sus problemas económicos. Dicha facultad, sin embargo, no es ilimitada. Justamente, la cláusula constitucional contra el menoscabo de las obligaciones contractuales impone un límite a dicho poder.**

En el presente caso, el Estado, como parte de las medidas adoptadas en la Ley Núm. 7, *supra*, optó por implantar un plan de cesantías de miles de empleados públicos que tienen derechos adquiridos sobre sus puestos. No está en controversia el hecho de que éstos, como empleados del Gobierno, tienen una relación contractual

con su patrono, el Estado, establecida al amparo de la legislación aplicable, y que ésta fue menoscabada severamente. Igual ocurre con los empleados públicos unionados, pues éstos, representados por sus sindicatos, establecieron una relación contractual con el Estado plasmada en los convenios colectivos suscritos al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, 3 L.P.R.A. secs. 1451 *et seq.*

No obstante, el trámite judicial expedito solicitado por el Estado y autorizado por este Tribunal redundó en los pocos expedientes ante nuestra consideración, lo que nos impide evaluar adecuadamente la constitucionalidad del referido plan de cesantías de la Ley Núm. 7, *supra*, a la luz de los criterios pautados por el Tribunal Supremo Federal y por este Foro.

El impedimento es más grave aún al considerar el hecho de que nunca se celebró una vista evidenciaría ante un foro judicial que permitiera al Estado demostrar, según lo requiere United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*, que su actuación es necesaria y cumple con los parámetros requeridos para validar este tipo de legislación. Es por tal razón, precisamente, que la mayoría del Tribunal se ve obligada a descansar únicamente en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 y da por hechos los datos allí contenidos que, a fin de cuentas, sólo constituyen las alegaciones del Estado. De esta manera, el Tribunal realmente otorga completa deferencia al texto de la ley,

abdica a su función judicial y, por tanto, priva a las partes de un debido proceso de ley, en clara contravención a lo resuelto en United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*.

De acuerdo con nuestra función como máximo foro judicial de Puerto Rico, debemos velar por que se respete, al menos, el ámbito mínimo de protección que otorga la cláusula contra el menoscabo de obligaciones contractuales de la Constitución de Estados Unidos, según delimitado en United States Trust Co. v. New Jersey, *supra*. **Contrario a ello, este Tribunal se aparta de esos criterios mínimos e incurre, justamente, en lo que dicha jurisprudencia persigue evitar: descansar ciegamente en la Exposición de Motivos de la ley cuando el propio interés del Estado está en juego.**

A nuestro juicio, la Opinión del Tribunal constituye una invitación al Tribunal Supremo de Estados Unidos para que corrija los errores de este Foro, al igual que lo hizo en El Vocero v. Puerto Rico, 508 U.S. 147 (1993). En esa ocasión, el Tribunal Supremo Federal revocó el dictamen mayoritario emitido en dicho caso y llegó a las mismas conclusiones que sostuvimos tanto el Juez Asociado señor Negrón García como este servidor, quienes disentimos entonces. Véase El Vocero de P.R. v. E.L.A., 131 D.P.R. 356, 436, 440 (1992). El tracto procesal seguido en este caso abre las puertas para que el único foro ahora disponible para los empleados cesanteados intervenga en la

controversia y siga un curso de acción igual al de El Vocero v. Puerto Rico, *supra*.

B.

De otra parte, nos parece incomprensible la distinción que intenta hacer la mayoría en el día de hoy de su decisión de otorgar escoltas policiacas vitalicias a los ex gobernadores en Hernández Colón, Romero Barceló v. Policía de P.R., res. el 13 de octubre de 2009, 2009 T.S.P.R. 154. En esa ocasión, los ex gobernadores reclamaron tener un derecho adquirido vitalicio al servicio de escoltas policiacas, del cual alegaron no se les podía privar sin la celebración de una vista que cumpliera con las garantías del debido proceso de ley. Este Tribunal les dio la razón y determinó que los ex gobernadores tienen un derecho adquirido que goza de la misma protección que un derecho constitucional. Más importante aún, resolvió que un derecho adquirido **"está protegido constitucionalmente frente a cualquier gestión gubernamental que pretenda intervenirlo"**. (Énfasis nuestro.) Hernández Colón, Romero Barceló v. Policía de P.R., *supra*, pág. 28.

En el caso de autos, sin embargo, este Tribunal resuelve que los empleados públicos de carrera no tienen un derecho adquirido sobre sus empleos. La razón que esboza para llegar a dicha conclusión nos resulta, como poco, sorprendente: "se encuentra ausente el elemento del **amparo de una ley anterior** que hubiere concedido tal derecho". (Énfasis en el original). Op. del Tribunal, pág.

76. Desafortunadamente, al así proceder el Tribunal soslaya las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, *supra*, las leyes anteriores a ésta y la normativa elaborada en la jurisprudencia de este Foro. El ordenamiento relacionado con el personal de servicio público reconoce, desde hace más de medio siglo, el principio de mérito como el pilar fundamental que rige el sistema de los empleados públicos de carrera en asuntos como su retención en el empleo. No obstante, el Tribunal pasa por alto lo anterior, así como los derechos contenidos en los convenios colectivos suscritos al amparo de la Ley Núm. 45, *supra*.

Por el contrario, en el caso de las escoltas de los ex gobernadores **no existía disposición legal alguna que expresamente les reconociera el derecho que reclamaban. Precisamente, por esa razón, éstos solicitaron que se les permitiera demostrar, mediante una vista, que a través de los años habían adquirido ese derecho por la costumbre de la Policía de proveerle el servicio en controversia.** Ante esa realidad, este Tribunal, sin recibir prueba alguna de las partes, se amparó únicamente en las alegaciones de los ex gobernadores y en la cuestionada doctrina de "re-enactment" para reconocer la existencia del derecho vitalicio a escoltas como un derecho adquirido. Es decir, aún ante el silencio legislativo, la misma mayoría que hoy emite la Opinión del Tribunal concluyó que los ex gobernadores tenían un derecho adquirido.

Ciertamente, la decisión del caso de las escoltas contrasta drásticamente con el curso de acción que adopta el Tribunal en el caso de autos. Contrario al reclamo de los ex gobernadores, el de los empleados públicos cesanteados se basa en las disposiciones expresas de un ordenamiento que les garantiza el principio de mérito en el servicio público y les otorga derechos propietarios. No podemos avalar que ante el reclamo de sus derechos, no sólo adquiridos, sino expresamente conferidos por ley, se adopte un criterio distinto al pautado en el caso de las escoltas de los ex gobernadores.

Consistente con lo que sostuvimos en dicho caso, este Tribunal debió haber denegado expedir los recursos de certificación solicitados por el Estado y haber permitido que las partes tuvieran una oportunidad de probar sus alegaciones en el foro judicial. Al igual que señalamos entonces, el hecho de que se dilucide la controversia ante el foro de instancia no impediría que ésta se atienda con la premura y el carácter prioritario que requiere un asunto de tan alto interés público, como lo es el de autos. Adviértase, además, que dicho trámite ordinario no hubiese afectado el interés del Gobierno en validar los despidos, pues éstos nunca fueron paralizados. No obstante, este Tribunal escogió un curso de acción precipitado que eliminó los derechos adquiridos de los servidores públicos que tocaron las puertas del foro judicial en busca de nuestra protección.

## III.

En fin, aunque somos conscientes de la crisis fiscal que afecta las arcas del Estado y de los esfuerzos que están realizando los poderes constitucionales para atender esta situación, la Opinión que emite el Tribunal en los casos de epígrafe se aparta de las pautas mínimas reconocidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en cuanto a la cláusula constitucional contra el menoscabo de obligaciones contractuales. Debido al trámite procesal seguido en el presente caso, -donde no se celebró tan siquiera una vista evidenciaria-, las partes no contaron con un foro donde, mediante informes económicos, testimonios o aportaciones de peritos o especialistas en la materia, o cualquier otro mecanismo de prueba, pudiesen exponer sus posiciones. De esa manera se hubiese formado, ante un tercero imparcial, un panorama claro de la situación fiscal que atraviesa el país y se hubiese podido evaluar adecuadamente si, de cara a ésta, la decisión tomada por el Estado es la alternativa menos onerosa, a tenor de los parámetros establecidos en la jurisprudencia federal y estatal.

No haberles provisto a las partes una oportunidad adecuada de probar sus puntos de vista y disponer del caso sin el rigor que nos exige una controversia como la de autos, es a todas luces contrario al principio de equidad procesal que debe regir todo proceso judicial. Así pues, el dictamen de este Tribunal priva a los empleados públicos afectados de sus derechos adquiridos sin tan

siquiera haberles provisto un proceso judicial completo y transparente, lo que lamentablemente tendrá el efecto de socavar la legitimidad de la decisión de este Tribunal y contribuirá a crear aún más desconfianza sobre la sabiduría y la validez de la acción tomada por el Estado para resolver sus problemas fiscales.

La magnitud del impacto de la Ley Núm. 7, *supra*, sobre los empleados públicos, la economía y la situación social de Puerto Rico nos requiere ser en extremo rigurosos y cuidadosos al adjudicar la controversia ante nos. La decisión de la mayoría del Tribunal en el día de hoy no sólo echa a un lado los derechos de los empleados públicos, sino que al hacerlo, obvia el procedimiento adecuado y la normativa aplicable establecida tanto por el Tribunal Supremo Federal como por este Tribunal. Tratándose del sustento de miles de familias puertorriqueñas y habiéndole dedicado gran parte de nuestra vida profesional al servicio público, no podemos tomar tan livianamente nuestra responsabilidad de vindicar los derechos constitucionales de la ciudadanía. Por lo tanto, disentimos.

Federico Hernández Denton  
Juez Presidente

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Coordinadora Unitaria de Olg.  
Domínguez Castro, Sandra J.  
Guzmán Hernández, Militza  
López Mateo, Carlos Rivera  
Figueroa

Certificación

Recurridos

CT-2009-4

cons. con

v.

CT-2009-5

CT-2009-6

CT-2009-9

Gobierno del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Secretario de Justicia,  
Honorable Luis Fortuño,  
Gobernador del Estado Libre  
Asociado de Puerto Rico,  
Departamento de Justicia,  
Departamento de la Familia y  
Junta de Reestructuración y  
Estabilización Fiscal  
Peticionarios

---

Opinión Disidente emitida por la Jueza Asociada señora FIOLE  
MATTA

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2010.

*No hay duda que los intereses propietarios de un empleado público se ven sustancialmente afectados por una destitución. El salario de un empleado público constituye, en la mayoría de las situaciones, su única fuente de ingreso. De ello depende para el sostenimiento, techo y sustento de su familia. La privación del ingreso del empleado público desarticula de manera significativa la estabilidad económica y emocional de aquellas familias que se ven privadas de esa fuente de ingresos.* J.J. Álvarez González, Derecho Constitucional de Puerto Rico y Relaciones Constitucionales con los Estados Unidos, Bogotá, Temis, 2009, pág. 598. Énfasis nuestro.

En la Opinión que hoy se certifica, la mayoría de este Tribunal se esfuerza en elaborar un razonamiento jurídico lógico capaz de sostener la constitucionalidad de

la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, según emendada.<sup>201</sup> Sin embargo, su metodología, hermenéutica y premisas constitucionales son, según mi criterio, totalmente inaceptables y el resultado de su esfuerzo es un edificio defectuoso en sus cimientos, tan frágil como un castillo de naipes.

La mayoría ha decidido abordar el asunto de la constitucionalidad del Capítulo III de la Ley Núm. 7 de 2009 consolidando casos disímiles y certificándolos prematuramente para apresurarse a resolver el asunto constitucional. Sin tener prueba en el expediente, se ha inclinado por afectar los puestos de trabajo de los empleados públicos que constituyen un derecho adquirido constitucionalmente protegido. Esto lo hace fundamentándose exclusivamente en la exposición de motivos de la ley o lo que es lo mismo, en las alegaciones del Estado. Tal actuación provoca que este Tribunal no cumpla en este caso con su función judicial constitucional de adjudicar controversias de forma mesurada y con justificación jurídica.

La mayoría se equivoca. El Capítulo III de la Ley Núm. 7 de 2009 es inconstitucional, no tan solo en su faz sino también en su aplicación. Viola la cláusula constitucional de debido proceso de ley y la de menoscabo de obligaciones

---

<sup>201</sup> Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico.

contractuales. En definitiva, no sólo afecta el derecho adquirido a su puesto que tienen los empleados públicos, sino que da al traste con nuestra legislación laboral y medio siglo de interpretación constitucional. Por eso, respetuosamente, disiento.

## I.

### **Errores de Método en la Adjudicación**

**La génesis del problema fue la decisión de certificar estos casos antes de que se recibiera prueba o se desarrollaran las teorías de las partes a nivel de primera instancia.** El Artículo 69 de la Ley Núm. 7 de 2009 pretende obligar a este foro a sustraer de los tribunales de primera instancia o del tribunal apelativo cualquier caso en el que se cuestione la constitucionalidad de este estatuto, sin importar la etapa en que se encuentre, con la mera presentación de una solicitud a esos efectos por una de las partes.<sup>202</sup> La mayoría del Tribunal parece haber entendido que con ello se impide o anula el ejercicio de nuestra

---

<sup>202</sup> El Artículo 69 de la Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico, Ley Núm. 7 de 2009, dispone lo siguiente:

El Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico expedirá un auto de certificación a solicitud de parte para traer inmediatamente ante sí y resolver cualquier asunto pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia o ante el Tribunal de Apelaciones cuando se plantee la validez o constitucionalidad de esta Ley especial o cualquier impugnación a la misma de cualquier naturaleza.

discreción para evaluar la solicitud. **La realidad es que este precepto afecta el balance de poderes e incide en nuestra función judicial y por esa razón no lo podemos interpretar abstrayéndonos de la naturaleza discrecional del recurso de certificación.** Al sopesar si se expide un recurso de esta índole es necesario que se considere la complejidad de la controversia, su urgencia, la necesidad de recibir y dirimir la prueba y la etapa procesal en la cual se encuentra el caso.<sup>203</sup>

Igualmente, antes de tomar la determinación de consolidar varios casos, se debe evaluar si los hechos de los casos y las controversias que requieren adjudicación son comunes.<sup>204</sup> La Opinión no indica si estos factores fueron ponderados antes de consolidarse los casos que tenemos ante nuestra consideración, lo cual hubiéramos esperado, máxime cuando en dos de los casos consolidados, CT-2009-5 y CT-2009-6, ya se habían emitido sendas resoluciones denegando la consolidación. Incluso, estos casos estaban asignados a distintos jueces y no consta cuándo se tomó, ni quién tomó, la decisión de consolidarlos y asignarlos todos al Juez ponente, el compañero Juez Asociado señor Kolthoff

---

<sup>203</sup> Regla 23 del Reglamento del Tribunal Supremo, 4 L.P.R.A. Ap. XXI-A, R. 23. Véase, además, J.A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, San Juan, JTS, 2000, T. II, págs. 836-838, 890-892.

<sup>204</sup> Regla 38 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. III, R. 38.

Caraballo.<sup>205</sup> La consolidación tan accidentada, por así decirlo, de estos casos, es el segundo factor que provoca que el método y los fundamentos de derecho de la opinión mayoritaria resulten inconsistentes e ilógicos.<sup>206</sup>

Un análisis somero de los expedientes de los recursos consolidados nos permite percibir que las controversias que se presentan no tan solo son complejas, sino múltiples y diversas. Entre éstas, en algunos casos se alega discrimen por afiliación política, en otros discrimen por embarazo; también hay alegaciones de discrimen por razón de edad, incumplimiento en la aplicación de la ley respecto a la antigüedad y al principio de mérito, así como alegaciones de exclusión de la aplicación de la ley, fundamentado en el artículo 37.02, entre otros. Además, se argumenta la inconstitucionalidad de la Ley Núm. 7 de 2009 por la

---

<sup>205</sup> De acuerdo al Reglamento del Tribunal Supremo, la asignación de los casos es facultad del Juez Presidente del Tribunal y, en su defecto, del Juez Asociado de mayor antigüedad. Regla 5 del Reglamento del Tribunal Supremo, 4 L.P.R.A. Ap. XXI-A, R. 5.

<sup>206</sup> Por ejemplo, en uno de los casos consolidados, CT-2009-5, la representación legal de los empleados presentó, el 16 de noviembre de 2009, una moción de desistimiento parcial sin perjuicio porque la JREF había pospuesto los despidos de un grupo de empleados. Oportunamente, el Estado se opuso porque entendió que la posposición de los despidos no hacía académica la controversia debido a que la determinación del Estado no tenía visos de permanencia. Estas mociones nunca fueron resueltas por este Tribunal y en la opinión mayoritaria se declara con lugar el desistimiento. Sin embargo, no se hizo lo mismo respecto al CT-2009-06. En este último los despidos de las demandantes también fueron pospuestos e, inexplicablemente, la mayoría no desestimó la reclamación. Entiendo que la posición del Estado es correcta porque se configuró la excepción mencionada a la doctrina de academicidad. Por consiguiente, no debió desestimarse la demanda de los empleados que lo solicitaron.

violación del debido proceso de ley en su vertiente procesal y sustantiva, el menoscabo de las obligaciones contractuales y la delegación inconstitucional de poderes por parte de la Asamblea Legislativa al Poder Ejecutivo.

**Cada uno de estos asuntos pudo requerir la intervención inicial del foro administrativo o del Tribunal de Primera Instancia para dirimir prueba y crear un expediente que permitiera la labor efectiva de los foros apelativos, incluyendo la de este Tribunal Supremo. Es axiomático que el derecho no se aplica en el vacío, requiere de hechos que sirvan de base para aplicar las normas.** Sobre el particular, el autor Casimiro A. Varela advierte sobre lo siguiente:

**...[L]os fallos judiciales no deben auto-sustentarse... no basta que un fallo tenga fundamentos, es menester que éstos estén, a su vez, fundados... [E]l correspondiente al derecho y el que requieran las circunstancias comprobadas de la causa.<sup>207</sup>**

En esa misma línea de análisis, Varela explica que la ausencia de prueba en la cual fundamentar un fallo:

**...puede dar lugar también al fundamento aparente de hecho o de derecho. En tales casos... los jueces se consideraron dispensados de fundar razonablemente su decisión, **sustituyendo las razones por afirmaciones dogmáticas o fundamentos sólo aparentes.**<sup>208</sup>**

**A pesar de todas estas consideraciones, estos recursos se certificaron de forma apresurada y a destiempo. Ello provocó (1) que no se le proveyera a las partes un foro en el cual se plantearan y se pudieran dirimir sus**

---

<sup>207</sup> C.A. Varela, Valoración de la Prueba, 2da ed., Buenos Aires, Astrea, 1999, pág. 53. Énfasis nuestro.

<sup>208</sup> Íd.. Énfasis nuestro.

discrepancias respecto a la prueba, (2) que los expedientes con los que debíamos trabajar en esta etapa apelativa carecieran de prueba y determinaciones de hechos, (3) que la determinación de este Tribunal se basara, por tanto, en meras alegaciones y, en resumidas cuentas, (4) que este Tribunal no haya podido ejercer adecuadamente su función adjudicativa. En definitiva, lo anterior ha provocado que se violenten los derechos constitucionales y laborales de estos empleados públicos del gobierno central.

Como lo único que hay en los expedientes de los casos es la demanda, el recurso de certificación y las mociones interlocutorias, la opinión mayoritaria utiliza, exclusivamente, el texto de la Ley Núm. 7 de 2009 y, particularmente, los hechos expuestos en su exposición de motivos, para justificar la acción legislativa. Para efectos adjudicativos, pues, se dieron por ciertos y suficientes hechos tales como (1) la ausencia de alternativas de acciones que pudieron haber evitado los despidos; (2) el alegado déficit estructural de \$3,200 millones; (3) el plan de cesantía diseñado por la JREF bajo los parámetros de la Ley Núm. 7 de 2009; (4) la lista por antigüedad de todos los empleados del gobierno central; (5) estudios e informes que justificaran el optar por un nuevo plan de cesantías en lugar del plan que dispone la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 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;

(6) los ahorros obtenidos como resultado de los despidos, esto con relación al número y el costo de las subcontrataciones y (7) el alegado gigantismo gubernamental. Todo ello sin posibilidad de cuestionamiento por los que impugnaron la acción del Estado ni de ofrecer prueba en contrario. De esa forma, la certificación prematura de los recursos propició un método adjudicativo estructuralmente defectuoso. En fin, **el procedimiento que se siguió para adjudicar la controversia que está ante nuestra consideración resultó en una determinación que carece de justificación válida.**<sup>209</sup> Para el escritor Varela, esta situación es problemática porque:

...dentro de un concepto racional de la justicia, la condición que motiva la decisión ha de ser la conclusión lógica de un examen analítico de los hechos y de una apreciación crítica de los elementos de prueba. La existencia de un método posibilita que la simple creencia subjetiva adquiera un carácter impersonal que se imponga a todos, no solamente en las cuestiones de derecho, sino también en las de hecho.<sup>210</sup>

Ciertamente, la clave para impartir justicia es la congruencia entre las normas y principios de derecho reconocidos y los hechos concretos del caso. Al respecto, nos dice la tratadista Redondo:

Los jueces deben resolver los conflictos mediante decisiones justificadas. Se entiende que una sentencia judicial tiene que ser una decisión fundamentada en normas generales. Eso significa que tiene que poder reconstruirse conforme a la estructura de un argumento válido. Los enunciados generales de deber jurídico

---

<sup>209</sup> Véase: R. Badenes Gasset, Metodología del Derecho, Barcelona, Bosch, 1959, pág. 17.

<sup>210</sup> C.A. Varela, op. cit., pág. 86.

(normas o principios) constituyen la premisa mayor, la descripción de los hechos acaecidos constituye la premisa menor y el contenido de la decisión individual del juez configura la conclusión.<sup>211</sup>

Esta autora añade lo siguiente:

El argumento judicial debe apoyarse en premisas garantizadas. A su vez, esta idea constituye el corolario de un principio de racionalidad más general, según el cual toda justificación tiene que estar basada en razones a su vez justificadas... El argumento práctico, en el sentido lógico, sólo sirve a un concepto formal de justificación y no garantiza que las premisas constituyan razones sustantivas para la acción... **Por definición, la conclusión sólo estará justificada si las premisas también lo están**<sup>212</sup>

En definitiva, todo nuestro esfuerzo analítico debe dirigirnos a cernir las premisas de nuestros razonamientos de manera que, nutridos por el conocimiento adquirido, podamos honestamente descartar aquellas que no se fundamenten en razones sustantivas. Esto no fue lo que ocurrió al confeccionarse la opinión mayoritaria. Por el contrario, al analizarla a la luz de los elementos enumerados por Redondo encontramos que **la opinión se equivoca al elaborar las premisas mayores de su razonamiento, es decir, las normas de derecho aplicables, según abundaremos más adelante, pero más peligrosamente, se equivoca en cuanto a la función judicial se refiere pues carece de una premisa menor válida, por cuanto descansa en los hechos expuestos en la exposición de motivos de la ley que son, en fin, los hechos alegados por el Estado.** La

---

<sup>211</sup> M.C. Redondo, La noción de razón para la acción en el análisis jurídico, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1996, pág. 118.

<sup>212</sup> Íd., págs. 230-231. Énfasis nuestro.

unión de ambos errores de método tan solo puede llevarnos al error en la decisión. Veamos algunas instancias específicas.

Primero, como ya explicamos, para determinar los hechos relevantes la opinión mayoritaria se sustenta exclusivamente en la exposición de motivos y acepta, sin prueba, que existe una crisis fiscal y un problema de gigantismo gubernamental, así como que no existe otra opción para corregir el déficit estructural del gobierno central, que no sea el despido de empleados públicos y la suspensión de los derechos laborales. Esto, a pesar de que existen diversos informes o documentos que cuestionan estas hipótesis. **En otras palabras, la mayoría de este Tribunal no tomó en consideración posiciones distintas a la adoptada por la Legislatura, porque no hubo oportunidad para recibir y dirimir prueba en un foro de primera instancia o administrativo.**

En concreto, en la parte IV (B) de su opinión, **la mayoría resume y parafrasea las partes de la exposición de motivos de la Ley Núm. 7 de 2009, que aluden a la crisis fiscal.** Específicamente, desglosa los datos sobre el alegado déficit estructural en cuatro subtemas, a saber: las razones para la crisis, consecuencias de la crisis, las alternativas ante la crisis y la solución implantada por la Asamblea Legislativa. **Finalmente, aplica dichos datos, cuya única fuente es la exposición de motivos, y que resultan ser también las alegaciones del Estado, sin examinar prueba que**

**las sustente o las contradiga.** Este proceso de análisis y razonamiento le lleva a expresiones como las siguientes:

Las cesantías de los recurridos, junto a las cesantías de miles de empleados, aunque lamentables, provocarán, sin duda alguna, un ahorro real y sustancial en las arcas del gobierno.<sup>213</sup>

Además, la ley en cuestión presenta un cuadro fiscal de un Gobierno que se encuentra al borde del caos.<sup>214</sup>

Por otro lado, la eliminación por parte de la Ley Núm. 7 de todos los procesos anteriores a una cesantía que establece la Ley Núm. 184, supra, responde a la necesidad de que el propósito de la ley se alcance de manera apremiante. Como expresa el Art. 37.04 (b) (1) de la propia ley, existe urgencia en corregir los problemas fiscales que enfrentamos. El trámite de cesantías que establece la Ley Núm. 184, supra, es uno basado en el principio de méritos, el cual es incompatible con el propósito del Art. 2 de la Ley Núm. 7.<sup>215</sup>

Ante el cuadro que presenta la propia ley, **y nuestra obligación de adoptar una actitud de gran deferencia hacia la actuación legislativa**, debemos concluir que el Estado actuó razonablemente.<sup>216</sup>

Por otro lado, y como también se explica en la Exposición de Motivos de la Ley, el establecer medidas impositivas únicamente, tampoco es una alternativa viable.<sup>217</sup>

Segundo, en demasiadas ocasiones la opinión recurre a generalidades para apuntalar su razonamiento. Por ejemplo, expresiones tales como:

---

<sup>213</sup> Opinión del Tribunal, pág. 61.

<sup>214</sup> Íd., pág. 62.

<sup>215</sup> Íd., págs. 61-62.

<sup>216</sup> Íd., pág. 64. Énfasis nuestro.

<sup>217</sup> Íd., págs. 64-65.

Nuestro país, y **podríamos afirmar** que el resto del mundo, vive momentos muy convulsos en el aspecto económico y financiero.<sup>218</sup>

...

Lamentablemente, **tales despidos se suman a los aproximadamente más de 120,000 empleados en la empresa privada que en los pasados tres años también han perdido sus empleos** en la Isla.<sup>219</sup>

La Ley Núm. 7 declara reiteradamente un "estado de emergencia" en Puerto Rico. **Ésta constituye la primera vez en la historia que nuestra Asamblea Legislativa utiliza el término "estado de emergencia"**, en el contexto de una situación económica a nivel de todo el País.<sup>220</sup>

Debo señalar que también se citan fuera de contexto unas expresiones mías en una opinión disidente en el caso de Asociación de Maestros v. Departamento de Educación, para sostener la conclusión de que tener un interés propietario en un puesto no conlleva el tener un derecho adquirido.<sup>221</sup>

---

<sup>218</sup> Íd., pág. 1. Énfasis nuestro.

<sup>219</sup> Íd., pág. 2. Énfasis nuestro.

<sup>220</sup> Íd., pág. 46. Énfasis nuestro. En ocasiones, se pasa por alto que algunos artículos de la Ley Núm. 7 de 2009 a los que la opinión hace referencia, fueron enmendados. Por ejemplo, el artículo 37.02, que en su versión enmendada excluye de su aplicación a numerosos empleados además de los mencionados en la nota 13, pág. 9 de la Opinión, en virtud de la Ley Núm. 37 de 10 de julio de 2009. Por otro lado, se menciona en el texto de la opinión el artículo 40 de la Ley Núm. 7 de 2009 para establecer que éste dispone que "los convenios expirados a la fecha de vigencia de la ley o que expiren durante la vigencia de ésta, no podrán ser extendidos ni negociados" y que "[e]sta prohibición se extenderá por un término de dos (2) años, a partir de la vigencia de la propia ley". Íd., pág. 23. Este artículo también fue enmendado por la Ley Núm. 37 de 2009, a los efectos de extender los convenios colectivos vencidos, o que vencieran durante la vigencia de la Ley Núm. 7 de 2009, hasta el 9 de marzo del 2011 y prohibir la organización sindical durante ese mismo periodo. **No hay duda de que estos errores son producto de la prisa en decidir el recurso.**

<sup>221</sup> Asociación Maestros v. Educación, 2007 T.S.P.R. 123.

Específicamente, se cita que "no toda situación jurídica que surge al amparo de una ley anterior es un derecho adquirido cobijado por el principio de irretroactividad frente a otra ley posterior".<sup>222</sup> La Opinión pasa por alto que un interés propietario en un puesto de empleo es algo muy distinto a lo considerado en ese caso, que era una exención del pago de cargos por servicios que disfrutaban unos empleados no afiliados a una unión, al amparo de una legislación posteriormente derogada.<sup>223</sup>

**Tercero, y más preocupante aún, la opinión mayoritaria saca fuera de contexto toda una sección de nuestra Constitución al fundamentar el ejercicio del poder de razón de estado en este caso en la disposición del Artículo II, Sección 18. Esta sección se refiere, concretamente, al derecho de los trabajadores a la huelga, establecer piquetes y llevar a cabo actividades concertadas y no tiene que ver**

---

<sup>222</sup> Íd.

<sup>223</sup> La controversia de este caso era si la Ley Núm. 96 de 7 de agosto del 2001, que autorizó el cobro por servicio a los empleados que optaran por no afiliarse a la organización sindical, se debía aplicar retroactivamente a estos trabajadores que no se afiliaron cuando estaba vigente la sección 4.2 de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público, y, que por ejercer tal derecho, no tenían que pagar los cargos por servicios. Concluí que no constituía un derecho adquirido el que la Ley Núm. 45 de 1998 eximiera del pago de cargos por servicios a los empleados que no se afiliaron a la unión antes de la aprobación de la Ley Núm. 96 de 2001, máxime cuando esos empleados también disfrutaban de los beneficios que se pueden obtener mediante la negociación colectiva. Por lo tanto, se podía aplicar retroactivamente la Ley Núm. 96 de 2001 a estos trabajadores.

**con la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes para atender una crisis fiscal.** Es con relación a la posibilidad de limitar estos derechos laborales que nuestra Constitución reconoce la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia. Esta sección, de la cual la opinión mayoritaria cita tan sólo la última oración, dice lo siguiente:

Sección 18: Derecho a Huelga

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad pública, o los servicios públicos esenciales.<sup>224</sup>

Evidentemente, la intención de los constituyentes al aprobar esta sección era, en primer lugar, reconocer el derecho a la negociación colectiva y, en segundo lugar, reconocerle a la Asamblea Legislativa la facultad de aprobar las leyes que fueran necesarias para la protección de la

---

<sup>224</sup> Art. II, sección 18, 1 L.P.R.A. sec. 18.

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 15  
salud, la seguridad y el bienestar público, cuando se  
suscitara una emergencia producto de una huelga.<sup>225</sup> En  
específico, las situaciones de emergencias que preocupaban a  
los constituyentes eran la privación de alimentos, medicinas  
y servicios hospitalarios adecuados, la suspensión de luz  
eléctrica y la transportación y otros perjuicios serios que  
pudieran ser consecuencia de un estado huelgario.<sup>226</sup>

**Cuarto, la mayoría optó por atender el planteamiento  
constitucional de estos casos, en contra de los criterios de  
autolimitación que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos  
estableció en el caso de Ashwander v. Tennessee<sup>227</sup> y que este  
Tribunal adoptó en el caso de E.L.A. v. Aguayo.<sup>228</sup> En lo  
pertinente, esta doctrina de autolimitación dispone:**

...La Corte no se anticipará a decidir una cuestión de  
derecho constitucional antes de que sea necesario  
hacerlo.

...La Corte no formulará una regla de derechos  
constitucional más amplia que la que requieran los  
hechos precisos a los cuales ha de aplicarse.

...La Corte no juzgará una cuestión constitucional aunque  
haya sido sometida propiamente en los autos, si también  
se somete un fundamento de otra índole que permita  
disponer del caso.

...Cuando se cuestione la validez de una ley del  
Congreso, y aun cuando se suscite una duda seria sobre  
su constitucionalidad, es un principio cardinal que  
esta Corte primero se asegurará de si existe una

---

<sup>225</sup> Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de  
Puerto Rico, Puerto Rico, Lexis Nexis, 2003, T. III, pág.  
2265. Véase, además, A.A.A v. Unión de Empleados A.A.A., 105  
D.P.R. 437, 452-454 (1976).

<sup>226</sup> Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de  
Puerto Rico, op. cit., pág. 2266.

<sup>227</sup> Ashwander v. Tennessee, 297 U.S. 288, 346 (1936).

<sup>228</sup> E.L.A. v. Aguayo, 80 D.P.R. 552, 566 (1958).

interpretación razonable de la ley, que le permita soslayar la cuestión constitucional.<sup>229</sup>

Además, tanto el Tribunal Supremo federal como este Tribunal han resuelto enfáticamente que **"la Corte no entenderá en una cuestión constitucional si los autos no son adecuados para hacer una determinación de esa índole"**.<sup>230</sup>

Por último, la mayoría también decidió acortar el término de 30 días que provee nuestro Reglamento para que cada juez considere de forma sosegada las opiniones circuladas. Incluso, la mayoría no permitió que los jueces y juezas que interesaran escribir opiniones propias utilizaran la facultad que les provee el reglamento de acogerse a un término adicional para ese propósito.<sup>231</sup>

Discrepo de este curso de acción. Al hacerlo, no pretendo negar la importancia que tiene este recurso y la bondad para el país de que se resuelva prioritariamente. Sin embargo, precisamente por ser un caso de alto interés público que incide de manera trascendental en los derechos laborales y constitucionales de los empleados afectados, era necesario evaluarlo con cuidado y analizarlo desde

---

<sup>229</sup> Sánchez et. al. v. Srio. de Justicia et. al., 157 D.P.R. 360, 386-387 (2002); E.L.A. v. Aguayo, supra, pág. 596, citando Ashwander v. Tennessee, supra, 346.

<sup>230</sup> Sánchez et. al. v. Srio. de Justicia et. al., supra, pág. 387; E.L.A. v. Aguayo, supra, pág. 596, citando Rescue Army v. Municipal Court, 331 U.S. 549, 575 (1946), International Brotherhood v. Denver Milk Producers 334 U.S. 809 (1948); Parker v. Los Angeles, 338 U.S. 327, 329 (1949). Énfasis nuestro.

<sup>231</sup> Cabe señalar que la Regla 5 del Reglamento permite acortar los términos. 4 L.P.R.A. Ap. XXI-A, R. 23.

diferentes perspectivas. El hacerlo no hubiera afectado en nada la situación existente puesto que los empleados recurridos ya fueron despedidos de sus empleos.<sup>232</sup> No obstante, como la mayoría de este Tribunal decidió certificar y consolidar estos casos para atender el asunto constitucional, a pesar de las consideraciones que hemos expuesto y de la ausencia de prueba en el legajo, nos vemos en la obligación de discutir los aspectos constitucionales de esta controversia.

## I.

### **Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, inconstitucional en su aplicación**

#### **A. El Interés Propietario es una forma de Derecho Adquirido:**

Los empleados públicos de carrera del gobierno central tienen un interés propietario sobre su puesto, como

---

<sup>232</sup> Distinto a la última vez en que se acortaron los términos, al decidir los casos de Suárez v. C.E.E. I, 163 D.P.R. 347 (2004) y Suárez v. C.E.E. II, 163 D.P.R. 374 (2004), cuando urgía resolver el caso para que se pudiera certificar al gobernador que prevaleció en las elecciones generales y que juramentaría su cargo en poco más de un mes. En aquella ocasión, al igual que ahora, se trataba de una controversia de alto interés público. Sin embargo, la controversia planteada en Suárez era solamente de derecho y no de hechos. Además, en Suárez la Comisión Estatal de Elecciones era parte en el caso. También, este caso trataba sobre el derecho fundamental al voto que le otorga nuestra Constitución a todos los puertorriqueños y, por consiguiente, era este Tribunal el llamado a entender inicialmente en esta controversia. Por último, al dictar la sentencia *Per Curiam* de Suárez tuvimos el beneficio de una decisión que el tribunal de instancia había tomado en corte abierta.

resultado de las diversas leyes que la Asamblea Legislativa ha aprobado para regir el sistema de administración de recursos humanos de Puerto Rico.<sup>233</sup> Usualmente, los trabajadores adquieren este interés propietario cuando cumplen con el principio de mérito al momento de su reclutamiento, es decir, al ser elegidos como las personas más idóneas para el puesto y cuando una vez reclutados, concluyen favorablemente el periodo probatorio.<sup>234</sup>

---

<sup>233</sup> En un periodo de 103 años se han aprobado cinco leyes de personal hasta llegar al estatuto que la Ley Núm. 7 de 2009 pretende suspender, la Ley del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, 2004 (Parte 1) Leyes de Puerto Rico 1122, 3 L.P.R.A. sec. 1462(e)(9)(a). Véase, además, D. Fernández Quiñones, Derecho Administrativo y Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 2da ed., Bogotá, Forum, 2001, págs. 375-376.

<sup>234</sup> Sección 5.6(4) de la Ley del Sistema de Administración de los Recursos Humanos de 2004; 3 L.P.R.A. sec. 1350 (1992 y Supl. 1999). Véase, además, D. Fernández Quiñones, op. cit., págs. 388-389; M.A. Velázquez Rivera, Derecho Administrativo, 70 Rev. Jur. U.P.R. 271, 279 (2001).

Otra forma de adquirir un interés propietario sobre un puesto, que no sea a través de un estatuto, es cuando las circunstancias del empleo crean una expectativa razonable de continuidad de manera que el trabajador tiene una reclamación legítima, no unilateral, de titularidad sobre el beneficio. S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., 161 D.P.R. 492, 506 (2004); Lebrón Bonilla v. E.L.A., 155 D.P.R. 475, 489-490 (2001); Orta v. Padilla, 131 D.P.R. 227, 241 (1992); Pierson Muller I v. Feijoó, 106 D.P.R. 838, 846 (1978); Lupiañez v. Srio de Instrucción, 105 D.P.R. 696, 700-701 (1977). Sobre el concepto jurídico de expectativa razonable de continuidad, como modalidad de interés propietario, el Tribunal Supremo Federal ha establecido la norma de que no es necesario tener un contrato escrito, o una permanencia basada en un estatuto, para tener un interés propietario sobre el puesto. Ese derecho propietario puede ser el resultado de un contrato implícito. No obstante, debe existir un reclamo legítimo de titularidad y no una mera expectativa unilateral a mantenerse en el puesto. Bd. Regents v. Roth, 408 U.S. 564, 577 (1972); Perry v.

Una vez el empleado público de carrera obtiene un interés propietario sobre su puesto "goza de seguridad en el empleo y sólo puede ser destituido por justa causa y previo a ciertos trámites de rigor".<sup>235</sup> Por lo cual, cualquier acción gubernamental que intervenga con este interés propietario tendrá que cumplir con los parámetros establecidos por la cláusula de debido proceso de nuestra Constitución, que tiene sus homólogas en la Constitución de los Estados Unidos.<sup>236</sup>

Atendido lo anterior, la opinión mayoritaria plantea que "no todo derecho o interés propietario es a su vez un derecho adquirido."<sup>237</sup> Sustenta estas expresiones en un caso que es totalmente distinguible de la controversia que está ante nuestra consideración por la naturaleza de los derechos infringidos. Me refiero al caso, citado por la mayoría del Tribunal, de Vélez Reboyras v. Srio de Justicia.<sup>238</sup>

En ese caso, el Sr. José Vélez Reboyras tenía en el pueblo de Utuado un negocio dedicado exclusivamente a las máquinas electrónicas de video-juegos. La Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 45 de 4 de junio de 1982, que

---

Sindermann, 408 U.S. 593, 601 (1972). Véase: D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 528.

<sup>235</sup> Camacho v. AAFET, 168 D.P.R. 81, 81 (2006); S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., *supra*, pág. 507.

<sup>236</sup> Orta v. Padilla, *supra*, pág. 241; Torres Solano v. P.R.T.C., 127 D.P.R. 499, 520, 523 (1990).

<sup>237</sup> Opinión del Tribunal, pág. 74.

<sup>238</sup> 115 D.P.R. 533 (1984).

dispuso que todo establecimiento que se dedicara exclusivamente a las máquinas electrónicas de juegos o máquinas de "Pin Ball" tendría que ubicarse a 200 metros de distancia de las escuelas públicas o privadas. También, dispuso que aquellos negocios de esta naturaleza que ya estuvieran ubicados a menos de 200 metros de las escuelas tendrían que mantenerse cerrados durante el horario escolar. El propósito de la medida era velar por la seguridad y aprovechamiento académico de los niños y jóvenes.

Al evaluar la controversia, este Tribunal determinó que la nueva ley no le quitaba al Sr. Vélez Reboyras su interés propietario o derecho adquirido sobre la propiedad, sino que sólo se le limitaba el horario en el cual podía operar su negocio. Además, la opinión hizo énfasis en que, antes de la aprobación de la Ley Núm. 45 de 1982, no existía legislación específica que confiriera el "derecho" a operar ilimitadamente un establecimiento dedicado exclusivamente a la operación de máquinas de "pin balls".

Este Tribunal reiteró recientemente que "un derecho adquirido es una situación consumada, en la que las partes afectadas descansaron en el estado de derecho que regía al amparo de la ley anterior."<sup>239</sup> Como señala Albaladejo, no se trata de "meras facultades, expectativas, intereses o

---

<sup>239</sup> Hernández Colón, Romero Barceló v. Policía de Puerto Rico, 2009 T.S.P.R. 154; Consejo de Titulares v. Williams Hospitality, 168 D.P.R. 101, 109 (2006).

esperanzas.”<sup>240</sup> Tampoco son facultades que la legislación anterior consentía que fueran ejercidas por los ciudadanos, porque éstas pueden ser alteradas o cambiadas por la legislación posterior.<sup>241</sup>

El término jurídico “derecho adquirido”, según definido por el tratadista Suárez Collía, significa:

...aquellos que son **consecuencia de un hecho idóneo, al producirlos en virtud de la ley vigente en el tiempo en que el hecho ha sido realizado, y que se han incorporado al patrimonio de la persona** aun cuando la ocasión de ejercerlos se presente únicamente bajo la ley nueva.<sup>242</sup>

Más concretamente, el autor Santos Briz explica cuáles actos o negocios jurídicos originan un derecho adquirido. Al respecto, expone que:

...para que pueda hablarse de derechos adquiridos, propiamente tales, es necesario que se trate de situaciones subjetivas, cuya extensión y alcance son determinados por un acto o negocio jurídico, no directamente por ley, que se limita a hacer posible la conclusión de ese acto o negocio (un contrato, por ejemplo). En cambio, las situaciones jurídicas objetivas (por ejemplo, el régimen de la propiedad) pueden ser modificadas por leyes posteriores.<sup>243</sup>

---

<sup>240</sup> M. Albaladejo, Derecho Civil: I. Introducción y Parte General, 11ma ed., Barcelona, Bosh, 1989, Vol. I, pág. 204.

<sup>241</sup> Consejo de Titulares v. Williams Hospitality, supra, pág. 109.

<sup>242</sup> J.M. Suárez Collía, El principio de la irretroactividad de las normas jurídicas, 2da ed., Madrid, Actas, 1994, pág. 55. Énfasis nuestro. Véase, además, L. Díez-Picazo y A. Gullón Ballesteros, Sistema de Derecho Civil, 9na ed., Madrid, Tecnos, 1997, Vol. I, pág. 108; J. Castán Tobeñas, Derecho Civil Español, Común y Foral, 12ma ed., Madrid, Reus, 1982, T. I, Vol. I, pág. 616.

<sup>243</sup> J. Santos Briz, Tratado de Derecho Civil; Teoría y Práctica, T. I, Barcelona, Bosch, 2004, pág. 294. Véase, además, Hernández Colón, Romero Barceló v. Policía de Puerto Rico, supra; Consejo de Titulares v. Williams

Además, este tratadista enfatiza en que una vez se adquiere un derecho, éste no se pierde nunca. Tan sólo pueden ser sometidos a la nueva ley "los poderes y facultades que de él dimanen, así como la forma y modo de su ejercicio".<sup>244</sup> **Eso, y no la supuesta distinción entre interés propietario y derecho adquirido, fue lo que sucedió en Vélez Reboyras v. Secretario de Justicia.**<sup>245</sup>

En el caso particular de los empleados públicos de carrera, su interés propietario sobre su puesto fue concedido, en principio, por alguna ley de personal del servicio público vigente al momento de comenzar a laborar para el gobierno. Sin embargo, este interés propietario fue concretado mediante un contrato de trabajo individual cuando el empleado cumplió con el principio de mérito y terminó el periodo probatorio, porque una vez el empleado cumple con estos dos requisitos se convierte en un trabajador de carrera regular en el servicio público. Es en ese momento que toda la legislación laboral, reglamentos y manuales se hacen parte del contrato de trabajo que es el negocio jurídico existente entre el Estado, que es el patrono, y el empleado.

Como el interés propietario que un trabajador de carrera regular tiene en su puesto surge de una ley que

---

Hospitality Group, Inc., supra, pág. 109, donde se hace referencia a esta misma cita.

<sup>244</sup> J. Santos Briz, op. cit., pág. 294.

<sup>245</sup> Vélez Reboyras v. Secretario de Justicia, supra.

forma parte del contrato laboral, puede establecerse que dicho interés cumple con los requisitos necesarios para ser un derecho adquirido. En efecto, **el interés propietario sobre el puesto es una modalidad de derecho adquirido.**<sup>246</sup> El profesor Miguel Velázquez, citado a otros efectos en la Opinión mayoritaria, expone este principio de la siguiente manera:

**En términos generales, la diferencia entre el empleado de carrera y el de confianza es que el primero tiene un derecho adquirido. Es decir, un interés propietario en el desempeño permanente de su cargo.** No se le puede despedir, excepto por las causas señaladas por ley, y luego de probarse cargos en su contra.<sup>247</sup>

A pesar de todas estas consideraciones jurídicas, la mayoría se ha mantenido en la posición de que el interés propietario al puesto que tienen los empleados de carrera no es un derecho adquirido. **Esta interpretación se da de bruce con lo resuelto por este tribunal en el caso de Hernández Colón, Romero Barceló v. Policía de Puerto Rico.**<sup>248</sup> En esa ocasión, se estableció que el derecho adquirido de los ex

---

<sup>246</sup> El análisis que se hace en esta sección de la opinión también aplica a los convenios colectivos. Los miembros de un sindicato tienen un interés propietario o derecho adquirido sobre sus puestos como resultado dual de su contrato de trabajo individual y del convenio colectivo.

<sup>247</sup> M.A. Velázquez Rivera, *supra*, pág. 279. Énfasis nuestro. Algunos ejemplos de la jurisprudencia que ha reconocido derechos adquiridos de los trabajadores y retirados del servicio público son: Rodríguez v. Retiro, 159 D.P.R. 467, 475 (2003); Lebrón Bonilla v. E.L.A., *supra*, pág. 490; Sucn. Álvarez v. Srio. de Justicia, 150 D.P.R. 252, 285 (2000); Rodríguez Díaz v. Autoridad de Puertos, 145 D.P.R. 595, 599 (1998).

<sup>248</sup> Hernández Colón, Romero Barceló v. Policía de Puerto Rico, *supra*.

gobernadores Hernández Colón y Romero Barceló a tener escoltas en forma vitalicia se produjo porque la interpretación que durante años hizo la Policía de Puerto Rico del artículo 3 de la Ley Núm. 77 de 22 de junio de 1956, conocida como Ley de la Policía, fue avalada por la Legislatura al ésta no enmendar dicho precepto en forma material. Para sostener ese resultado, la mayoría distinguió entre una expectativa y un derecho adquirido. La primera es una facultad que no fue ejercida antes de que se enmendara o derogara la legislación, es más bien una esperanza o probabilidad que puede modificarse. Mientras que el derecho adquirido es aquella facultad que se ejerció antes del cambio de estatuto y a través de ese ejercicio se convirtió en un derecho que se incorporó en el patrimonio del titular, por lo cual está protegido constitucionalmente de cualquier acción gubernamental, incluyendo órdenes ejecutivas.

Argumenta entonces la opinión mayoritaria que como el derecho del empleado sobre su puesto está sujeto a la posibilidad de ser cesanteado, "si se dan unas condiciones y se cumple con unos procesos", no se trata de un derecho adquirido. Este argumento no tiene fundamento jurídico alguno. Es más, contradice todo lo que hemos explicado sobre la figura del derecho adquirido. **¿Cómo es posible que de la interpretación de un artículo de la Ley de la Policía surja un derecho adquirido a escoltas, mientras que ante la existencia de toda nuestra legislación laboral y el contrato de trabajo individual se argumenta que sólo surge un interés**

**propietario, pero no un derecho adquirido?** Hemos explicado que una ley puede limitar la forma y el modo del ejercicio de un derecho adquirido. Lo que no permite nuestro ordenamiento jurídico es eliminarlo sin un debido proceso de ley. Por consiguiente, **el fundamento de la mayoría es equivocado y los empleados públicos de carrera poseen un derecho adquirido sobre sus puestos.**

El cuestionamiento que resta por dilucidar es si la Ley Núm. 7 de 2009, que resulta ser una ley posterior a la legislación laboral y a los contratos de trabajo individual y colectivo, puede aplicarse en forma retroactiva para socavar el derecho adquirido que los empleados de carrera tienen en su puesto.

Como regla general, en nuestro ordenamiento prevalece el principio de la irretroactividad de las leyes. Éste es de origen civilista y se rige por los siguientes parámetros:

**Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren expresamente lo contrario. En ningún caso podrá el efecto retroactivo de una ley perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una legislación anterior.**<sup>249</sup>

De acuerdo a Suárez Collía, la retroactividad implica la "aplicación de la norma jurídica a supuestos de hechos, actos, relaciones jurídicas y/o situaciones constituidas con anterioridad al inicio de su vigencia formal".<sup>250</sup> La finalidad de este principio es proveer, primero, seguridad

---

<sup>249</sup> Artículo 3 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3. Énfasis nuestro.

<sup>250</sup> J.M. Suárez Collía, op.cit., pág. 10.

jurídica y confianza en la efectividad de las leyes vigentes y,<sup>251</sup> segundo, reconocer una justificación de moral humana basada en los principios de libertad individual que garantizan a los ciudadanos el poder actuar sin obstáculos dentro del margen de la ley.<sup>252</sup> Por último, el principio de irretroactividad de las leyes responde a la psicología colectiva que proclama que las leyes deben mirar al porvenir y no al pasado.<sup>253</sup>

A pesar de lo señalado, esta regla de irretroactividad no es absoluta.<sup>254</sup> Así se puede percibir del propio precepto, cuando dispone que para que una legislación posterior aplique retroactivamente tiene que el legislador haberlo establecido expresamente en su texto. No obstante, además de la excepción que provee la cláusula, se ha establecido que la retroactividad de una ley también puede surgir de forma implícita, a través del estudio de la intención legislativa.<sup>255</sup> Claro está, siempre que esta intención surja

---

<sup>251</sup> Vázquez v. Morales, 114 D.P.R. 822, 826 (1983), citando a M. Albaladejo, Comentarios al Código Civil y compilaciones forales, Madrid, Ed. Rev. de Derecho Privado, 1978, T. I, pág. 75; Véase, además, J.M. Suárez Collia, op.cit., págs. 42-57.

<sup>252</sup> Vázquez v. Morales, supra, pág. 826, citando a F. Puig Peña, Compendio de Derecho Civil Español, 3ra ed., Madrid, Pirámide, 1976, T. I, Parte General, pág. 125.

<sup>253</sup> Íd..

<sup>254</sup> Warner Lamber v. Tribunal Superior, 101 D.P.R. 378, 386 (1973).

<sup>255</sup> Consejo de Titulares v. Williams Hospitality, supra, pág. 168; Rodríguez v. Retiro, supra, 476; Nieves Cruz v. U.P.R., 151 D.P.R. 150, 158-159 (2000); Vélez Reboyras v. Srio. de

en forma clara y definitiva del texto y el historial legislativo del estatuto.<sup>256</sup>

Sin embargo, una limitación específica y significativa al efecto retroactivo de una ley, se origine éste de manera expresa o tácita, es que la retroactividad no podrá afectar los derechos que las partes adquirieron como resultado de un estatuto anterior.<sup>257</sup> En otras palabras, **ante un derecho adquirido no puede activarse la excepción de la retroactividad de las leyes.**

Como se ha establecido que los empleados tienen un derecho adquirido sobre su puesto, la Ley Núm. 7 de 2009 no puede aplicarse en forma retroactiva. Sus efectos sólo pueden ser prospectivos. Resolver lo contrario sería eliminar súbitamente todos los derechos adquiridos que los empleados públicos de carrera han obtenido mediante la ley, el contrato de trabajo individual y los convenios colectivos.

#### **B. Menoscabo de Obligaciones Contractuales**

Nuestra ley suprema contiene una cláusula que limita la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar estatutos que menoscaben las obligaciones contractuales existentes. El

---

Justicia, supra, 542; Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 386.

<sup>256</sup> Asociación Maestros v. Educación, supra; Vargas v. Retiro, 159 D.P.R. 248, 263-264 (2003).

<sup>257</sup> Consejo de Titulares v. Williams Hospitality, supra, págs. 108-109.

texto de ese precepto dispone que "no se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales".<sup>258</sup> También la Constitución de los Estados Unidos contiene una disposición análoga que establece lo siguiente: "No state shall... pass any... law impairing the obligations of contracts...".<sup>259</sup>

El origen de nuestra cláusula fue el artículo 2 de la Ley Jones de 1917, específicamente sus párrafos primero y quinto.<sup>260</sup> Se decidió incorporar a nuestra Constitución esta norma, sin enmiendas, porque los asesores de la Convención Constituyente lo recomendaron para evitar que se originaran malas interpretaciones que perjudicaran "las medidas encaminadas a traer inversiones y fomentar la producción en todos sus aspectos."<sup>261</sup>

**El propósito de esta disposición es asegurar la estabilidad en las relaciones contractuales porque se consideran un valor social importante que requiere la protección de nuestro ordenamiento.** Menoscabar las obligaciones contractuales implicaría modificar las consecuencias legales de lo pactado, en perjuicio de una de las partes contratantes. En otras palabras, no existiría

---

<sup>258</sup> Artículo II, sección 7, Const. E.L.A., 1 L.P.R.A. sec. 7.

<sup>259</sup> Artículo I, sección 10, Const. E.U., 1 L.P.R.A. sec. 10.

<sup>260</sup> J. Trías Monge, Historia Constitucional de Puerto Rico, 1ra ed., Río Piedras, Editorial de la Universidad de Puerto Rico, 1982, Vol. III, págs. 187; R. Serrano Geyls, Derecho Constitucional de Estados Unidos y Puerto Rico, Lillington, Edward Brothers, 1988, Vol. II, págs. 858-859.

<sup>261</sup> Raúl Serrano Geyls, op. cit., págs. 858-859.

certeza de lo pactado; no habría fundamento racional para los actos o negocios jurídicos. Tal situación, provocada por la acción legislativa, resultaría en la desconfianza de las partes contratantes y en la desestabilización de la sociedad.<sup>262</sup>

Sin embargo, este principio de protección de las obligaciones contractuales no es absoluto porque tiene que ser balanceado con el poder de reglamentación del Estado.<sup>263</sup> Es decir, debe existir una relación consistente entre la búsqueda de certeza en las contrataciones que persigue la limitación constitucional y la excepción a la norma, fundamentada en el poder que tiene el Estado para reglamentar medidas que salvaguarden el bienestar de la

---

<sup>262</sup> Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 395. Similar finalidad tenía la cláusula homóloga en la Constitución federal:

In the construction of the contract clause the debates in the Constitutional convention are of little aid. But the reasons which led to the adoption of the clause, and of the other provision of section 10 of article 1, are not left in doubt...The widespread distress following the revolutionary period and the plight of debtors had called forth in the States an ignoble array of legislative schemes for the defeat of creditors and the invasion of contractual obligations. Legislative interferences had been so numerous and extreme that the confidence essential to prosperous trade had been undermined and the utter destruction of credit was threatened... It was necessary to interpose the restraining power of a central authority in order to secure the foundations even of "private faith"... Home Building & Loan Assn. Blaisdell, 290 U.S. 398, 423 (1934).

<sup>263</sup> Véase: Beer Co. v. Massachusetts, 97 U.S. 25 (1878), Louisville Gas, Co. v. Citizen's Gas Co., 115 U.S. 685 (1883), Contributors to Pennsylvania Hospital v. Philadelphia, 245 U.S. 20 (1917), Treigle v. Acme Homestead Asso., 297 U.S. 189 (1936).

sociedad.<sup>264</sup> De lo contrario, se perdería el objetivo de las garantías constitucionales de proteger al ciudadano en contra de las actuaciones arbitrarias e irrazonables sostenidas bajo el palio del poder soberano del Estado.

Es imperativo reconocer que no todo menoscabo contractual viola la garantía constitucional.<sup>265</sup> Al analizar si un estatuto viola la cláusula de menoscabo de obligaciones contractuales es necesario referirnos a la interpretación que el Tribunal Supremo de Estados Unidos ha realizado de este precepto, puesto que ésta representa el mínimo de protección que nuestro ordenamiento le puede proveer a los ciudadanos.<sup>266</sup> Claro está, siempre considerando que "nuestra Constitución tiene una factura más ancha que la Constitución federal con respecto a derechos tales como la prohibición del menoscabo de obligaciones contractuales".<sup>267</sup>

La jurisprudencia ha elaborado un análisis para determinar si una legislación es inconstitucional, a la luz de la cláusula de menoscabo de las obligaciones contractuales. El primer paso en este análisis conlleva identificar el tipo de relación contractual afectado, en

---

<sup>264</sup> United States Trust Co. v. New Jersey, 431 U.S. 1, 21 (1977); Home Building & Loan Assn. Blaisdell, supra, pág. 439.

<sup>265</sup> Bayrón Toro v. Serra, 119 D.P.R. 605, 619 (1987); United States Trust Co. v. New Jersey, supra, pág. 16; El Paso v. Simmons, 379 U.S. 497, 506-507 (1965).

<sup>266</sup> Bayrón Toro v. Serra, supra.

<sup>267</sup> Emp. Pur. Des. Inc. v. HIETEL, 150 D.P.R. 924, 948 (2000).

términos de si el contrato es estrictamente entre partes privadas o si el Estado es una de las partes contratantes.<sup>268</sup>

El segundo paso es evaluar si la modificación que la medida legislativa provocó en el contrato es sustancial o severa.<sup>269</sup>

En el caso de los contratos privados, el tercer paso requiere examinar si el interés que persigue el gobierno con el estatuto es legítimo, como lo sería si la medida tuviera la finalidad de resolver un problema económico o social general.<sup>270</sup> Finalmente, se utiliza un criterio de razonabilidad para evaluar si existe una relación razonable entre el interés del Estado y el medio seleccionado para lograrlo. Se trata de "un balance razonable entre el interés social de promover el bien común y el interés, también social, de proteger las transacciones contractuales contra la aplicación arbitraria e irrazonable de las leyes".<sup>271</sup> Respecto a la evaluación de razonabilidad de una ley, el Tribunal Supremo federal le ha conferido deferencia al

---

<sup>268</sup> Bayrón Toro v. Serra, supra, pág. 620; United States Trust Co. v. New Jersey, supra, pág. 17.

<sup>269</sup> Energy Reserves Group, Inc. v. Kansas Power Light Co., 459 U.S. 400, 411 (1983); Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 401.

<sup>270</sup> United States Trust Co. v. New Jersey, supra, pág. 22; Allied Structural Steel Co. v. Spannaus, 438 U.S. 234, 247, 249 (1978).

<sup>271</sup> Bayrón Toro v. Serra, supra, pág. 620; Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 395.

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 32  
juicio legislativo.<sup>272</sup> Como se puede observar, el rigor analítico en los contratos privados es similar al escrutinio racional de debido proceso de ley e igual protección de las leyes.<sup>273</sup>

**Sin embargo, el escrutinio adoptado por nuestra jurisprudencia, siguiendo las pautas de la jurisprudencia federal, para verificar la constitucionalidad del estatuto que modifica un contrato público, en el cual el Estado es una de las partes contratantes, es de otro tipo.** En esos casos, en Estados Unidos se utiliza un criterio de análisis intermedio que nuestra jurisprudencia ha denominado "cuidadoso".<sup>274</sup> **La idea es que en estos casos no es suficiente descansar en el criterio de la razonabilidad pues hay que evitar que la actuación del Estado sea en su propio beneficio.**<sup>275</sup> Una vez identificado el tipo de relación contractual como gubernamental, el segundo paso es evaluar la severidad del menoscabo. Cuando el daño producido por el menoscabo de las relaciones contractuales es severo, se aumenta el nivel de escrutinio a un examen cuidadoso de la

---

<sup>272</sup> East New York Savings Bank v. Hahn, 326 U.S. 230, 232 (1945), citado en United States Trust Co. v. New Jersey, supra, págs. 22-23.

<sup>273</sup> Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 395.

<sup>274</sup> Este análisis es similar al escrutinio intermedio utilizado en la jurisprudencia federal para clasificaciones semi sospechosas como lo es discrimen por género. Véase: Craig v. Boren, 429 U.S. 190 (1976).

<sup>275</sup> Bayrón Toro v. Serra, supra, pág. 620; United States Trust Co. v. New Jersey, supra, págs. 25- 26.

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 33

naturaleza y propósito de la legislación estatal.<sup>276</sup> El tercer paso es determinar si existe un interés gubernamental importante.<sup>277</sup> Se ha establecido que esta determinación no pueden tomarla los estados, porque si éstos pudieran justificar el menoscabo de sus obligaciones contractuales a partir de su propia determinación de lo que es importante, entonces la cláusula constitucional no tendría valor alguno.<sup>278</sup>

A diferencia de los contratos privados, **la modificación en los contratos públicos debe ser necesaria, además de razonable.**<sup>279</sup> Para determinar la razonabilidad de una ley se considera "la sustancialidad del interés público promovido por el mismo, y la dimensión del menoscabo ocasionado por su aplicación retroactiva".<sup>280</sup> Un factor para determinar esta razonabilidad es la extensión del menoscabo y la existencia de una emergencia declarada.<sup>281</sup> Por otro lado, la necesidad se establece tomando en consideración dos criterios: (1) si la medida legislativa era esencial y (2) si no existían

---

<sup>276</sup> Energy Reserves Group, Inc. v. Kansas Power & Light, Co., supra, pág. 411; Allied Structural Steel Co. v. Spannaus, supra, pág. 261.

<sup>277</sup> Bayrón Toro v. Serra, supra, pág. 621; United States Trust Co. v. New Jersey, supra, pág. 21.

<sup>278</sup> United States Trust Co. v. New Jersey, supra, pág. 26.

<sup>279</sup> Bayrón Toro v. Serra, supra, pág. 620.

<sup>280</sup> Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 396.

<sup>281</sup> United States Trust Co. v. New Jersey, supra, págs. 15, 23.

otras alternativas menos onerosas y dañinas para lograr el objetivo del estatuto. Utilizando este análisis, **la jurisprudencia federal ha determinado que el Estado no puede imponer medidas drásticas cuando existe evidencia de otros cursos de acción más moderados y que, igualmente, pueden satisfacer el interés del Estado.** Específicamente, en el caso medular sobre este asunto el Tribunal Supremo federal concluyó:

The determination of necessity can be considered on two levels. First, it cannot be said that total repeal of the covenant was essential; a less drastic modification would have permitted the contemplated plan without entirely removing the covenant's limitations on the use of Port Authority revenues and reserves to subsidize commuter railroads. Second, without modifying the covenant at all, the States could have adopted alternative means of achieving their twin goals of discouraging automobile use and improving mass transit. Appellees contend, however, that choosing among these alternatives is a matter for legislative discretion. **But a State is not completely free to consider impairing the obligations of its own contracts on a par with other policy alternatives. Similarly, a State is not free to impose a drastic impairment when an evident and more moderate course would serve its purposes equally well.**<sup>282</sup>

También ha señalado el Tribunal Supremo federal que, a diferencia del menoscabo de los contratos privados, **cuando se quebranta un acuerdo público no se otorga completa deferencia al análisis de razonabilidad y necesidad que pueda haber realizado la Legislatura.** La razón es evidente: existe un conflicto de interés, **pues si se otorga deferencia**

---

<sup>282</sup> United States Trust Co . v. New Jersey, supra, págs. 30-31. Énfasis nuestro.

**a la legislatura en este contexto el Estado terminaría siendo juez y parte.**<sup>283</sup>

A pesar de esta clara directriz del más alto foro federal, la opinión mayoritaria trata de justificar lo contrario, fundamentándose en jurisprudencia de los tribunales federales apelativos. Esto, sin duda, es un error metodológico, porque las decisiones de esos tribunales son meramente persuasivas, mientras que las interpretaciones de la Constitución federal que hace el Tribunal Supremo de Estados Unidos nos obligan.

Además, las decisiones de los tribunales federales de circuito que utiliza la mayoría no sostienen sus conclusiones. Estos casos afirman que se le debe conceder al Estado "alguna deferencia", mientras la opinión mayoritaria le concede una deferencia completa y obvia totalmente el posible conflicto de interés. Ya explicamos que la opinión de este Tribunal fundamenta su determinación, exclusivamente, en la exposición de motivos de la Ley Núm. 7 de 2009, sin que haya en el expediente alguna evidencia que pruebe lo contenido en ésta. Este Tribunal ha tenido ocasión de expresarse anteriormente sobre esto:

Nos merecen profundo respeto las declaraciones legislativas sobre los males sociales que el legislador intenta remediar. **Pero tales expresiones deben estar**

---

<sup>283</sup> Energy Reserves Group, Inc. v. Kansas Power & Light, Co., supra, págs. 412-413; United States Trust Co . v. New Jersey, supra, pág. 26.

**fundadas en hechos de conocimiento general y no constituir un mero fiat legislativo.**<sup>284</sup>

Ciertamente, el Estado debe tener libertad para ejercer su poder de reglamentación y de esta forma, proteger los intereses de los ciudadanos y salvaguardar el bien común. **Dicho poder, sin embargo, no es absoluto. Tampoco puede ser arbitrario ni irrazonable. La cláusula de menoscabo de obligaciones contractuales limita ese legítimo ejercicio del poder legislativo, especialmente en los contratos públicos.** El poder inherente del Estado de proteger el bienestar público le permite al gobierno quebrantar una obligación contractual pública, siempre y cuando no la destruya o la afecte de forma severa.<sup>285</sup> Cuando esto último ocurre, y no se pueda establecer la razonabilidad y necesidad del estatuto, la limitación constitucional de la cláusula de menoscabo de obligaciones contractuales puede superar la facultad de legislar que tiene la Asamblea Legislativa, irrespectivamente de que se persiga proteger un interés público que el Estado ha determinado importante.<sup>286</sup>

Una de las controversias planteadas ante este Tribunal es que la Ley Núm. 7 de 2009 es inconstitucional porque

---

<sup>284</sup> Warner Lambert v. Tribunal Superior, supra, pág. 398. Énfasis nuestro.

<sup>285</sup> United States Trust Co . v. New Jersey, supra, pág. 22.

<sup>286</sup> "Yet the *Contract Clause* limits otherwise legitimate exercises of state legislative authority, and the existence of an important public interest is not always sufficient to overcome that limitation." United States Trust Co. v. New Jersey, supra, págs. 21-22; Home Building & Loan Assn. Blaisdell, supra, pág. 439.

viola la cláusula de menoscabo de las obligaciones contractuales. De entrada hay que establecer que el escrutinio que se debe utilizar para evaluar este planteamiento es el más cuidadoso, porque se trata de contratos donde el gobierno es parte. **Contrario a la mayoría, que evalúa esta controversia desde la óptica de los contratos colectivos, es decir, los convenios, entiendo que el análisis sobre el menoscabo debe incluir, también, a los contratos individuales.**

Sin duda, **existe una obligación contractual entre las respectivas agencias del gobierno central y sus empleados.** Sólo es necesario repasar la definición del contrato de trabajo para llegar a esta conclusión. Así lo expone Caballenas de Torres al referirse al contrato de trabajo como aquel "que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes-el patrono, empresario o empleador-da remuneración o compensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador".<sup>287</sup> **También hay un contrato público entre las agencias y los sindicatos que representan a los trabajadores.** En ambos casos existen contratos firmados, ya sean individuales o colectivos, donde se establecen las condiciones de trabajo, los salarios y los

---

<sup>287</sup> G. Caballenas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, Argentina, Heliasta S. R. L., 2001, págs. 139-140; Véase, además, Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 517 (1998).

derechos y obligaciones de cada parte. Antes de la aprobación de la Ley Núm. 7 de 2009 estos contratos estaban cobijados por las leyes de personal del servicio público, Ley Núm. 184 de 2004, y la ley de relaciones del trabajo, Ley Núm. 45 de 1998, entre otra legislación laboral del país.

**En el caso de los contratos individuales de trabajo, el menoscabo que provocó la Ley Núm. 7 de 2009 fue severo. En concreto, esta legislación terminó totalmente y por tiempo indefinido la obligación contractual existente con los empleados. Como resultado de las cesantías masivas, miles de empleados se quedaron sin sus empleos.** Además, la ley limitó la jurisdicción apelativa de la Comisión de Apelaciones para el Sistema de Administración de Recursos Humanos (CASARH), de manera que ésta sólo pudiera revisar casos que plantearan asuntos de antigüedad.<sup>288</sup> Más concretamente, **se dejó inoperante el principio de mérito y se afectó el funcionamiento del Sistema de Administración de Personal del Servicio Público.**<sup>289</sup>

**Respecto al menoscabo que causa esta legislación en los convenios colectivos, se puede establecer que también es severo** porque:<sup>290</sup> (1) afecta la integridad del convenio

---

<sup>288</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículos 37.04 (b) y 46.

<sup>289</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículo 37.04.

<sup>290</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículo 37.04 (a) (2) (5) (6) (8) (9) (10) (11). El impacto de este artículo, en términos de la legislación laboral, es sumamente amplio

colectivo; (2) limita los mecanismos para proteger a los miembros y solucionar las controversias, de manera que se pueda proveer la justa representación a la que están obligados los sindicatos; (3) no se reconoce lo que está negociado colectivamente; (4) no se puede negociar colectivamente; (5) no se puede organizar sindicalmente;<sup>291</sup> (6) la jurisdicción de los foros administrativos encargados de tramitar las querellas de los trabajadores se limita a

---

porque dispone que "... se suspenderá toda cláusula, **precepto** y/o disposición aplicable a los empleados y/o puestos sujetos a las disposiciones de este Capítulo III, contenidas en las leyes, convenios colectivos,...". En cuanto al concepto "precepto", esta misma ley lo define, en su artículo 33, como:

**"Precepto"** significa leyes, artículo o sección de ley; convenio colectivo o disposiciones contenidas en convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, certificaciones, addenda, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución. Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículo 33(k).

Para ver un ejemplo concreto del impacto que tiene la Ley Núm. 7 de 2009, detallamos algunas de las secciones del Convenio Colectivo Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, Unidad A, 2007-2010, que han quedado suspendidas: Artículo II: Declaración de Principios, Artículo III: Exposición de Motivos, Artículo VII: Mantenimiento de las Condiciones de Empleo, Artículo VIII: Subcontratación, Artículo IX: Acuerdo de no discrimen, Artículo XII: Procedimiento de Quejas y Agravios, Artículo XIX: Clasificación y Retribución de Puestos, Artículo XX: Reclutamiento y Selección, Artículo XXII: Ascensos, Artículo XXIV: Traslados, Artículo XXVII: Cesantías. Convenio Colectivo Departamento de la Familia y Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico, Unidad A, 2007-2010, Autos de Instancia CT-2009-6, Anejo 4, págs. 5-6, 9-10, 12-16, 22-24, 26, 28-33.

<sup>291</sup> Sección 44 de la Ley Núm. 37 de 2009 que enmienda el Artículo 40 de la Ley Núm. 7 de 2009.

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 40  
resolver controversias de antigüedad;<sup>292</sup> (7) se limita el alcance de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público, Ley Núm. 45 del 1998, lo que afecta el Sistema de Relaciones Laborales en el Gobierno Central; (8) suspende los controles legales y normativos sobre las cesantías que establece la Ley Núm. 184 de 2004 y se sustituye por el desarrollado en la Ley Núm. 7 de 2009<sup>293</sup> y (9) permite y promueve que se alteren las condiciones de empleo y los beneficios económicos sin negociar, incluyendo el traslado de los empleados y la subcontratación de los servicios.<sup>294</sup>

La administración gubernamental ha justificado la aprobación de la Ley Núm. 7 de 2009, que incluye medidas tan drásticas como el despido masivo de empleados públicos con contratos vigentes, basándose en que la economía de Puerto Rico atraviesa una grave crisis fiscal. De acuerdo con la administración existe un déficit estructural recurrente de \$3,200 millones en las finanzas del gobierno, que no le permite cubrir sus gastos operacionales y que, a su vez, mantiene el crédito de Puerto Rico en condición de chatarra.<sup>295</sup> Ante ese panorama, el gobierno optó por aprobar un plan de estabilización, la denominada Ley Núm. 7 de 2009, en el cual se incorporan y justifican medidas de ingresos y

---

<sup>292</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículos 37.04 b (13) (14) y Artículo 46 a y b.

<sup>293</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículo 38.02 a (16).

<sup>294</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículo 38.02 a (16).

<sup>295</sup> Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 de 2009, pág. 3.

mejor fiscalización, control y reducción de gastos y otros mecanismos fiscales.

El interés del gobierno en restablecer las finanzas es importante porque posibilita el proveer los servicios públicos necesarios a toda la sociedad. Sin embargo, al aplicar el análisis que nuestra jurisprudencia ha denominado "cuidadoso" no podemos menos que cuestionar la razonabilidad de la medida de despidos masivos adoptada por la ley. **Salta a la vista que el Estado no ha probado la situación de emergencia en la cual sustenta la aprobación de la Ley Núm. 7 de 2009, más allá de la información que se incluye en su exposición de motivos, y no se ha permitido la presentación de prueba en contrario. Segundo, tampoco es razonable que la alegada crisis fiscal se trate de atender en el corto período de un año. Tercero, no es razonable pensar que, en términos de los cesanteados, el daño no es permanente, cuando también se alega y hay estudios que recomiendan otras opciones más moderadas.**<sup>296</sup>

---

<sup>296</sup> Véanse, por ejemplo, J. E. Rivera Santana, Análisis de la situación económica fiscal, Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (SPT), 2009; Presentación: Ante la Crisis Presupuestaria, Central Puertorriqueña de Trabajadores, 2 de enero de 2009; Presentación: Propuestas Sector Sindical: Medidas ante la crisis fiscal, 7 de enero de 2009; Propuesta al Departamento de Educación, Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores-Local 1996, febrero de 2007; Nuevo Modelo Organizativo para la Rama Ejecutiva: Proyecto de Reforma Gubernamental, Escuela Graduada de Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, julio de 2009; Sindicatos 2009. Estrategias frente a la Crisis Mundial, el Multilateralismo y los Acuerdos Comerciales y de Inversión, Brasil, Museo Amano, 2009.

**A pesar de lo señalado, la mayoría pretende justificar el despido masivo de empleados públicos y la duración del impacto de la Ley Núm. 7 de 2009, aludiendo a casos del segundo y cuarto circuito federal que resultan ser poco persuasivos, porque atienden hechos distintos a los que suscitan la controversia que está ante nuestra consideración.** Primero, en el caso Buffalo Teachers Fed. v. Tobe,<sup>297</sup> la emergencia fiscal de la ciudad fue atendida congelando puestos y no concediendo aumentos. Esto significa que no se modificó severamente y, ciertamente, no se eliminó del todo, la relación contractual existente entre los empleados públicos y el patrono. Los salarios de los trabajadores no se afectaron con las medidas fiscales. Tampoco se quedaron sin trabajo, o sea, sin su único medio de subsistencia. Además, las acciones tomadas fueron **temporeras y prospectivas.**<sup>298</sup>

El otro caso que cita la mayoría para validar su apreciación de que la Ley Núm. 7 de 2009 es razonable, es el caso de Baltimore Teachers Union v. Mayor and City Council.<sup>299</sup> La controversia que resuelve el tribunal apelativo del 4<sup>to</sup> Circuito también es distinta a nuestro caso. En *Baltimore* el déficit fiscal de la ciudad se enfrentó reduciendo en 1% el salario de policías y maestros.

---

<sup>297</sup> Buffalo Teachers Fed. v. Tobe, 464 F. 3d. 362 (2<sup>nd</sup> Cir. 2006).

<sup>298</sup> Íd., pág. 371.

<sup>299</sup> Baltimore Teachers Union v. Mayor and City Council, 6 F. 3d 1012 (4<sup>th</sup> Cir. 1993).

El resultado de esta acción administrativa fue reducir la jornada laboral en 2.5 días. Claramente, esta actuación es menos onerosa que la que tomó el gobierno de Puerto Rico. En su ponderación de los hechos, el tribunal del circuito apelativo tuvo ante su consideración un expediente con prueba suficiente para poder evaluar la correlación de razonabilidad entre las medidas tomadas y la necesidad fiscal. Esto para efecto de determinar si hubo una violación a la cláusula de menoscabo de las

obligaciones contractuales. Concretamente, el tribunal apelativo expresó:

Nor...can we conclude that the City chose a drastic impairment over an equally acceptable, more moderate course. First, the amount of the reduction was no greater than that necessary to meet the anticipated shortfall... Second, the city discontinued the plan immediately upon recognition that the budgetary shortfall would not be so great as anticipated... Finally, the plan did not alter pay-dependent benefits, overtime pay, hourly rates of pay, or the orientation of pay scales... Indeed, the plan was less drastic than at least one alternative, additional layoffs, which could have been more detrimental to appellees... In short, the City clearly sought to tailor the plan as narrowly as possible to meet its unforeseen shortfalls.<sup>300</sup>

**Al aplicar los criterios del escrutinio "cuidadoso" o intermedio que es el correcto en este caso, es evidente que, en efecto, la Ley Núm. 7 de 2009 menoscabó los contratos individuales de los trabajadores y los convenios colectivos acordados con el representante exclusivo.** Este estatuto suspendió todo el sistema de administración de personal del servicio público, que establece la Ley Núm. 184 de 2004 y sus predecesoras, y la normativa de relaciones laborales del sector público, cobijada por la Ley Núm. 45 del 1998.

No se puede llegar a otra determinación porque el Estado no evidenció la existencia de la crisis ni la razonabilidad de la medida, a pesar de que la mayoría trata de hacerlo a través de su extensa referencia a la exposición de motivos. Tampoco el gobierno validó la necesidad de la medida con relación a otras opciones menos drásticas. **En fin, todo esto es la consecuencia inevitable y directa de**

---

<sup>300</sup> Íd., supra, págs. 1020-1021.

**certificar los casos sin que se hubiera presentado prueba ante el tribunal de instancia, o los foros administrativos, para sustentar las alegaciones de las partes.**

### **C. Debido Proceso de Ley Procesal**

Como quedó establecido en la Parte III (A) de esta opinión, los empleados regulares de carrera del sector público tienen un interés propietario, es decir, un derecho adquirido, sobre sus puestos. Ante ese hecho, y ante la acción del ente gubernamental para afectar ese derecho propietario, se activa la cláusula de debido proceso de ley. Concretamente, este Tribunal ha establecido que “[e]l debido proceso de ley procesal tiene vigencia en las situaciones en que el empleado goza de un interés propietario o tiene una expectativa razonable de titularidad de propiedad”.<sup>301</sup> **Por tanto, visualizando la cesantía como una modalidad de despido, si a un empleado se le deja cesante sin dársele la oportunidad de ser oído, se le viola el derecho a un debido proceso de ley.**<sup>302</sup>

Esta garantía a un debido proceso de ley cuando se priva a una persona de su propiedad o libertad, está incluida en la Carta de Derechos de nuestra Constitución y es parte integral de nuestro sistema de gobierno. Al respecto, el precepto constitucional establece:

---

<sup>301</sup> Villanueva v. Mun. de San Juan, 2009 T.S.P.R. 103; D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 375.

<sup>302</sup> Lupiañez de González v. Srio. de Instrucción, 105 D.P.R. 696, 701 (1977).

Se reconoce como derecho fundamental del ser humano el derecho a la vida, a la libertad y al disfrute de la propiedad. No existirá la pena de muerte. **Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley**, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes. No se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales. Las leyes determinarán un mínimo de propiedad y pertenencias no sujetas a embargo.<sup>303</sup>

Esta cláusula incluye el principio más importante del derecho constitucional norteamericano, un principio que ha formado parte de la historia del derecho humano desde su incorporación inicial en la Magna Carta. Su objetivo, desde siempre, ha sido velar porque se respeten los procedimientos y se provean las "garantías básicas de los derechos personales en su forma más amplia y general."<sup>304</sup> En fin, esta norma constitucional simboliza la esencia de nuestro sistema de justicia y refleja nuestra vida en sociedad y el grado de civilización alcanzado.<sup>305</sup>

La garantía constitucional a un debido proceso de ley tiene dos consideraciones en su análisis y en su aplicación. Estas se han caracterizado como dos vertientes, por un lado, la procesal y, por el otro, la sustantiva.<sup>306</sup> La primera tiene la finalidad de garantizar un proceso justo y

---

<sup>303</sup> Artículo II, sección 7, Const. E.L.A., 1 L.P.R.A. sec. 2. Esta cláusula tiene su homóloga en la Constitución de los Estados Unidos, específicamente en las Enmiendas V y XIV. Énfasis nuestro.

<sup>304</sup> Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, op. cit., T. 2, pág. 1104.

<sup>305</sup> López y otros v. Asoc. de Taxis de Cayey, 142 D.P.R. 109, 113 (1996).

<sup>306</sup> Rivera v. Lee Stowell, 133 D.P.R. 881, 888 (1993).

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 47

equitativo ante acciones estatales que interfieran con intereses privados. Es decir, se refiere a las "pautas procesales que la entidad pública debe reconocer a las personas, independientemente de si por ley o reglamento esas pautas se reconocen".<sup>307</sup> Mientras, la segunda se refiere a la validez de las leyes que implementa el Estado en cuanto a su protección de los derechos de los ciudadanos.<sup>308</sup> Esto significa que el Estado no puede afectar arbitraria, irrazonable o caprichosamente, mediante estatutos o actuaciones administrativas, los intereses de propiedad o libertad de las personas.<sup>309</sup> Ninguna de estas modalidades de la cláusula de debido proceso de ley pueden ser invocadas sino se cumple con el requisito de acción estatal.<sup>310</sup>

Bajo la vertiente procesal del debido proceso de ley, que es la pertinente en este caso, son tres las consideraciones que se examinan para determinar si en efecto se ha violentado esta cláusula constitucional. Éstas pueden resumirse en tres interrogantes: (1) ¿qué intereses de libertad o propiedad están protegidos por el precepto?

---

<sup>307</sup> Bd. Regents v. Roth, supra, pág. 576; J.J. Álvarez González, Derecho Constitucional de Puerto Rico y Relaciones Constitucionales con los Estados Unidos: Casos y Materiales, Bogotá, Temis, 2009, pág. 608.

<sup>308</sup> Villanueva v. Mun. de San Juan, supra; Almonte et. al. v. Brito, 156 D.P.R. 475, 481 (2002); U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P., 146 D.P.R. 611, 616 (1998).

<sup>309</sup> Hernández v. Secretario, 164 D.P.R. 390, 394-395 (2005); McConnell v. Palua, 161 D.P.R. 734, 757-758 (2004); Rivera v. Lee Stowell, supra, pág. 887; Rivera v. Srio. de Hacienda, 119 D.P.R. 265, 273-274 (1987).

<sup>310</sup> D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 315.

(2)¿en qué etapa se debe conceder el debido proceso? y (3) ¿cuáles características debe tener el procedimiento que se utilice para afectar, de algún modo, ese interés, de manera que éste pueda ser el adecuado?<sup>311</sup> Si no se logra superar el primer cuestionamiento entonces el Estado no tiene la obligación de garantizar el debido proceso de ley.<sup>312</sup>

Como regla general, el debido proceso de ley debe concederse antes de que la determinación administrativa sea efectiva. No obstante, hay circunstancias particulares, como las situaciones de emergencia en las que están en juego la salud y la seguridad de la comunidad, que justifican el que la entidad gubernamental tome primero la determinación administrativa y conceda el debido proceso dentro de un término razonable de tiempo.<sup>313</sup>

El procedimiento que debe ser concedido depende de la controversia y los hechos que la rodean, ya que el debido proceso de ley procesal no es técnico ni inflexible, sino más bien circunstancial y pragmático. Lo que se requiere, a fin de cuentas, es que sea coherente con el principio de que todo proceso debe ser justo, imparcial y no arbitrario.<sup>314</sup>

---

<sup>311</sup> Rivera v. Lee Stowell, supra, págs. 888-899; Morales v. Gobernador, 112 D.P.R. 761, 766-768 (1982); Vélez v. Romero Barceló, 112 D.P.R. 716, 730-731 (1982); Lupiañez v. Cruz, supra, pág. 700-701; J.J. Álvarez González, op.cit., pág. 591; D. Fernández Quiñones, op.cit., pág. 317.

<sup>312</sup> Rivera v. Srio. de Hacienda, supra, pág. 273-274; D. Fernández Quiñones, op.cit., pág. 316.

<sup>313</sup> D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 317.

<sup>314</sup> Almonte et. al. v. Brito, supra, pág. 481; P.A.C. v. E.L.A., 150 D.P.R. 359, 376 (2000); Fac. C. Soc. Aplicadas,

Esta ponderación se logra al sopesar tres criterios medulares:

(1) se debe determinar cuáles son los intereses individuales afectados por la acción oficial; (2) el riesgo de una determinación errónea que prive a la persona del interés protegido mediante el proceso utilizado y el valor probable de garantías adicionales o distintas; y (3) el interés gubernamental protegido con la acción sumaria y la posibilidad de usar métodos alternos.<sup>315</sup>

Es a base de estas consideraciones que este Tribunal ha reconocido unos requisitos básicos que deben formar parte del procedimiento adversativo. Éstos son: (1) notificación adecuada del proceso, (2) que el proceso institucional se realice ante un adjudicador imparcial; (3) oportunidad de ser oído; (4) derecho a conainterrogar testigos y a presentar prueba oral y escrita a su favor; (5) asistencia de un abogado o una abogada; (6) que la decisión se base en el récord y (7) que la decisión sea fundamentada o explicada.<sup>316</sup>

En el área del empleo público, hemos resuelto que los trabajadores que son destituidos de sus puestos tienen derecho a una vista informal antes del despido.<sup>317</sup> Claro

---

Inc. v. C.E.S., 133 D.P.R. 521, 542 (1993); Domínguez v. Tribunal Superior, 102 D.P.R. 423, 428 (1974).

<sup>315</sup> P.A.C. v. E.L.A., supra, 376-377; Rivera v. Lee Stowell, supra, pág. 888-889; Vélez v. Romero Barceló, supra, 723-724; Mathews v. Eldridge, 424 U.S. 319, 334-335 (1976).

<sup>316</sup> Almonte et. al. v. Brito, supra, pág. 482; Rivera v. Lee Stowell, supra, págs. 888-889; Rivera v. Srio. de Hacienda, supra, págs. 277-278; Cleveland Board of Education v. Loudermill, 470 U.S. 532, 546 (1985).

<sup>317</sup> A.E.E. v. UTIER, 153 D.P.R. 623, 630 (2000); U. Ind. Emp. v. A.E.P., supra, pág. 617; Marrero Caratini v. Rodríguez,

está, antes de esa vista informal previa, la Autoridad Nominadora debe enviarle al empleado una notificación donde le informe, de manera adecuada, los cargos administrativos y la hora, fecha y lugar en el cual se realizará la audiencia y le describa la prueba que tiene el patrono.<sup>318</sup> Sin esa notificación adecuada, la vista informal no cumple con los requisitos del debido proceso de ley.<sup>319</sup> Además, sin esa notificación el trabajador será despojado de su empleo sin estar preparado para rebatir los argumentos del patrono.

Cuando lo que ocurre es la cesantía, que no es otra cosa que una modalidad de despido, hemos determinado que, previo a esa acción, se le debe notificar al empleado el plan de cesantías e informarle el método en el que está basado. Esto, antes de que sea separado de su puesto.<sup>320</sup> Más aun, **hemos concluido que el hecho de que exista una crisis fiscal no es suficiente, por sí solo, para concluir que la cesantía se realizó siguiendo los estatutos o normas vigentes.**<sup>321</sup> Más concretamente, hemos expresado lo siguiente:

Independientemente de cuan justificadas pudieran haber estado unas cesantías desde el punto de vista

---

138 D.P.R. 215, 220 (1995); Torres Solano v. P.R.T.C., supra, pág. 520.

<sup>318</sup> Villanueva v. Mun. de San Juan, supra; Torres Solano v. P.R.T.C., supra, págs. 520-521, 523. Véase, además, U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P., supra.

<sup>319</sup> U.Ind. Emp. v. A.E.P., supra, pág. 622.

<sup>320</sup> Olivieri Morales y otros v. Pierluisi y otros, 113 D.P.R. 790, 796 (1983); Pizarro y otros v. Municipio de Carolina, 112 D.P.R. 822, 828-829 (1982).

<sup>321</sup> Calzada Quiñones v. D.A.C. O, 114 D.P.R. 757, 760 (1983).

económico, la política pública a favor de la implementación del sistema de mérito exige que haya constancia de que al eliminarse uno o más puestos en una clase se dejarán cesantes y serán retenidas las personas indicadas de acuerdo con los criterios objetivos que el sistema de mérito encarna. **Es igualmente vital que todos los empleados públicos posean conocimiento previo del método a seguirse para que puedan defender adecuadamente sus derechos, los cuales son relativos a los derechos de los demás. La ausencia de constancia clara, objetiva y difundida de los criterios para determinar quiénes habrán de quedar cesantes crea inseguridades y siembra dudas no sólo sobre la legitimidad de cada cesantía particular, sino sobre la validez y necesidad de la decisión de decretar cesantías en general.**<sup>322</sup>

Es cierto que esta interpretación se fundamentó, no en la Constitución, sino en las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público, Ley Núm. 5 de 1975, sustituida por la Ley Núm. 184 de 2004. Pero es que esa ley incorporaba el debido proceso de ley constitucional en lo que respecta a la retención de los trabajadores; por eso, en aquel momento no era necesario recurrir a la Constitución para sustentar nuestra decisión. Sin embargo, ello no significa que debamos aceptar que otro estatuto socave impunemente el debido proceso de ley constitucional vigente en la actual Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público y contenido en los convenios colectivos según el mandato de la Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

**La mayoría argumenta que la Ley Núm. 7 de 2009 le concede a los empleados cesanteados un debido proceso de ley "bastante similar al que establece la Ley Núm. 184 de**

---

<sup>322</sup> Olivieri Morales y otros v. Pierluisi y otros, supra, pág. 796. Énfasis nuestro.

2004".<sup>323</sup> En fin, expresa la mayoría que lo que hace la Ley Núm. 7 de 2009 es recoger los "procedimientos que rigen bajo la Ley Núm. 184, supra, y los adapta...".<sup>324</sup> **Nada más lejos de la realidad. Para confirmarlo, es suficiente cuestionarnos por qué, si ambos procedimientos de retención son similares, no se utiliza el procedimiento de la Ley Núm. 184 de 2004.**

Esta interrogante la contesta la opinión mayoritaria planteando que era necesario hacer más expedito el procedimiento de despidos para "decretar cesantías mediante un mecanismo más ágil".<sup>325</sup> Sin embargo, no existe prueba en el expediente que demuestre esta afirmación. Lo que sí ha sido evidente es que el proceso de cesantías de la Ley Núm. 7 de 2009 se ha complicado y alargado debido a las violaciones al debido proceso ínsitas en el mismo, derrotando la sensibilidad construida en el procedimiento de retención establecido en la Ley Núm. 184 de 2004, **que siempre entendió las cesantías como el último recurso y no como la política pública.**

¿Cómo afectaba en términos de tiempo el aplicar el plan de retención contenido en la Ley Núm. 184 de 2004? Este plan dispone que se podrán eliminar puestos por falta de trabajo o de fondos, sujeto a lo siguiente:

En estos casos, las cesantías se decretarán dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo título de clasificación y considerando dentro

---

<sup>323</sup> Opinión del Tribunal, pág. 67. Énfasis nuestro.

<sup>324</sup> Íd..

<sup>325</sup> Íd., pág. 67.

de cada grupo el estatus de los empleados, su productividad, hábitos y actitudes 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 estas ser necesarias, el mismo será divulgado a [sic] estará disponible para conocimiento de cualquier empleado interesado.

**Antes de decretar la cesantía debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, se agotarán todos los recursos al alcance para evitar dicha cesantías con acciones tales como:**

- (A) Reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal.
- (B) Readiestramiento del empleado para reubicarlo en otro puesto, **cuando esto pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite para decretar tales cesantías.**
- (C) Disfrute de vacaciones acumuladas.
- (D) 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.
- (E) Reducción en la jornada de trabajo.
- (F) **Descenso de los empleados como último recurso para evitar cesantías.**<sup>326</sup>

Evidentemente, este plan no afecta el objetivo de atender la alegada crisis fiscal del gobierno. Al contrario, crea un procedimiento justo y fundamentado en el

---

<sup>326</sup> Sección 1462(e) (9(a) de la Ley Núm. 184 de 2004, supra. Énfasis nuestro.

principio de mérito, el cual evita no tan solo las dudas sobre la legitimidad de las cesantías y la inseguridad en los afectados, sino también potenciales disputas legales.

**El plan de cesantías bajo la Ley Núm. 184 de 2004 proveía un debido proceso de ley constitucional porque permitía que los empleados estuviesen informados del proceso de las cesantías, de manera que pudieran defenderse apropiadamente si no estaban de acuerdo con la determinación administrativa. Distintamente, el plan de retención de la Ley Núm. 7 de 2009 es contrario al debido proceso de ley porque no les provee a los empleados cesanteados la oportunidad de ser oídos ni una vista informal previa.**

Respecto a la ausencia de oportunidad de ser oído, salta a la vista, como consideración inicial, que **la notificación de cesantía enviada a los trabajadores fue defectuosa**. Observemos un modelo de las cartas en las cuales se notificó la cesantía a los trabajadores:

**De conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, conocida como "Ley Especial Declarando Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico" (en adelante Ley 7), y al orden de antigüedad establecido por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal (JREF), le informo que efectivo el 6 de noviembre de 2009 queda cesante del puesto clasificado...**<sup>327</sup>

Sin duda, **esta notificación no informa la causa o justificación de la cesantía**. Sólo hace referencia a que el despido se basa en la Ley Núm. 7 de 2009 y al orden de

---

<sup>327</sup> Autos de Instancia CT-2009-6, Anejo 6. Énfasis nuestro.

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 55  
antigüedad diseñado por la JREF. **Tampoco se describe la  
prueba que tenía el patrono;** específicamente, **no se**

**describe el plan de cesantía ni el método en el que se basó, como tampoco la antigüedad que corresponde al empleado cesanteado en relación a otros. Es decir, en la notificación no se alude a la lista de antigüedad de todo el servicio público. Por consiguiente, los empleados que la recibieron no estaban en posición para defenderse e impugnar las alegaciones del Estado. Como hemos expresado, en dichas circunstancias una vista previa es fútil.**

Aun cuando se incluyera como parte de la notificación adecuada la descripción de la prueba del patrono antes mencionada, la vista previa a la que se refiere la mayoría es insuficiente. Esta vista se limita a cuestionar la antigüedad del empleado, según lo afirma la opinión mayoritaria cuando expresa que "... la controversia, por meritoria que sea, siempre será relativamente sencilla: si el empleado cuenta con la evidencia de los años trabajados".<sup>328</sup> Es decir, la controversia se limita a que el empleado demuestre, por ejemplo, que en vez de 12 años de servicio realmente sirvió 13 años y medio. Sin embargo, **el empleado no puede impugnar su cesantía con relación a la de otros empleados no cesanteados, ni la puede cuestionar por razón de otros asuntos, como discrimen político, embarazo, o edad, entre otros. Por esto, esta vista informal previa constituye un procedimiento totalmente pro-forma.**

Ante este panorama, **se puede afirmar que la Ley Núm. 7 de 2009 violenta el debido proceso de ley procesal**

---

<sup>328</sup> Opinión del Tribunal, pág. 69.

**constitucional.** Limitada la controversia al aspecto de antigüedad y sin que se le notificase siquiera lo pertinente a ese criterio respecto a los demás empleados, la vista informal previa era una mera formalidad. **Aun conociendo que tenían fundamentos distintos al de antigüedad para demostrar que se estaba violando la ley, para los empleados públicos el foro administrativo estaba vedado. Mayor violación al debido proceso de ley procesal constitucional no vamos a encontrar.**

## II.

### **Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, inconstitucional de su faz**

La Constitución del Estado Libre Asociado, aprobada el 25 de julio de 1952, incluye una disposición que le prohíbe a la Asamblea Legislativa aprobar estatutos que incorporen más de un asunto o que no lo expongan en el título de la medida. Sobre este particular, la ley suprema establece:

**...No se aprobará ningún proyecto de ley, con excepción de los de presupuesto general, que contenga más de un asunto, el cual deberá ser claramente expresado en su título, y toda aquella parte de una ley cuyo asunto no haya sido expresado en el título será nula...**<sup>329</sup>

Tal limitación al proceso legislativo fue adoptada, por primera vez, en la Ley Jones del 2 de marzo de 1917 y fue mantenida por los constituyentes al aprobar nuestra constitución.<sup>330</sup>

---

<sup>329</sup> Artículo III, sección 17, Const. E.L.A., 1 L.P.R.A. sec. 17. Énfasis nuestro.

<sup>330</sup> El precepto contenía el siguiente mandato:

Esta disposición es clara. Requiere, por un lado, que toda ley, salvo la de presupuesto, esté dirigida a un solo objetivo o asunto. Además, toda ley debe incluir en su título el asunto o propósito que pretende atender la Asamblea Legislativa y si se incluye alguna materia en el cuerpo de la ley, pero no en su título, esta porción de la medida será nula.

Desde sus orígenes en la Ley Jones, hemos tenido varias oportunidades de interpretar este precepto. Hemos expresado la necesidad de que el título de una legislación refleje, en forma general, su contenido. Aclaramos que no se tiene que incluir en el título una descripción minuciosa o un índice del contenido de la ley.<sup>331</sup> **Claro está, la generalidad del título no puede inducir a error a las partes afectadas por la ley ni a los legisladores que tienen la función de**

---

No se aprobará ningún proyecto de ley, con excepción de los de presupuesto general, que contenga más de un asunto, el cual deberá ser claramente expresado en su título; pero si algún asunto que no esté expresado en el título fuere incluido en cualquier ley, esa ley será nula solamente en aquella parte de ella que no haya sido expresada en su título. Documentos Históricos, Carta Orgánica de 1917, 1 L.P.R.A. sec. 34.

La Carta Orgánica del 12 de abril de 1900, conocida como la Ley Foraker, no incluyó esta prohibición. R. E. Bernier y J. A. Cuevas Segarra, Aprobación e Interpretación de las Leyes de Puerto Rico, 2da ed., San Juan, JTS, 1987, pág. 79; Véase, además, J. Trías Monge, op. cit., págs. 159-160.

<sup>331</sup> Dorante v. Wrangler of P.R., 145 D.P.R. 408, 428 (1998); Cervecería Corona, Inc. v. JSM, 98 D.P.R. 801, 812 (1970); Pueblo v. Vázquez, 93 D.P.R. 540, 542-543 (1966); Pueblo v. Díaz Torres, 89 D.P.R. 720, 724-725 (1963); Rodríguez v. Power, 30 D.P.R. 931, 932 (1922).

**evaluarla, estudiarla y aprobarla.<sup>332</sup> Siempre hay que asegurarse de que el único asunto o materia del que trate la ley aparezca claramente en su título.<sup>333</sup>**

Este principio constitucional persigue tres propósitos principales: (1) impedir que se incluyan en el estatuto "materias incongruentes y extrañas";<sup>334</sup> (2) evitar "la inadvertencia, la ocultación y el fraude en la legislación";<sup>335</sup> y (3) informar a la sociedad y a los legisladores la finalidad de la medida, de manera que "el primero pueda oponerse a su aprobación si la considera lesiva a sus intereses y los segundos estén en condiciones de emitir su voto conscientes del asunto que es objeto de legislación".<sup>336</sup> En fin, el objetivo es que la legislatura y el público puedan deducir que se aprobarán únicamente materias germanas a las expresadas en el título.<sup>337</sup> Todas

---

<sup>332</sup> Laboy v. Sauri, 65 D.P.R. 422, 426 (1945); Rodríguez v. Corte, 60 D.P.R. 919, 922 (1942); Pueblo v. Arocho, 34 D.P.R. 847, 855-856 (1926).

<sup>333</sup> Pueblo v. Vázquez, 93 D.P.R. 540, 542-543 (1966); Pueblo v. Díaz Torres, 89 D.P.R. 720, 724-725 (1963).

<sup>334</sup> Dorante v. Wrangler of P.R., supra, pág. 428; Cervecería Corona, Inc. v. JSM, supra, pág. 812; Laboy v. Sauri, supra, pág. 426, citando el caso Posados v. Warner, B. & Co., 279 U.S. 340 (1929); Rodríguez v. Corte, supra, pág. 922.

<sup>335</sup> Dorante v. Wrangler, supra, pág. 428; Laboy v. Sauri, pág. 426, citando el caso Posados v. Warner, B. & Co., supra; Rodríguez v. Corte, supra, pág. 922.

<sup>336</sup> Dorante v. Wrangler, supra, pág. 428; Laboy v. Sauri, supra, pág. 425; Rodríguez v. Corte, supra, pág. 922-923.

<sup>337</sup> Cervecería Corona, Inc. v. JSM, supra, pág. 812.

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 60  
estas consideraciones fueron analizadas y dilucidadas por  
los constituyentes.<sup>338</sup>

En este momento, la pregunta obligada es, si el título  
de la Ley Núm. 7 de 2009 cumple con los requisitos que  
establece nuestra Constitución. Veamos.

---

<sup>338</sup> A esos efectos, se consignaron las siguientes  
expresiones:

**Sr. Negrón López:** Esta oración "no se aprobará ningún  
proyecto de ley con excepción de los de presupuesto  
general que contenga más de un asunto, el cual deberá  
ser claramente expresado en su título" es una  
disposición encaminada a evitar los riders, a evitar  
que se hagan enmiendas extrañas al propósito de los  
proyectos y que se adultere el fin de un proyecto  
aprobando subrepticamente algo que la Asamblea  
Legislativa no dejaba aprobar, no debió haber permitido  
que se aprobara de haber conocido la intención. Diario  
de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto  
Rico, op. cit., T. 2, pág. 896.

...

Las disposiciones sobre título y asunto "impiden  
prácticas fraudulentas, facilitan la labor legislativa  
y hacen imposible que grupos minoritarios incorporen  
sus proposiciones favoritas en una sola pieza de  
legislación y se unan para obtener una mayoría  
artificial, la cual no existiría si las distintas  
proposiciones se consideraran separadamente". Íd., T.  
4, pág. 2584.

Una somera lectura de la Ley Núm. 7 de 2009, confirma que ésta regula más de un asunto. Dicho estatuto impone nuevos arbitrios, como en el caso de las motocicletas y aumenta otros, como el de los cigarrillos y bebidas alcohólicas. Además, permite que la Autoridad de Edificios Públicos y la Corporación del Fondo de Interés Apremiante puedan emitir bonos y utilizar otros mecanismos de financiamiento y que los municipios puedan tomar dinero a préstamo del Banco Gubernamental de Fomento. Como podemos observar, se trata de crear estos mecanismos para allegar dinero a las arcas del Estado. Estas medidas, evidentemente, comprenden, entre ellas, un solo asunto. Sin embargo, **en el Capítulo III del mismo estatuto se crea una nueva ley de despidos lo cual, sin duda, constituye un asunto diferente, contrario a la disposición constitucional.**

De otra parte, el título de la Ley Núm. 7 de 2009 ocupa dos páginas y media del texto del estatuto, que se dedican casi en su totalidad a describir en detalle todas las enmiendas sobre medidas de ingresos y mejor fiscalización que se incluyeron en el Capítulo II y aquellas relacionadas a las medidas fiscales que se incorporaron en el Capítulo IV. Sin embargo, la porción que se refiere a las medidas de control y reducción de gastos operacionales y de nómina dispuestas en el Capítulo III es sumamente parca y generalizada. **En otras palabras, el título de la ley no informa todos los asuntos o materias que forman parte del Capítulo III del estatuto y no les anuncia a los**

**legisladores y a los ciudadanos de qué trata el Capítulo III.**

Contrario a la descripción sumamente pormenorizada de los asuntos atendidos en los Capítulos II y IV, en la porción que se refiere a las medidas de control y reducción de gastos operacionales y de nómina incluidas en el Capítulo III, el título de la Ley Núm. 7 de 2009 meramente alude a:

...en lo referente a la reducción de gastos, establecer un plan de tres fases para la reducción de la nómina gubernamental;...

Lo anterior no describe, ni siquiera escuetamente, el contenido del Capítulo III de la Ley Núm. 7 de 2009. Primero, **este capítulo contiene más de un asunto distinto a la reducción de la nómina gubernamental.** Por ejemplo, en el Capítulo III se suspende el sistema de relaciones laborales en el sector público, que incluye la negociación colectiva y los convenios colectivos; se suspende la aplicación del principio de mérito; se limita el sistema de administración de personal y está implícita una reorganización del gobierno central. Segundo, **aun si se aceptara, para efectos del análisis, que el Capítulo III trata de sólo un asunto, éste no se anuncia claramente en el título.** En otras palabras, al leer el título de la ley, las personas o entidades afectadas no se enteran de las implicaciones de la medida.

Podría plantearse que la frase "para otros fines", incluida en la legislación, resuelve el problema

CC-2009-4 cons. con CT-2009-5, CT-2009-6, CT-2009-9 63  
constitucional. Sin embargo, ya este Tribunal se ha  
expresado sobre ese aspecto:

Aunque términos como “etcétera” y “para otros fines” frecuentemente se usan en los títulos de las leyes, tales frases tienen muy poco efecto sobre la validez de los estatutos. Aunque estos términos pueden servir para advertir que materias adicionales a las especificadas en el título aparecen en la ley, tales términos no pueden convalidar la inclusión de disposiciones incongruentes.<sup>339</sup>

Ante este cuadro, y dado que la ley incluye una cláusula de separabilidad,<sup>340</sup> **lo que procede es declarar nulo el Capítulo III y mantener la vigencia del resto del contenido de la Ley Núm. 7 de 2009.**

### III

#### Conclusión

El análisis que he expuesto en estas apresuradas páginas me lleva a disentir enérgicamente de la decisión a la que hoy se adhiere la mayoría del Tribunal. **Veó con mucha tristeza la posición asumida por la mayoría en esta decisión ante asuntos tan desgarradoramente complejos para la historia de nuestro pueblo.** Ésta es una decisión desinformada, resultado de un improvisado y mal aplicado proceso de certificación. En ausencia de prueba, la

---

<sup>339</sup> Laboy v. Saurí, supra, pág. 428.

<sup>340</sup> Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, Artículo 71.

mayoría acaba por deshacer los fundamentos metodológicos de la mejor hermenéutica constitucional y termina en el terreno de la especulación acientífica.

**La Constitución es algo más que un depósito de palabras,** es un pacto social maduro entre el Estado y los ciudadanos, que ha sido bordado lentamente y se ha cimentado en décadas de consenso. Central a este pacto está el valor que le hemos concedido al trabajo en la estructura social de nuestro país. Nuestros tribunales han avalado esta apreciación por muchas décadas. Hoy, con esta determinación, la mayoría de este Tribunal rompe este pacto social y abandona en el desamparo a miles de ciudadanos que han perdido su modo de vida y mantiene en la inseguridad jurídica a los que aún conservan sus puestos.

El capítulo III de la Ley Núm. 7 de 2009 elimina de un plumazo el derecho de los empleados públicos a retener sus puestos de empleo, a la vez que deroga o suspende derechos que eran parte de sus contratos de trabajo. **Así, el esfuerzo humano que representa el trabajo, esa importante propiedad, que posibilita la reproducción social y la integridad de los contratos que la contenían, han sido tirados por la borda, junto con medio siglo de interpretación constitucional democrática y de avanzada. En fin, todo lo que significa el Capítulo III, desde su faz a su aplicación, es inconstitucional.**

Los pactos sociales entre los diversos componentes de un pueblo no deben deshacerse sino expandirse hacia nuevas

fronteras de justicia social. **El desarrollo de las sociedades no se puede fundamentar en la desigualdad ni en la violencia institucional, aniquilando los sueños que el trabajo provee a los más débiles. Nuestros retos económicos no pueden ser solventados aplastando la dignidad de nuestros servidores públicos.** Ante los nuevos retos, son necesarios nuevos pactos y consensos sociales. A éstos no podremos llegar cultivando la desconfianza de los ciudadanos en las instituciones.

Lamentablemente, después de esta decisión, el derecho constitucional en las escuelas de derecho se enseñará "antes" y "después" de la Ley Núm. 7 de 2009, pero no como el derecho de filiación antes y después de nuestra honrosa decisión en Ocasio v. Díaz,<sup>341</sup> ni como la ley de divorcio antes y después de Figueroa Ferrer v. E.L.A.,<sup>342</sup> casos que ampliaron y fortalecieron los derechos del individuo frente al Estado. Todo lo contrario, **esta decisión será estudiada como aquella que entronizó al Estado como el protagonista principal del sistema frente al ciudadano. Ante esto, yo disiento. No puedo mantener silencio, ni ser cómplice de esta enajenada visión.**

Liana Fiol Matta  
Jueza Asociada

---

<sup>341</sup> 88 D.P.R. 676 (1963).

<sup>342</sup> 107 D.P.R. 250 (1978).

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

Olga Domínguez Castro y otros Recurridos	
v.	
Gobierno del Estado Libre Asociado de P.R. y otros Peticionarios	CT- 2009-4
<hr/> Kristy J. González Bou y otros Recurridos	
v.	CT- 2009-5
Estado Libre Asociado de P.R. y otros Peticionarios en Certificación	
<hr/> Zoraida Martínez Román y otros Recurridos	
v.	CT- 2009-6
Estado Libre Asociado de P.R. y otros Peticionarios	
<hr/> Erika Vispo Figueroa Recurrida	
v.	CT- 2009-9
Estado Libre Asociado de P.R. y otros Peticionarios	

Opinión disidente emitida por la Juez Asociada señora Rodríguez Rodríguez

San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2010

Disiento. No puedo avalar con mi voto un dictamen como el hoy emitido que trastoca las vidas de miles de servidores públicos sin concederles a éstos su verdadero día en corte. La Opinión mayoritaria se revela como galimatías constitucionales, expuestas así, sin un análisis

jurídico riguroso que acompañe la extensa e innecesaria disertación, y carente, además, de evidencia que fundamente sus conclusiones. El sustento de miles de servidores públicos merecía un Tribunal que examinara a cabalidad sus planteamientos a la luz de la prueba que en su momento se presentara, y no que se atendieran sus reclamos mediante una decisión que valida, cual sello de goma, los argumentos del Estado.

El trámite acelerado de certificación adoptado por este Tribunal para resolver apresuradamente las controversias planteadas, hizo que ello fuera posible. Así, el récord en estos casos está huérfano de prueba que sostenga las "conclusiones" a las que llega la mayoría con respecto a la Ley núm. 7 de 9 de marzo de 2009, según enmendada (Ley 7). Ello denota la fatalidad del proceso adjudicativo seguido por este Tribunal pues los casos ante nuestra consideración presentan, no sólo asuntos estrictamente de Derecho, sino que plantean controversias cuya resolución no es factible sin recibir prueba alguna.

Por ejemplo, mediante los recursos presentados se cuestionó la validez constitucional de la Ley 7, con diversos argumentos concernientes a: discrimen por afiliación política, discrimen por razón de edad, menoscabo de obligaciones contractuales y violaciones al principio de mérito y a la antigüedad del empleado, entre otros. Alegaciones como éstas requerían, como mínimo, que se celebrara una vista en la que se presentara prueba sobre las violaciones constitucionales invocadas. ¿Cómo es posible que podamos atender argumentos como éstos y tomar

una determinación al respecto si no le hemos dado la oportunidad al empleado de presentar su caso?

La despreocupación que muestra la mayoría de los miembros de este Tribunal --al certificar estos casos en un trámite "*fast track*" o "*por descargue*"-- y su determinación de resolver las controversias planteadas sin el beneficio de la prueba requerida, demuestra la liviandad con la cual se ha dispuesto de los reclamos de estos empleados públicos. Ello, a mi juicio, vulnera los valores más elementales de debido proceso de ley y de un procedimiento justo.

Por otro lado, el intento fallido de la mayoría por distinguir su reciente dictamen en *Hernández Colón v. Policía de P.R.*, res. el 13 de octubre de 2009, 2009 TSPR 154, sobre los derechos adquiridos, es un vivo ejemplo de la carencia de rigor de la Opinión mayoritaria. En *Hernández Colón*, se dijo sobre los derechos adquiridos que "son las facultades legales regularmente ejercidas [mientras que] las expectativas, [son] aquellas facultades no ejercidas al momento del cambio de legislación", *íd.*, pág. 27, y que los primeros son "una situación consumada, en la que las partes afectadas descansaron en el estado de derecho que regía al amparo de la ley anterior". *Íd.*, pág. 29, citando a *Consejo de Titulares v. William Hospitality Group*, 168 D.P.R. 101, 109 (2006). Inclusive, se indicó que tales derechos son de tal naturaleza que "ni la Legislatura al promulgar una nueva ley, ni el Gobernador mediante una orden ejecutiva, los puede lesionar o ignorar. ... [Éstos] se incorpora[n] dentro del patrimonio del titular

del derecho y está protegido constitucionalmente frente a cualquier gestión gubernamental que pretenda intervenirlo". *Íd.*, págs. 27-28. De ahí se concluyó que los ex gobernadores peticionarios "no poseían una mera expectativa sobre el derecho de protección [mediante escoltas], sino que estos (sic) ostentan un derecho adquirido en virtud de sus respectivos retiros como primeros ejecutivos del país, bajo un estado de derecho específico". *Íd.*, pág. 30.

En la Opinión que hoy emite este Tribunal, se dispone que los empleados públicos que fueron cesanteados al amparo de la Ley 7 no disfrutaban de derechos adquiridos sobre sus empleos "pues se encuentra ausente el elemento del **amparo de una ley anterior** que hubiere concedido tal derecho". Op. del Tribunal, pág. 76. (Énfasis en el original). Confieso, que se me dificulta comprender este razonamiento y considero que el malabarismo jurídico que realiza la mayoría para concluir lo anterior es totalmente improcedente. Antes bien, la distinción elaborada en la Opinión del Tribunal levanta numerosas interrogantes. Cómo pueden crearse derechos adquiridos mediante prácticas administrativas y en ausencia de disposiciones estatutarias, pero no mediante una extensa legislación que, protegiendo el principio de mérito, regula todo lo relacionado a: reclutamiento y selección; ascensos y descensos; traslados; adiestramientos; retribución; jornada laboral; beneficios marginales; retención, suspensiones y

cesantías de los miles de empleados que se desempeñan en el servicio público.<sup>343</sup>

De igual forma, cabría preguntarse cómo es posible que los convenios colectivos suscritos por las uniones sindicales y el Estado, al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley núm. 45 de 25 de febrero de 1998, no establezcan una "situación consumada, en la que las partes afectadas descansaron en el estado de derecho que regía al amparo de la ley anterior". Por qué las protecciones contenidas en esos convenios colectivos no son "consecuencia de un hecho idóneo, al producirlos en virtud de una ley vigente en el tiempo en que el hecho ha sido realizado, y que se han incorporado a una persona". *Hernández Colón, supra*, pág. 28, citando a *Consejo de Titulares, supra*, pág. 108-09, citando a su vez a J.M. Suárez Collía, *El principio de irretroactividad de las normas jurídicas*, 2da ed. rev., Madrid, Actas, 1994, pág. 55. Lo cierto es que, en estricto rigor, el mismo raciocinio que utilizó la mayoría para concluir que los ex gobernadores tenían un derecho adquirido al uso de escoltas policíacas exigía, en esta ocasión, que se concluyese que los empleados públicos despedidos tenían igualmente un derecho adquirido sobre su empleo. La inconsistencia entre ambos dictámenes es evidente e irrefutable. Nada, que esta falta de constancia sólo se puede entender --tal vez-- cuando, desde la orilla, observamos el flujo y reflujo de la marea.

---

<sup>343</sup> Véase, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley núm. 184 de 3 de agosto de 2004, 3 L.P.R.A. 1461.

En suma, el esfuerzo de la mayoría por distinguir lo indistinguible y su afán por disponer de las controversias ante nuestra consideración sin contar con los elementos de juicio necesarios, me obligan a disentir del curso de acción que hoy toma este Tribunal.

Anabelle Rodríguez Rodríguez  
Juez Asociada

**FORMULARIO DE ELECCIÓN DE PARTICIPACIÓN EN “PROGRAMA VOLUNTARIO DE REDUCCIÓN PERMANENTE DE JORNADA” O EL “PROGRAMA DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS”.**

La Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009, conocida como “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico”

---

Nombre del Empleado(a)  
(Favor incluir sus dos apellidos)

---

Agencia en la cual se desempeña

---

Fecha

**NO FIRME ESTE DOCUMENTO SIN ANTES LEERLO EN SU TOTALIDAD Y DISCUTIRLO CON SU ABOGADO Y/U ORGANIZACIÓN SINDICAL, EN LA EVENTUALIDAD DE SER USTED MIEMBRO DE UNA UNIDAD APROPIADA.**

I. Información sobre los Programas.

A. Programa de Reducción Permanente de Jornada.

1. En qué consiste.

Este Programa consiste de la reducción voluntaria en la jornada regular semanal del empleado de un día en cada quincena. La reducción de jornada conlleva la consecuente reducción en paga por aquel día no trabajado. Son elegibles aquellos empleados de agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009 (“Ley Núm. 7”), que tengan veinte (20) años o más de empleo en el servicio público en el Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades o municipios.

Los empleados que se acojan a este Programa continuarán acumulando su licencia de vacaciones y de enfermedad a razón de como lo han estado acumulando previo a acogerse al Programa.

2. Acción a tomar por empleados elegibles que no son miembros de una unidad apropiada.

En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados elegibles interesados en acogerse al Programa completarán el formulario de elección de participación en el Programa contenido en la parte II de este documento.

El documento, una vez completado, deberá ser entregado con acuse de recibo en la Oficina de Recursos Humanos de la agencia en la cual el empleado trabaja en o antes del 27 de abril de 2009.

3. Acción a tomar por empleados elegibles que sean miembros de una unidad apropiada.

En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada representada por una organización sindical que esté certificada como su representante exclusivo para fines de negociación colectiva (la "organización sindical"), éstos completarán por sí o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa.

El documento, una vez completado, deberá ser entregado con acuse de recibo en la Oficina de Recursos Humanos de la agencia en la cual el empleado trabaja en o antes del 27 de abril de 2009.

4. Evaluación de las peticiones de participación en el Programa.

Las peticiones de participación en el Programa serán evaluadas por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal ("JREF") creada al amparo de la Ley Núm. 7, a fin de ser aceptadas o rechazadas.

La JREF notificará a la agencia su determinación y ésta, a su vez, notificará la misma al empleado y, de ser el caso, a éste y a su organización sindical.

Una vez aprobada la reducción de jornada, ésta, al igual que la correspondiente reducción en paga, serán de carácter permanente.

5. Efectividad de la Reducción de Jornada.

La reducción de jornada permanente será efectiva el 1 de junio 2009.

B. Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.

1. En qué consiste.

Éste es un Programa mediante el cual los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Núm. 7 renuncian voluntariamente, recibiendo a cambio un incentivo económico calculado a base del término de empleo en el servicio público.

2. Incentivo económico.

Todo empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirá un incentivo económico calculado conforme a la siguiente fórmula:

TÉRMINO DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO	CANTIDAD BRUTA A RECIBIR
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y 1 día hasta 3 años	2 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo

El término de empleo en el servicio público lo determinarán las agencias sobre la base de todos los períodos trabajados por el empleado en el servicio público del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades y los municipios.

El pago del incentivo económico estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos. Tampoco se le harán descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, o de contribución sobre ingresos. No obstante, estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley, tales como las incurridas voluntariamente por el empleado por razón de préstamos a la Asociación de Empleados, a sistemas de retiro del Gobierno o a cooperativas de crédito de empleados públicos, a descuentos de cuotas de afiliación a asociaciones de empleados autorizados por ley, y a descuentos por concepto de Seguro Social federal y Medicare.

3. Liquidación de vacaciones y licencias por enfermedad acumuladas y tiempo extraordinario acumulado.

Aquellos empleados que se acojan a este Programa de Renuncias Incentivadas Voluntarias recibirán, además, la liquidación de vacaciones regulares dentro de un término de treinta (30) días calendario, una vez presenten la documentación requerida para tal liquidación. Igual término aplicará para aquellos empleados que tengan derecho a recibir una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado.

4. Otros beneficios.

Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Incentivadas Voluntarias podrán optar por recibir los servicios de adiestramiento, re-adiestramiento y búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus componentes operacionales.

También se les pagará la prima de cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud a ser determinado por la JREF, por un máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cubierta de seguro de salud en otro empleo.

Asimismo, serán elegibles para participar del “Programa de Alternativas Para Empleados Públicos” según dispuesto en el Artículo 39 de la Ley Núm. 7. El “Programa de Alternativas para Empleados Públicos” consiste de cuatro (4) alternativas:

- a. Un (1) vale educativo por una cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000); o
- b. Un (1) vale vocacional/técnico o para relocalización por una cantidad total de dos mil quinientos dólares (\$2,500); o
- c. Un (1) subsidio por un año de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleo en el sector privado o en el Tercer Sector aplicable a un salario bruto de hasta un máximo de treinta mil dólares (\$30,000), cuyo beneficio máximo es de quince mil dólares (\$15,000); o
- d. Un (1) vale por una cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia, sujeto a las directrices a establecerse por la JREF a esos efectos.

El empleado sólo puede seleccionar una de las cuatro (4) opciones antes descritas.

Las opciones antes descritas no consisten de pagos o beneficios a recibirse directamente por el empleado, sino que los mismos serán tramitados o canalizados a la institución educativa, vocacional técnica o al nuevo patrono de éste, sujeto a las directrices que adopte la JREF.

5. Beneficio de retiro.

Los empleados que se acojan al Programa de reducciones Voluntarias Incentivadas podrán elegir el que se les liquide lo acumulado como beneficio de retiro, o se les transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

6. Efecto de elegir participar en el Programa: renuncia de acciones.

**La firma del formulario de elección de este Programa constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley estatal y/o federal aplicable y/o (ii) las acciones, si algunas, que pudiera tener y/o tomar el empleado como consecuencia de la implantación de las medidas de reducción de gastos adoptadas conforme a la Ley Núm. 7.**

**La renuncia tendrá, además, el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido; disponiéndose, además, que el efecto de la renuncia será el de cosa juzgada.**

7. Acción a tomar por empleados elegibles que no son miembros de una unidad apropiada.

En o antes del 27 de abril de 2009 aquellos empleados elegibles interesados en acogerse al Programa completarán el formulario de elección de participación en el Programa contenido en la parte II de este documento.

El documento, una vez completado, deberá ser entregado con acuse de recibo en la Oficina de Recursos Humanos de la agencia en la cual trabaja en o antes del 27 de abril de 2009.

8. Acción a tomar por empleados elegibles que sean miembros de una unidad apropiada.

En el caso de aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada representada por una organización sindical, éstos completarán por sí, o a través de su organización sindical, el documento de elección de participación en el Programa.

El documento, una vez completado, deberá ser entregado con acuse de recibo en la Oficina de Recursos Humanos de la agencia en la cual trabaja en o antes del 27 de abril de 2009.

9. Efectividad de la Renuncia Voluntaria Incentivada

Las renunciaciones voluntarias incentivadas serán efectivas el viernes 29 de mayo de 2009.

II. Formulario de elección de Programa.\*

A. Agencia en la cual se desempeña: \_\_\_\_\_

B. Número de identificación del empleado: \_\_\_\_\_

C. Fecha de comienzo de empleo en la Agencia: \_\_\_\_\_

D. Fecha de ingreso en el servicio público (si es diferente a su contestación en el inciso "C"): \_\_\_\_\_

E. Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

F. Tiempo que lleva en el puesto: \_\_\_\_\_

G. Salario bruto mensual: \_\_\_\_\_

H. Indique tipo de jornada actual:

- \_\_\_\_\_ Jornada regular  
\_\_\_\_\_ Jornada regular reducida  
\_\_\_\_\_ Jornada parcial

\* Tiene que proveer toda la información requerida para cada uno de los incisos.

I. ¿Pertenece a una unidad apropiada? \_\_\_\_\_ Sí \_\_\_\_\_ No

De contestar en la afirmativa, indique el nombre de la organización sindical que representa a la unidad apropiada.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

J. Seleccione uno de los Programas al cual se quiere acoger:

\_\_\_\_\_ Programa de Reducción Permanente de Jornada  
\_\_\_\_\_ Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas

**SU FIRMA EN ESTE FORMULARIO CERTIFICA (i) QUE HA LEÍDO EL MISMO EN SU TOTALIDAD, (ii) QUE HA TENIDO OPORTUNIDAD DE DISCUTIRLO CON UN ABOGADO DE SU PREDILECCIÓN, Y DE SER EL CASO, CON SU ORGANIZACIÓN SINDICAL, (iii) QUE LO HA ENTENDIDO, (iv) QUE LO FIRMA LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE, Y (v) QUE ESTÁ DE ACUERDO CON TODOS SUS TÉRMINOS Y CON AQUELLOS QUE LA LEY NÚM. 7 ESTABLECE PARA EL PROGRAMA ELEGIDO. DE HABER SELECCIONADO EL “PROGRAMA DE RENUNCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS”, SU FIRMA CONSTITUYE UN RELEVO DE ACCIONES TOTAL Y ABSOLUTO, CONFORME A LO QUE SE INDICA EN LA PARTE I(B)(6) DE ESTE DOCUMENTO Y EN LA LEY NÚM. 7.**

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
Nombre de la organización sindical, si aplica

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Firma del representante de la organización sindical, si aplica

# *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*

Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

Ley Núm. 246 de 2 de Septiembre de 2004

Ley Núm. 32 de 23 de enero de 2006

Ley Núm. 64 de 17 de febrero de 2006

Ley Núm. 176 de 30 de Agosto de 2006

Ley Núm. 209 de 27 de Septiembre de 2006

Ley Núm. 210 de 27 de Septiembre de 2006

Ley Núm. 25 de 9 de Marzo de 2007

Ley Núm. 47 de 13 de Junio de 2007

Ley Núm. 72 de 23 de Julio de 2007

Ley Núm. 84 de 30 de Julio de 2007

Ley Núm. 99 de 31 de Julio de 2007

Ley Núm. 106 de 10 de Agosto de 2007

Ley Núm. 142 de 4 de Octubre de 2007)

Para reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reafirmar el principio del mérito, la política pública y las normas que lo regirán; renombrar y redefinir las funciones y facultades de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos e incorporar nuevos poderes; conceder mayor autonomía a los Administradores Individuales; armonizar el Sistema de Administración de Recursos Humanos con la negociación colectiva y sindicación de los servidores públicos; incorporar jurisprudencia y leyes dispersas, establecer la política pública y las normas generales que regirán la retribución de los servidores públicos; crear la carrera pública como un mecanismo de desarrollo y capacitación del servicio público; crear la **Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos**; derogar la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975 , según enmendada , la Ley Núm. 182 de 23 de julio de 1974, según enmendada, la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, según enmendada. Además, enmendar el Artículo 2.1 de la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985; el Artículo 13, Sección 3.3, inciso 5 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, derogar la Sección 9 de la Ley Núm. 78 de 28 de agosto de 1991, el Artículo 1.07 de la Ley Núm. 68 del 28 de agosto de 1990, el Artículo 1 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 2001, el Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1 de marzo de 2001 y el Artículo 2.1 de la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada.

## EXPOSICION DE MOTIVOS

En el año 1975, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 5 de 14 de octubre, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público” . Su aprobación constituyó un importante avance en la precisión de una política pública que consolidara el principio de mérito y lo extendiera a otros sectores del empleo público que hasta ese momento no se regían por dicho principio. En virtud de esa ley se creó un sistema de administración de personal especialmente

diseñado para asegurar la aplicación del principio de mérito y se establecieron aquellas áreas consideradas como esenciales para su protección.

El sistema creado se regía por una Administración Central que comprendía todas las agencias gubernamentales tradicionales, excepto aquellas constituidas en Administradores Individuales y las excluidas por disposición de la propia ley. Bajo este sistema también se estimuló una administración de personal dinámica basada en una progresiva delegación de funciones operacionales a las agencias que comprendían la Administración Central.

De acuerdo con la actividad generada por la estructura creada, los componentes del sistema fueron evolucionando y transformándose dentro del propio marco legal. Así, para el año 1991 diez (10) de las agencias de la Administración Central se habían convertido en Administradores Individuales y a partir del 1995 el sistema quedó compuesto sólo por agencias constituidas como Administradores Individuales.

Esta transformación significó que todas aquellas agencias cuyos principales trámites y acciones de personal habían sido reglamentados, coordinados y administrados en forma centralizada por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH, antes denominada como OCAP), fueron llamados a asumir directamente tales responsabilidades. Sin embargo, la falta de autonomía real existente en el Sistema de Personal provocó que algunas agencias incluso fueran excluidas totalmente de la aplicación de la Ley de Personal vigente por vía de legislación posterior, como fue el caso del Departamento de Educación y otras agencias nuevas creadas desde un principio fuera del Sistema de Personal.

La reducción del rol operacional de la OCALARH convirtió a esta agencia en una primordialmente evaluadora, normativa, asesora y de ayuda técnica en la administración de los recursos humanos; reteniendo exclusivamente la tarea operacional de aprobar reglamentos de personal, aprobar los planes de clasificación y retribución y los planes de puestos de confianza y los sistemas de evaluación de empleados. Al presente, el componente del sistema que se denomina Administración Central está inoperante, aunque se mantiene inserto en el texto de dicha ley. Por tanto, es necesario atemperar el sistema creado por la Ley de Personal del Servicio Público a la realidad actual y redefinir las funciones de la Oficina respecto a los integrantes del sistema. También es preciso integrar o reintegrar al Sistema, según sea el caso, agencias posteriormente excluidas, al tiempo que se concede mayor autonomía a todos los componentes del Sistema.

Además de lo anterior, es indispensable considerar los efectos que conlleva para el Sistema de Administración de Personal la aprobación de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*". Mediante la Ley Núm. 45, se le concedió a los empleados públicos de las agencias gubernamentales tradicionales, el derecho a negociar colectivamente. Este derecho concedido a los empleados de agencias gubernamentales que no operan como negocios privados, cuya razón de existir es la prestación básicamente gratuita de servicios públicos, es amplio pero no absoluto. Como parámetros se establecieron, la necesidad de que el mejoramiento económico y de las condiciones de trabajo de los empleados se ajuste a la realidad fiscal del gobierno, que los servicios gubernamentales se presten ininterrumpidamente y que se promueva la productividad dentro del marco de un sistema de relaciones obrero patronales que responda al principio de mérito como principal factor determinante.

La vigencia de ese nuevo esquema legal reforzó la necesidad de revisar las normas generales, procedimientos, y mecanismos que por más de dos décadas determinaban mayoritariamente los cursos de acción en la administración de los recursos humanos gubernamentales. Urgió la identificación de los aspectos del Sistema de Personal que estructurado sobre la base del principio de mérito era esencial y necesario retener y aquellos que podían ser

descartados a fin de proveer el espacio requerido para un desarrollo real del derecho a la negociación colectiva por parte de los servidores públicos.

También es preciso redefinir las funciones asignadas a la OCALARH por la Ley de Personal del Servicio Público y por la Ley Núm. 45, para incluir las facultades de realizar auditorías a los programas de recursos humanos de las agencias. De este modo se fortalece la función de fiscalización de la OCALARH, indispensable para asegurar el fiel cumplimiento de esta nueva ley por parte de los Administradores Individuales.

Ponderamos además, el impacto de la Ley Núm. 45 sobre la materia de retribución, pues aunque dicha área no es una esencial al principio de mérito, sí es necesaria para lograr una administración de recursos humanos justa, flexible y balanceada que facilite la aplicación de dicho principio.

La vigente Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, conocida como "*Ley de Retribución Uniforme*" se aprobó con el propósito de aplicar al Sistema de Personal criterios uniformes de retribución que armonizaran plenamente con las disposiciones de la Ley Núm. 5, *supra*, que había sido aprobada previamente. En la Ley Núm. 89 también se definió las relaciones que, en términos de retribución, existirían entre las agencias de la Administración Central, los Administradores Individuales y la antigua OCAP (hoy conocida como OCALARH), pues dicha ley fue aprobada en el contexto donde la centralidad total era el eje del sistema de personal.

Sin duda, muchas de las disposiciones establecidas en ambas leyes dejaron de ser prácticas en la medida en que se descentralizaron las acciones de personal y fueron las agencias, como Administradores Individuales, las responsables de llevar a cabo sus acciones de personal. Por otro lado, no es posible ignorar que la diversidad que existe en la realidad fiscal y operacional de las agencias incide en la fijación de sueldos. Esta consideración imposibilita que empleados en puestos similares obtengan igual sueldo en todas las agencias.

Mantenemos presente que la negociación colectiva afectará la retribución de alrededor del 75% de los empleados públicos. Este número es sustancial y repercutirá en la retribución del 25% de los empleados que son excluidos de la Ley Núm. 45. Desde tal perspectiva, es imprescindible diseñar un sistema retributivo en consonancia con la Ley Núm. 45 y el presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de manera que la Autoridad Nominadora de cada agencia, donde los empleados hayan optado por la negociación colectiva y se hayan organizado sindicalmente, pueda mantener la uniformidad y justicia al momento de implantar los procesos retributivos, tanto para los empleados sindicados como los no sindicados, incluyendo a los gerenciales.

La administración pública moderna visualiza a sus empleados como su activo más valioso. Esta visión ha permitido entender que los empleados, más que recursos a utilizar y consumir, son el capital humano que se debe desarrollar para mejorar el servicio público en beneficio de la ciudadanía, de la cual ellos son parte.

La retribución debe ser visualizada como una herramienta gerencial esencial para el logro de las metas y aspiraciones del gobierno, que a su vez, responde a los reclamos de un pueblo.

Otro aspecto fundamental que ha sido necesario examinar detenidamente es la diversidad de foros apelativos para que los empleados no sindicados ejerzan su derecho de apelar decisiones administrativas relacionadas con su empleo, nos referimos a la "Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal" y la "Junta de Apelaciones del Sistema de Educación". Esta proliferación de foros promueve a su vez la inconsistencia en cuanto a los remedios que se proveen para controversias similares. Es un principio de sana y efectiva gerencia pública que los asuntos que están relacionados se atiendan por los mismos organismos. Es necesario integrar los procesos de revisión de decisiones administrativas en todo lo relacionado con las condiciones de empleo de los servidores públicos no organizados sindicalmente, de manera que se uniformen los procesos de

decisión y las normas de adjudicación. Esta Ley también atenderá esa necesidad.

Además de los propósitos fundamentales antes expuestos, esta ley recopilará leyes dispersas y jurisprudencia relativa a la función de habilitación y al área de beneficios marginales, proveyendo mayor estructura dispositiva en esas materias y cambiará la organización administrativa vigente en el Instituto de Desarrollo de Personal, de manera que la función esencial de adiestramiento se constituya en parte integral de la Oficina.

La reforma de la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público que encarna esta ley procura balancear dos intereses igualmente preeminentes: los derechos constitucionales y estatutarios de nuestros servidores públicos y la eficiente prestación de los servicios públicos que son su razón de ser. Esta ley da inicio a una nueva era en el servicio público fundamentada en conceptos de eficiencia y eficacia, enmarcada en principios de equidad y justicia para los servidores públicos.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

**Artículo 1.—Título** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

Esta Ley se conocerá y podrá ser citada como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

**Artículo 2.—DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

**Sección 2.1.—Contenido** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta ley, es la que a continuación se expresa:

1. Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.
2. Fortalecer las áreas esenciales al Principio de Mérito en el Servicio Público, de forma que los empleados públicos estén cubiertos por el nuevo sistema, el cual se conocerá como Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
3. 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.
4. Reformar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que sea compatible con la sindicación de los empleados, la negociación colectiva, y culminar el proceso de descentralizar responsabilizando enteramente a los Administradores Individuales por la cabal administración de sus recursos humanos.
5. Promover una gerencia de recursos humanos que facilite proveer al pueblo servicios ágiles, eficaces y de calidad.

6. Promover las investigaciones de gerencia de recursos humanos y relaciones laborales para innovar y renovar continuamente la función de recursos humanos.

### **Sección 2.2.— Objetivos** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

La aplicación de la política pública expuesta, persigue alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el servicio público, mediante los siguientes objetivos:

1. Lograr una gerencia de los recursos humanos orientada por criterios de autonomía, uniformidad y equidad.
2. Mantener un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación, productividad y compromiso de servicio entre los empleados.
3. Lograr que la prestación de servicios públicos propenda y asegure el continuo desarrollo económico y social de Puerto Rico, la mayor justicia social y el disfrute pleno de los derechos consagrados en la Carta de Derechos de nuestra Constitución
4. Ofrecer igualdad en el empleo en el servicio público.
5. Reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales y permitir a la gerencia mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución, para lograr un sistema de administración de recursos humanos más dinámico y efectivo

### **Artículo 3.— DEFINICIONES** (3 L.P.R.A. § 1461)

Para todos los efectos, las palabras y frases que a continuación se indican tendrán el significado que a su lado se expresa:

- (1) *Acción Disciplinaria*— es aquella sanción recomendada por el supervisor del empleado e impuesta por la autoridad nominadora y la cual pasa a formar parte del expediente del empleado. Estas pueden consistir de reprimendas escritas, suspensión de empleo y sueldo o destitución.
- (2) *Administrador Individual*— significa la agencia u organismo comprendido dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos cuyo personal se rige por el principio de mérito y se administra en forma autónoma con el asesoramiento, seguimiento y ayuda técnica de la Oficina.
- (3) *Agencia*— significará el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, municipio, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma.
- (4) *Ajustes de salarios*- ajustes positivos que se realizan sobre el salario base del empleado.
- (5) *Ascenso*— Significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico del nivel superior.
- (6) *Aumento de Sueldo dentro de la Escala*— significará un cambio en la retribución de un empleado a un tipo mayor dentro de la escala a la cual está asignada la clase a que pertenezca su puesto.
- (7) *Aumento de Sueldo por Mérito*- un incremento en la retribución directa que se concederá a un empleado en virtud de una evaluación de sus ejecutorias durante los doce meses anteriores a la fecha de la evaluación.
- (8) *Aumento por Competencias*— compensación adicional que será otorgada a todo empleado que muestre los comportamientos progresivos que la organización considere importantes. (Ej: conductor de cambios e innovaciones continuas) Para el desarrollo de estos comportamientos la

organización promoverá adiestramientos dirigidos a satisfacer los mismos. Este aumento formará parte del salario base del empleado.

(9) *Aumento por Habilidades*— compensación adicional que será otorgada a todo empleado que adquiera y desarrolle, por su propia iniciativa, habilidades y conocimientos que posteriormente utilizará para beneficio de la organización. Este aumento formará parte del salario base del empleado.

(10) *Autoridad Nominadora*— significará todo jefe de agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno.

(11) *Beca*— significa la ayuda monetaria que se concede a una persona para que prosiga estudios superiores en una universidad o institución reconocida con el fin de ampliar su preparación profesional o técnica.

(12) *Bonificación*— compensación no recurrente

(13) *Certificación de elegibles*— significará el proceso mediante el cual la agencia certifica, para cubrir los puestos vacantes y referir para entrevista, los nombres de los candidatos que estén en turno de certificación en el registro, en orden descendente de notas y que acepten las condiciones de empleo.

(14) *Certificación selectiva*— significará el proceso mediante el cual la Autoridad Nominadora especifica las cualificaciones especiales que el puesto particular a ser ocupado requiere del candidato. Para ello envía una descripción clara de los deberes oficiales del puesto a la Oficina de Recursos Humanos, que contenga tales cualificaciones especiales.

(15) *Clase o clase de puesto*— significará un grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad sean de tal modo semejantes que puedan razonablemente denominarse con el mismo título; exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos mínimos; utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de empleados; y aplicarse la misma escala de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

(16) *Clasificación de puestos*— significará la agrupación sistemática de puestos en clases similares en virtud de sus deberes y responsabilidades para darle igual tratamiento en la administración de personal.

(17) *Comisión Apelativa*— significará la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos.

(18) *Competencia*- todo conocimiento o destreza adquirida que le permita al empleado ejercer con mayor eficiencia sus funciones de manera que pueda aportar consistentemente al logro de las metas y objetivos de su unidad de trabajo.

(19) *Convocatoria*— significará el documento donde constará oficialmente las determinaciones en cuanto a requisitos mínimos y el tipo de examen, y todos aquellos aspectos que son necesarios o conveniente divulgar para anunciar las oportunidades de ingreso a una clase de puestos, vigentes o aplicables durante cierto tiempo.

(20) *Descenso*- significa cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones y salario básico de nivel inferior.

(21) *Diferencial*— significará la compensación especial y adicional, separada del sueldo que se podrá conceder cuando existan condiciones extraordinarias no permanentes o cuando un empleado desempeñe un puesto interinamente.

(22) *Director(a)*—significará el(la) Director(a) de la Oficina.

(23) *Director Ejecutivo*—significará la persona nombrada por el Presidente de la Comisión Apelativa que bajo supervisión de éste administrará y dirigirá las labores administrativas de la Comisión.

(24) *Equipo de Trabajo*— grupo de individuos con objetivos comunes comprometidos a contribuir

al logro de las metas organizacionales.

(25) *Elegible*— significará una persona cuyo nombre figura válidamente en el registro de elegibles.

(26) *Escala de Retribución*— Margen retributivo que provee un tipo mínimo, uno máximo y varios niveles intermedios a fin de retribuir el nivel del 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.

(27) *Especificación de clase*— significará una exposición escrita y narrativa en forma genérica que indica las características preponderantes del trabajo intrínseco de uno o más puestos en términos de naturaleza, complejidad, responsabilidad y autoridad, y las cualificaciones mínimas que deben poseer los candidatos a ocupar los puestos.

(28) *Estructura Salarial o de Sueldos*— significará el esquema retributivo compuesto por las diferentes escalas que habrán de utilizarse en la asignación de las clases de puestos de un Plan de Clasificación.

(29) *Examen*— significará una prueba escrita, oral, física, de ejecución, evaluaciones de experiencia y preparación; u otros criterios objetivos utilizados para determinar que una persona está capacitada para realizar las funciones de un puesto.

(30) *Extensión de las Escalas*— significará la ampliación de una escala de sueldo partiendo proporcionalmente del tipo máximo de la misma.

(31) *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.

(32) *Interinatos*— son los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera 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 legales aplicables.

(33) *Medida Correctiva*— advertencia oral o escrita que hace el supervisor al empleado, cuando éste incurre o reincide en alguna infracción a las normas de conducta establecidas, y no forma parte del expediente del empleado.

(34) *Memorando de Reconocimiento*— documentos, cartas o certificados en los que se le reconoce al empleado su nivel positivo de ejecución.

(35) *Necesidad Urgente e Inaplazable*— aquellas acciones esenciales o indispensables que es menester efectuar en forma apremiante para cumplir con las funciones de la agencia. No incluyen aquellas acciones que resulten meramente convenientes o ventajosas, cuya solución pueda aplazarse hasta que se realice el trámite ordinario.

(36) *Oficina*— significará la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

(37) *Periodo probatorio*— es un 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 en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto.

(38) *Plan de clasificación o de valoración de puestos*— significará el sistema mediante el cual se analizan, ordenan y valoran en forma sistemática los diferentes puestos que integran una organización incluyendo sin limitarse, los establecidos a base de factores, puntos, etc.

(39) *Planes de Retribución*— significará los sistemas adoptados por los Administradores Individuales, mediante los cuales se fija y administra la retribución para los servicios de carrera y de confianza de acuerdo con las disposiciones de esta Ley, la reglamentación y los convenios

acordados.

(40) *Presidente de la Comisión*- Principal Oficial Ejecutivo de la Comisión Apelativa.

(41) *Prevaricación*- Proponer, a sabiendas o por ignorancia inexcusable determinaciones de evidente injusticia.

(42) *Principio de mérito*— se refiere al concepto de que todos los empleados públicos serán seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

(43) *Proyectos o programas bonafides*— programa creado mediante orden administrativa o propuesta formal del jefe de agencia para atender necesidades o proveer servicio no recurrente, en la cual se indican los objetivos, la fecha de inicio y culminación, los recursos humanos y fiscales que se originan y los indicadores o medidas que permitirán comprobar logros de los objetivos.

(44) *Puesto*— significará un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la autoridad nominadora, que requieren el empleo de una persona.

(45) *Reclasificación*— significa la 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.

(46) *Registro de elegibles*— significará una lista de nombres de personas que han cualificado para ser considerados para nombramiento en una clase determinada, colocados en orden descendente de calificación.

(47) *Reingreso*— significará la reintegración o el retorno al servicio, mediante certificación, de cualquier empleado regular de carrera, después de haberse separado del mismo por cualesquiera de las siguientes causas:

- a) incapacidad que ha cesado
- b) cesantía por eliminación de puestos
- 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 reinstalación.

(48) *Secretario*- Secretario de la Comisión

(49) *Servicio Activo*- cualquier período de servicio en que el empleado esté presente desempeñando las funciones de un puesto o vinculado al servicio mediante la concesión de cualquier tipo de licencia con sueldo.

(50) *Sistema de Recursos Humanos*— significará las agencias constituidas como Administradores Individuales.

(51) *Traslado*— significa el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones o salario básico de nivel similar.

#### **Artículo 4.— ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO PÚBLICO**

El Sistema de Recursos Humanos del Servicio Público se regirá conforme a las siguientes disposiciones. (3 L.P.R.A. § 1461a)

##### **Sección 4.1.— Oficina (3 L.P.R.A. § 1461a)**

La Oficina se conocerá como “Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

## **Sección 4.2.— Nombramiento Del Director(a)** (3 L.P.R.A. § 1461a)

La Oficina estará dirigida por un(una) Director(a) quien será nombrado(a) por la(el) Gobernadora(or), con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. El(la) Director(a) deberá ser una persona de vasto conocimiento y experiencia en los campos de administración de recursos humanos y relaciones laborales.

## **Sección 4.3.— Funciones y Facultades de la Oficina y del Director(a)** (3 L.P.R.A. § 1461b)

Además de las funciones y facultades que se le confieren en otras disposiciones de esta ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

### *1. Funciones y facultades del(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 del Sistema de Recursos Humanos guiado por la política pública enunciada en esta ley.
- (c) Aprobar y promulgar normas y directrices, conforme la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, las cuales regirán las relaciones entre la Oficina, agencias y los municipios.
- (d) Aprobar, promulgar, enmendar o derogar los reglamentos que sean necesarios para administrar esta ley.
- (e) Delegar cualquier función o facultad que le haya sido conferida excepto la de adoptar y aprobar reglamentos.
- (f) Asesorar a(el) Gobernadora(or) y a la Asamblea Legislativa en todo lo relativo a las relaciones laborales y a la administración de recursos humanos en el servicio público.
- (g) Realizar todas aquellas otras funciones inherentes y necesarias para la adecuada administración de la Oficina y del Sistema de Recursos Humanos.

### *2. Funciones y facultades de la Oficina:*

- (a) Promulgar, modificar, enmendar, derogar o adoptar la normativa de aplicación general al sistema de administración de recursos humanos en el servicio público para que se cumpla eficazmente con el Principio de Mérito. Además, aprobar todos aquellos reglamentos o normas que sean necesarios para la administración de la presente ley, conforme dispone la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.
- (b) Auditar el cumplimiento de dichos reglamentos y aquellas normas o directrices que se promulguen, utilizando los mecanismos que establece esta ley y aquellos que se estimen necesarios.
- (c) Implantar el funcionamiento del Sistema de Administración de Recursos Humanos establecido en esta Ley.
- (d) Habilitar para ocupar puestos públicos a personas inelegibles para ingreso al servicio público, conforme se dispone más adelante en la presente ley. Para el cumplimiento de esta función podrá solicitar la colaboración de cualquier organismo gubernamental, que a su juicio tenga los recursos adecuados para hacer las evaluaciones pertinentes.
- (e) Asesorar en el área laboral a las agencias de la Rama Ejecutiva regidas por la Ley Núm. 45 de 26 de febrero de 1998, según enmendada, 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, 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 se lo soliciten.

(f) Realizar estudios e investigaciones dirigidos a 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.

(g) Implantar un programa integral de capacitación en administración de recursos humanos y relaciones laborales del servicio público. Proveer asesoramiento, ayuda técnica o cualquier otro servicio, seminarios o conferencias para el desarrollo y mantenimiento del Sistema de los Recursos Humanos u otros asuntos relacionados a aquellos organismos públicos, privados o cuasi públicos incluyendo los municipios.

(h) Facturar por servicios técnicos, de asesoramiento laboral y de recursos humanos, mediación y de adiestramiento, así como por el uso de facilidades, materiales y equipo, que se preste a instrumentalidades, corporaciones públicas o componentes del gobierno que no sean parte del Sistema de Recursos Humanos que se crea en esta ley, y al sector privado cuando es a solicitud de éstas.

(i) Implantar un plan de seguimiento al programa de administración de recursos humanos mediante auditorías sobre el funcionamiento del Sistema de los Recursos Humanos, aplicación del Principio de Mérito y los métodos de retribución en los Administradores Individuales y a los municipios, según lo dispone la Ley de Municipios Autónomos. Estos pondrán a la disposición de la Oficina toda la información, documentos y aquellos recursos que se estime necesario para llevar a cabo dicha función. La Oficina rendirá informes periódicamente sobre los resultados finales de dichas auditorías a las autoridades nominadoras correspondientes, a la Oficina de la(del) Gobernadora(or) y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico. En los casos de los municipios dichos informes se enviarán además, a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM) y a la Asamblea Legislativa.

(j) Contratar, comprar o adquirir todos los materiales, suministros, equipos, piezas o servicios que estime necesarios 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.

(k) 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 o de los gobiernos municipales o de cualquier instrumentalidad o agencias de dichos gobiernos.

(l) 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 gubernamentales del Estado Libre Asociado y con individuos e instituciones particulares de fines pecuniarios o no pecuniarios.

(m) Asesorar a las agencias y municipios sobre las normas aplicables en materias especializadas de recursos humanos, incluyendo la materia de retribución y relaciones

laborales.

(n) Crear una unidad de investigación y desarrollo dirigida a identificar innovaciones, generar nuevos conocimientos y nuevos programas en administración de recursos humanos incluyendo la incorporación de la tecnología de informática.

(o) Requerir a todos los componentes gubernamentales de las tres ramas de gobierno, 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.

(p) Administrar el directorio de ocupaciones y clases del Servicio Público.

(q) Reglamentar e implantar las disposiciones relacionadas con la prohibición de acciones de recursos humanos durante la veda electoral.

(r) Promover la mediación como mecanismo para solucionar disputas.

(s) Administrar el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público y su versión electrónica en una página de Internet y supervisar que las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios y las demás agencias excluidas del sistema de personal, con excepción de la Oficina propia del Gobernador, de las Oficinas propias de los Alcaldes, del Tribunal Supremo, de las Oficinas propias del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras Legislativas, y de las Secretarías de las Legislaturas Municipales, cumplan con la obligación de divulgar electrónicamente en la Red Informática las oportunidades de reclutamiento, ascenso y adiestramiento conforme a lo dispuesto en esta Ley.

(t) Proveer información y promover la difusión y comprensión del alcance y las disposiciones de la Ley Núm. 426 de 7 de noviembre de 2000, según enmendada, conocida como "Ley para la protección de los derechos de empleados y funcionarios públicos denunciantes, querellantes o testigos de alegados actos constitutivos de corrupción", de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como "Ley de represalias contra empleado por ofrecer testimonio y causa de acción" y de la Ley Núm. 14 de 11 de abril de 2001, conocida como "Ley de Protección y Compensación a personas que denuncien actos de corrupción contra fondos y propiedad pública", a todo empleado o funcionario que sea requerido a comparecer y declarar como testigo.

Tanto el (la) Director(a) como la Oficina realizarán todas aquellas funciones que le fueran asignadas por leyes especiales y que no hayan sido derogadas por esta ley. Asimismo, realizarán las funciones específicas 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 (3 L.P.R.A. § 1461c)**

Se crea un Sistema de Administración de los Recursos Humanos enteramente armónico con la negociación colectiva, cuyo objetivo primordial será aplicar, evaluar y proteger el principio de mérito en el servicio público.

Este será administrado por las autoridades nominadoras, con el asesoramiento, ayuda y supervisión de la Oficina, y comprenderá todas las agencias constituidas como Administradores Individuales y aquellos empleados u organismos que no estén expresamente excluidos por la

presente ley.

### **Sección 5.2.— Administradores Individuales (3 L.P.R.A. § 1461d)**

Las siguientes agencias serán Administradores Individuales:

1. Todas aquellas agencias originalmente constituidas como tales por sus leyes orgánicas o posteriormente convertidos en tales, en virtud de órdenes ejecutivas aprobadas por el(la) Gobernador(a).
2. Toda comisión permanente o de vigencia indeterminada creada para atender situaciones en particular o conducir estudios especiales.
3. Toda agencia denominada como tal por la Sección 5.3 de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público, al momento de aprobación de esta ley.
4. Departamento de Educación (a este efecto, se enmienda el Artículo 1.07 de la Ley Núm. 68 de 28 de agosto de 1990).
5. Oficina de Control de Drogas (a este efecto se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 2001)
6. Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socio Económico. (a este efecto se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1 de marzo de 2001)
7. Toda otra agencia de la Rama Ejecutiva que reciba sus asignaciones presupuestarias del fondo general, exceptuándose aquéllas expresamente excluidas en la sección 5.3 de esta Ley.

### **Sección 5.3.— Exclusiones (3 L.P.R.A. § 1461e)**

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a las siguientes agencias de gobierno, e instrumentalidades gubernamentales:

1. Rama Legislativa
2. Rama Judicial  
En el caso de aplicar la Ley Núm. 45 a los empleados de la Rama Judicial, quedarán excluidos las categorías de alguaciles auxiliares y secretarías de sala.
3. Corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionan como empresas o negocios privados.
4. Universidad de Puerto Rico
5. Oficina de la(el) Gobernadora(or) Propia
6. Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico  
En el caso de las corporaciones públicas o público privadas, estos deberán adoptar reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos, conforme lo dispone esta Ley.
7. Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

### **Sección 5.4.— Relación entre la Oficina y los Administradores Individuales (3 L.P.R.A. § 1461f)**

Están contenidas en el texto de la presente ley las disposiciones concernientes a la relación entre la Oficina y los Administradores Individuales. Rigen además las siguientes pautas:

1. Todos los Administradores Individuales, cubiertos o no por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, deberán adoptar para sí un reglamento con relación a las áreas esenciales al principio

de mérito, el cual deberá estar en armonía con las disposiciones de esta Ley. Además, en cuanto al personal excluido de la sindicación, el reglamento debe incluir todas aquellas áreas de personal que aún cuando no sean esenciales al principio de mérito, son necesarias para lograr que el Sistema de Administración de los Recursos Humanos creado en virtud de esta ley sea uno moderno y equitativo, que facilite la aplicación del principio de mérito.

2. La Oficina declarará lo procedente cuando hubiere diferencias de interpretación o de aplicación con algún Administrador Individual este o no cubierto por la Ley Núm. 45, *supra*, con relación a las disposiciones de esta Ley o al reglamento adoptado por la Oficina respecto a las áreas esenciales o no esenciales al principio de mérito, a la retribución o a disposiciones normativas adoptadas por un Administrador Individual. De no quedar conforme, el Administrador Individual podrá apelar ante la Comisión dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la notificación de la determinación o declaración efectuada por la Oficina.

3. Con la periodicidad que estime adecuada, la Oficina auditará los programas de administración de recursos humanos de cada Administrador Individual; a tales fines las agencias serán notificadas por escrito por el(la) Director(a) (a) de la Oficina y vendrán obligados a poner a disposición de la Oficina todos los documentos e información que fuera requerida para examen de los especialistas evaluadores.

4. 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 la ley.

## **Artículo 6.— ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO PÚBLICO**

### **Sección 6.1.— Áreas Esenciales Al Principio De Mérito (3 L.P.R.A. § 1462)**

Las siguientes son las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de Administración 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 Puestos (3 L.P.R.A. § 1462a)**

Como instrumento eficaz para la consecución de los programas de Gobierno, cada Autoridad Nominadora será responsable de establecer y mantener una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las acciones de personal. Para lograr este propósito, las agencias podrán utilizar el método de análisis de trabajo y evaluación de puestos más adecuados a sus funciones operacionales y realidad organizacional. Al clasificar o valorar sus puestos, las agencias tendrán que cumplir con las siguientes disposiciones:

1. Las funciones para llevar a cabo los programas gubernamentales se organizarán de forma tal que puedan identificarse unidades lógicas de trabajo. Estas, a su vez, estarán integradas por grupos de deberes y responsabilidades que constituirán la unidad básica de trabajo, o sea, el puesto.

2. Se preparará una descripción por escrito de cada puesto, copia de la cual será entregada a cada empleado. La descripción del puesto será de tal naturaleza que oriente al empleado respecto a las funciones generales, esenciales y marginales que debe realizar, sobre el propósito de cada función, que permita a la Autoridad Nominadora cumplir adecuadamente su gestión pública.

3. Los puestos, a su vez, serán agrupados en clases de puestos o su equivalente en otros planes de valoración. Los puestos se agruparán basado en elementos que sean semejantes, de modo que pueda exigirse de sus ocupantes requisitos iguales, así como los mismos criterios para su selección y que se les pueda aplicar la misma retribución.

4. Se deberá preparar por escrito la descripción de cada clase o su equivalente en otros planes de valoración, que contendrá los elementos básicos comunes a los puestos en ella incluidos. La descripción de los elementos básicos comunes incluirá, entre otros, los niveles de responsabilidad, autoridad y complejidad del grupo de puestos; ejemplos de trabajo, preparación, experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas mínimas y la duración del período probatorio.

Cada clase, o su equivalente en otros planes de valoración, será designada con un título oficial que será descriptivo de la naturaleza y el nivel de trabajo que conlleva, el cual se utilizará para las acciones de personal y de presupuesto.

5. Cada Administrador Individual deberá establecer o tener vigentes, planes de clasificación o valoración de puestos separados para los servicios de carrera y confianza. Las clases o su equivalente en otros planes de valoración, se agruparán a base de un esquema ocupacional o profesional, y dicho esquema será parte integral de los planes de clasificación o valoración de puestos.

6. Todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación o de valoración correspondiente de carrera o confianza. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que no esté clasificado dentro de uno de los planes de clasificación. De proceder en forma contraria, el nombramiento o la acción de personal será nula.

7. Los planes de clasificación o de valoración de puestos deberán proveer mecanismos para la creación, eliminación, consolidación, o modificación de clases o su equivalente, contendrán los mecanismos necesarios para que existan niveles de mejoramiento compatibles con la necesidad de los servicios, sin que los ocupantes de los puestos tengan que desempeñar funciones esencialmente distintas.

8. Será responsabilidad de cada Administrador Individual, modificar los planes de clasificación o valoración de puestos a los efectos de mantenerlos actualizados conforme a los cambios surgidos en la estructura funcional u organizacional de la agencia. La Oficina podrá emitir normas respecto al mantenimiento de los planes de clasificación o valoración de puestos.

9. Cuando las circunstancias lo justifiquen, la Autoridad Nominadora podrá cambiar los deberes, autoridad y responsabilidad de un puesto, conforme a los criterios y mecanismos que se establezcan por reglamento.

10. Será responsabilidad de cada Autoridad Nominadora, determinar la jerarquía relativa entre las distintas clases, o su equivalente en otros planes de valoración. Estas acciones deberán responder a un patrón de lógica interna, basado en la organización de la agencia, naturaleza y complejidad de las funciones.

11. Las funciones permanentes de las agencias se atenderán mediante la creación de puestos independientemente de la procedencia de los fondos. Cuando surjan necesidades temporeras, de emergencia, imprevistas o programas o proyectos *bona fide* de una duración determinada, financiados con fondos federales, estatales o combinados, se crearán puestos transitorios de

duración fija por un período no mayor de doce (12) meses, pudiendo prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen al nombramiento. Las agencias podrán crear tales puestos de duración fija, sujeto a su condición presupuestaria. En casos de programas o proyectos *bona fide* los puestos se podrán extender por la duración del programa o proyecto *bona fide*, previa aprobación de la Oficina.

12. Los puestos de duración fija estarán clasificados en armonía con los planes de clasificación o valoración de puestos del servicio de carrera o del servicio de confianza, según corresponda. En el caso de puestos de duración fija para atender necesidades del servicio de confianza se cumplirá con lo dispuesto en la Sección 9.1 inciso 3 de esta Ley.

13. Las autoridades nominadoras se abstendrán de formalizar contratos de servicios con personas en su carácter individual cuando las condiciones y características de la relación que se establezca entre patrono y empleado sean propias de un puesto.

14. Las agencias se abstendrán de crear puestos de duración fija para atender necesidades permanentes o para realizar funciones de puestos permanentes vacantes. Sin embargo, cuando se inicien nuevos programas o surjan nuevas necesidades permanentes dentro de un programa, se podrán crear puestos de duración fija, por un período no mayor un (1) año, en lo que se crean los puestos regulares de carrera.

15. Las disposiciones de esta sección no aplicarán a los sistemas de rango.

16. Las agencias deberán enviar para registro en la Oficina, copia de todo plan de clasificación o valoración de puestos así como de enmiendas y modificaciones o acciones para mantenimiento del plan.

### **Sección 6.3.— Disposiciones Sobre Reclutamiento y Selección (3 L.P.R.A. § 1463b)**

Las agencias deberán ofrecer 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, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

1. 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 cuatro (4) 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 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos de América.

Las condiciones de la (d) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado para

ocupar puestos en el servicio público.

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.

2. 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) 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 a, incluirán título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, sueldo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes, cuando tal sea el caso, 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) Las convocatorias de empleo se publicarán en la página electrónica 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 como los siguientes: 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 junto con la Oficina de Gerencia y Presupuesto 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. Las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios y las demás agencias excluidas del sistema de personal, con excepción de la Oficina propia del Gobernador, de las Oficinas propias de los Alcaldes, del Tribunal Supremo, de las Oficinas propias del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, de las Cámaras Legislativas, y de las Secretarías de las Legislaturas Municipales, notificarán a la Oficina sobre las convocatorias para el reclutamiento y selección, así como las oportunidades de ascenso y adiestramiento,

incluyendo junto a copia de las mismas toda la información relacionada con los requisitos que correspondan, las funciones, remuneración y otros aspectos pertinentes, según antes establecido. La Oficina establecerá y administrará un Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público y su versión electrónica en una página de Internet. A través de las páginas de Internet de la Oficina y del Gobierno Central se podrá acceder al Registro Electrónico Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público en el cual se publicará la información contenida tanto en el Registro como en las propias convocatorias para reclutamiento, selección, ascenso y adiestramiento, haciéndose disponible el texto completo de las convocatorias cuando sea conveniente. En el caso de las convocatorias sin fecha de cierre, la Oficina será responsable de coordinar con las agencias a fin de que se actualice no menos de cada diez (10) días la información relacionada con el registro y las convocatorias y la publicada en los medios de comunicación y la Red, de acuerdo con lo que se disponga por reglamento. Las agencias y administradores individuales del sistema de personal, así como las corporaciones públicas y los municipios y las demás agencias excluidas del sistema de personal, incluyendo, voluntariamente, la Oficina propia del Gobernador, las Oficinas propias de los Alcaldes, el Tribunal Supremo, las Oficinas propias del Juez Presidente y del Administrador de los Tribunales, las Cámaras Legislativas, y las Secretarías de las Legislaturas Municipales, podrán establecer y operar sus propios registros 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) 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 si lo hiciere dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de envío por correo de la notificación de dicho resultado.

(e) 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

(f) Los puestos regulares de carrera vacantes se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

1. Certificación del número de elegibles que la autoridad nominadora determine por reglamento, el cual no será mayor de diez (10) por cada puesto vacante a cubrir, en el turno que les corresponda en el registro de elegibles.
2. Selección por la Autoridad Nominadora de uno de los candidatos certificados dentro de un límite razonable de tiempo que será determinado por la agencia 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 aún 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.

4. Cumplimiento satisfactorio 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 un (1) año, excepto en aquellas agencias donde sus leyes orgánicas o leyes especiales dispongan un período probatorio de duración distinta, con un ciclo de trabajo más extenso. 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 (10) días antes de su efectividad. Las agencias y municipios reglamentarán las disposiciones concernientes al período probatorio.

(g) Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado pasará a ser un empleado regular de carrera.

(h) Cada agencia podrá establecer mediante reglamento, procedimientos especiales de reclutamiento y selección:

1. Para puestos de trabajadores no diestros o semidiestros.

2. Para garantizar igualdad de oportunidad en el empleo a participantes de programas de adiestramiento y empleo, a fin de cumplir con las metas de tales programas.

(i) Las personas nombradas en puestos de duración fija tendrán status transitorio. Serán igualmente transitorios los nombramientos en puestos permanentes del servicio de carrera que se efectúen 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 pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su anterior puesto.

6. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca.

7. Cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho periodo si la autoridad nominadora entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.

8. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

(j) Podrán efectuarse nombramientos transitorios en el servicio de confianza.

(k) Las personas a reclutarse para puestos transitorios, no diestros o semi diestros estarán sujetas a una evaluación a los fines de determinar si reúnen los requisitos mínimos del puesto y las condiciones generales de ingreso al servicio público. El nombramiento transitorio en el servicio de confianza se regirá por la Sección 9.1 (3) de esta Ley. Dichos nombramientos no podrán exceder de doce (12) meses, excepto en los puestos autorizados para programas o proyectos de duración determinada. Los nombramientos transitorios en puestos permanentes podrán prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen a dichos

nombramientos, excepto lo dispuesto en el inciso (i) (7) anterior.

(l) Cada autoridad nominadora podrá autorizar certificaciones selectivas cuando las cualificaciones especiales de los puestos así lo requieran oficialmente.

(m) 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 imprescindible para el adecuado desempeño de las funciones asignadas al puesto.

(n) 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 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.

(o) Los reglamentos de cada una de las agencias dispondrán 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 y Descensos (3 L.P.R.A. § 1462c)**

Los Administradores Individuales deberán proveer mecanismos apropiados de ascensos, traslados y descensos de los empleados, para la ubicación de éstos en puestos 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) 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; inadecuación de un registro de elegibles; urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario. Por otro lado, por las calificaciones 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) 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.

(b) 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.

(c) Se permitirá efectuar traslados de empleados en la misma agencia, entre Administradores Individuales, y entre éstos y los municipios conforme a las normas que a tales fines emita la Oficina.

(d) Los traslados no podrán ser utilizados como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente.

(e) En los casos apropiados en que se justifique, las Autoridades Nominadoras tendrán facultad para tomar todas aquellas medidas 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 calendarios 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 de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual sean descendidos.

## 4. *Otras Acciones*

(a) Las agencias podrán realizar designaciones, cambios o destaques en forma administrativa por un término razonable, no mayor de doce (12) meses, siempre que tal acción no resulte onerosa para el empleado(a).

(b) En aquellas agencias en que se utilice el concepto de rango, se podrá utilizar el traslado,

descenso o degradación como medida disciplinaria siempre y cuando sus leyes orgánicas lo autoricen. En estos casos no se requerirá el consentimiento del empleado.

### **Sección 6.5.— Disposiciones Sobre Adiestramiento (3 L.P.R.A. § 1462d)**

1. Por constituir el área de adiestramiento una esencial al principio de mérito es imperativa la integración de la misma a la Oficina para la realización de estudios e investigaciones sobre la conducta humana en el ambiente de trabajo, para adaptar a la realidad puertorriqueña experiencias y resultados obtenidos en otros centros de investigación, y utilizar el adiestramiento y la capacitación de personal como una de las formas para propiciar un clima de trabajo apropiado en el servicio público.
2. Se instaure como concepto básico en administración que, para que una agencia cumpla a cabalidad su misión, debe desarrollar al máximo sus recursos humanos y proveer los instrumentos administrativos para su mejor utilización.
3. Se crea la División para el Desarrollo del Capital Humano en el servicio público como parte de la Oficina para llevar a efecto las funciones que se indican a continuación:
  - (a) Identificar las necesidades para el desarrollo de los recursos humanos en el servicio público y fomentar, 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 las agencias y de su publicación en el Registro Central, el mayor grado de conocimiento posible sobre las oportunidades de adiestramiento en las agencias, disponiéndose que no será necesario la notificación a la Oficina de Adiestramientos, con excepción de la concesión de becas, en aquellos casos que la Oficina disponga por reglamento;
  - (b) planificar, administrar y evaluar actividades de capacitación y adiestramiento para llenar las necesidades de personal en el servicio público;
  - (c) desarrollar programas de investigación en el campo de la administración de recursos humanos;
  - (d) asesorar a las agencias del Gobierno en la implantación de los resultados positivos de las investigaciones para el mejoramiento de la administración de recursos humanos;
  - (e) coordinar el programa de becas que concede el Gobierno para las agencias.
  - (f) desarrollar en coordinación con las agencias, un programa de pago de matrícula para estudios.
  - (g) planificar, en coordinación con las agencias, la concesión de licencias para estudio con sueldo.
  - (h) Ofrecer en coordinación con la Administración de Fomento Cooperativo cursos de capacitación y estudios continuados en cooperativismo a todo empleado público interesado en tomar los mismos. Para el ofrecimiento de dichos cursos, la División podrá solicitar la asistencia de la Liga de Cooperativas de Puerto Rico y del Instituto de Cooperativismo de la Universidad de Puerto Rico.
  - (i) Ofrecer en coordinación con la Oficina del Procurador para las Personas con Impedimentos (OPPI) adiestramientos a los empleados públicos sobre el vocabulario adecuado que se debe utilizar al dirigirse a las personas con impedimentos.
4. Podrán participar de los programas de adiestramiento que desarrolle la Oficina, funcionarios y empleados municipales, del Gobierno de los Estados Unidos de América y de los Gobiernos Estatales, de las corporaciones públicas y de otras ramas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como funcionarios y empleados de países extranjeros becados por organismos internacionales, sujeta dicha participación a que el organismo correspondiente pague a la Oficina por los servicios a

prestarse.

5. Se autoriza al Director(a) a contratar los servicios de cualesquiera funcionarios o empleados de cualquier departamento, agencia, junta, corporación pública, instrumentalidad o subdivisión política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo sus municipios, y compensarles por los servicios adicionales que presten como adiestradores o conferenciantes en actividades de adiestramientos y capacitación de personal, fuera de sus horas regulares de trabajo y previo consentimiento escrito de la Autoridad Nominadora del organismo gubernamental al cual preste servicios, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 177 del Código Político (3 L.P.R.A. § 551).

Las disposiciones específicas que regirán el adiestramiento y la capacitación de personal serán las siguientes:

1. Cada agencia será responsable de elaborar un plan semestral o anual para el adiestramiento, capacitación y desarrollo de sus recursos humanos basado en un estudio de necesidades y prioridades programáticas.
2. El plan deberá incluir el uso adecuado de medios de adiestramiento tales como becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios, talleres o cursos de educación intensa, pago de matrícula, pasantías o intercambio de personal en Puerto Rico o con el exterior.
3. La Oficina podrá ofrecer a las agencias el asesoramiento y ayuda técnica necesaria para la elaboración del plan de necesidades de adiestramiento, así como el estudio en que se base dicho plan.
4. Las necesidades generales y comunes de adiestramiento y capacitación de los recursos humanos para responder a prioridades en el servicio público se canalizarán a través de la Oficina.
5. Las necesidades particulares y específicas de desarrollo de recursos humanos podrán ser atendidas por las agencias cuando la Oficina les informe que no puede satisfacer las necesidades incluidas en el plan de adiestramiento.
6. En el caso de necesidades específicas, los Administradores Individuales establecerán los criterios para la selección de las personas a ser adiestradas, los instructores, el contenido de los cursos de adiestramiento y la evaluación de éstos y mantendrán evidencia de los mismos. En los casos de necesidades generales y comunes, éstos podrán ser establecidos por la Oficina.
7. Cada agencia mantendrá un historial por cada empleado de los adiestramientos recibidos, de modo que puedan utilizarse para tomar decisiones relativas a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal compatibles con el principio de mérito.
8. Las agencias administrarán su programa de becas y el de licencia con o sin sueldo para estudios y podrán recibir de la Oficina el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria para administrar dichos programas.
9. Los beneficiarios del programa de becas o licencia con sueldo para estudios de cualquier agencia o municipio vendrán obligados a prestar servicios al Gobierno por tiempo igual al doble del tiempo de estudio, una vez terminados los mismos, a menos que la Oficina le exima de dicha obligación. Asimismo, el Gobierno vendrá obligado a emplear a los becarios con arreglo a las posibilidades económicas y necesidades del servicio expuestos en el contrato otorgado.
10. En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:
  - (a) Se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas, de conformidad con lo dispuesto en el subinciso (c) del inciso 3 de la primera parte de esta Sección y 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.
  - (b) Los candidatos competirán en igualdad de condiciones.

(c) Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados. Si luego de anunciadas las oportunidades y completados los procedimientos hubiera sólo un candidato cualificado, podrá concederse a éste la beca. Todo becario que sea nombrado al completar sus estudios, estará exento de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración, para la cual se le otorgó la beca.

(d) Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las cualificaciones de los empleados, así lo justifiquen.

(e) Las personas seleccionadas para obtener becas o licencias con sueldo para estudios formalizarán contratos comprometiéndose, entre otras cosas, a trabajar en el servicio público por el tiempo establecido en el inciso 9 de esta Sección.

(f) Toda persona a quien se le haya concedido una beca o licencia con sueldo para estudios que no cumpla con la obligación contraída, reembolsará la cantidad invertida más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron desembolsados los fondos y será inelegible para el servicio público por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

11. La autoridad nominadora congelará el puesto reservado al becario, excepto que por necesidades del servicio se podrá cubrir mediante nombramiento transitorio por el tiempo que dure la beca.

12. De no existir un puesto vacante para nombrar al becario, una vez completados los estudios, el puesto se creará de cualquier fondo disponible en la agencia. Si por alguna situación impredecible o de emergencia esto no fuera posible, podrá incluirse el nombre del becario en registros de elegibles para clases de puestos iguales o similares al puesto para el cual se concedió la beca.

#### **Sección 6.6.— Disposiciones Sobre Retención (3 L.P.R.A. § 1462e)**

1. Los empleados de carrera con status regular tendrán seguridad en el empleo siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, hábitos, actitudes, orden y 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. Las agencias podrán determinar, y vendrán obligadas a establecer, el sistema de evaluación de desempeño, productividad, ejecutorias y cumplimiento eficaz con los criterios establecidos para los empleados más adecuado a sus necesidades operacionales. Estos sistemas de evaluación serán revisados y aprobados por la autoridad nominadora de cada agencia.

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 y 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.

5. 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.

6. 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 procedimiento de ley y proteger a los empleados contra despidos y separaciones arbitrarias.

7. Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar medidas 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 y 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 de Etica Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada y sus reglamentos.

8. 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 de Etica Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada.
- (e) Observar conducta incorrecta o lesiva al buen nombre de la agencia o al Gobierno del Estado Libre Asociado 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.

9. 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, hábitos y actitudes 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 cesantar 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 para reubicarlo en otro puesto, cuando esto pueda hacerse razonablemente 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, "Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo". De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

10. 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.

11. 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 procedimiento de ley.

12. Se separará del servicio a tenor con el Artículo 208 del Código Político (3 L.P.R.A. § 556) 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, y el procedimiento establecido en la Sección 6.8 de la presente ley.

13. Todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libremente 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 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 (3 L.P.R.A. § 1462f)**

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 cubiertas por esta ley en las cuales el empleado haya ocupado puestos con status de carrera regular.

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 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** (3 L.P.R.A. § 1462g)

*[Véase : Reglamento de Habilitación para 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 su habilitación por el(la) Director(a) de la Oficina 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 la Oficina 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 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 Núm. 70 de 20 de junio de 1963, 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 a toda persona que haya sido convicta en la jurisdicción del Estado Libre Asociado 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, cuando constituyan delito grave y se haya cometido en el ejercicio de una función pública, según se define en el Artículo 1 de la Ley Núm. 50 de 5

de agosto de 1993 (3 L.P.R.A. secs. 1491):

- (a) apropiación ilegal agravada;
- (b) extorsión;
- (c) sabotaje de servicios públicos esenciales;
- (d) fraude en las construcciones;
- (e) enriquecimiento ilícito de funcionario público;
- (f) aprovechamiento por funcionario;
- (g) intervención indebida en los procesos de contratación de subasta o en las operaciones del gobierno;
- (h) soborno;
- (i) soborno (delito agravado);
- (j) soborno de testigo;
- (k) oferta de soborno;
- (l) influencia indebida;
- (m) delitos contra fondos públicos
- (n) falsificación de documentos.

Los delitos antes mencionados están estatuidos en los Artículos 166, 175, 182, 188, 200, 201, 202, 209, 210, 211, 212, 213, 216, 271, respectivamente, del Código Penal de Puerto Rico, según enmendado.

Cuando la convicción resulte por la comisión de cualquiera de los delitos que aparecen a continuación, la prohibición dispuestas en esta Ley será por el término de veinte (20) años, contados a partir de la fecha de la convicción y los delitos se hayan cometido en el ejercicio de una función pública:

- (a) Daño agravado;
- (b) negociación incompatible con el ejercicio del cargo público;
- (c) retención de documentos que deben ofrecerse al sucesor;
- (d) destrucción o mutilación de documentos por funcionarios públicos;
- (e) archivo de documentos clasificados;
- (f) posesión ilegal de recibos de contribuciones;
- (g) preparación de escritos falsos;
- (h) presentación de escritos falsos;
- (i) posesión ilegal de recibos de contribuciones;
- (j) falsificación de asientos en registros;
- (k) falsificación de sellos;
- (l) falsificación de licencia, certificado y otra documentación, o
- (m) posesión de instrumentos para falsificación

Los delitos antes mencionados están estatuidos en los Artículos 180, 202, 204, 205, 208, 221, 242, 272, 273, 274, 275, y 276, respectivamente, del Código Penal de Puerto Rico, según enmendado.

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) Fraude en la entrega de cosas;
- (b) compra por colector, de bienes vendidos para pagar contribuciones;
- (c) Comisión en el cumplimiento del deber;
- (d) venta ilegal de bienes

Los delitos antes mencionados están estatuidos en los Artículos 189, 207, 214, 215 y 223

respectivamente, del Código Penal de Puerto Rico, según enmendado.

Se entenderá por función pública cualquier cargo, empleo, puesto, posición o función en el servicio público, ya sea en forma retribuida o gratuita, permanente o temporal, en virtud de cualquier tipo de nombramiento, contrato o designación para la Rama Legislativa, Ejecutiva o Judicial del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como cualquiera de sus agencias, departamentos, subdivisiones, instrumentalidades, corporaciones públicas o municipios. Disponiéndose, que aplicará de igual forma la prohibición o inhabilitación de aspirar a un cargo electivo u ocupar una función en el empleo o servicio pública a aquellas personas que aunque no sean funcionarios públicos a aquellas personas que aunque no sean funcionarios públicos al momento de cometer tales delitos, resulten convictas como coautores de funcionarios públicos en la comisión de los mismos.

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 Director(a) 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. La Oficina dispondrá por reglamento las normas y procedimientos que entienda necesarias y apropiadas para instrumentar la facultad de habilitación que le asigna esta Ley al(la) Director(a).

8. 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 [durante Período Eleccionario] (3 L.P.R.A. § 1462h)**

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. 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. Disponiéndose que durante dicho período tampoco podrán tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de

personal de ninguna índole con efecto retroactivo.

Previa aprobación del Director(a), 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.— CONSEJO ASESOR PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA PÚBLICA**

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.

### **Sección 7.1.— Composición Del Consejo Asesor (3 L.P.R.A. § 1463)**

Se crea un Consejo Asesor de Desarrollo de la Carrera Pública compuesto por nueve (9) miembros. Estos son: el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto o su representante autorizado, el Secretario de Educación o su representante autorizado, la(el) Director(a) de la Oficina y seis Jefes (as) de Agencias designados por la(el) Gobernadora(or), a base de las prioridades gubernamentales de desarrollo profesional. En el caso de un representante autorizado estos deberán ser funcionarios que conozcan y colaboren en la formulación de la política pública de la Agencia. El Consejo será presidido por el(la) Director(a) de la Oficina. Las funciones del Consejo son:

1. Identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal gubernamental.
2. Asesorar al Director(a) de la Oficina sobre recursos, mecanismos, programas y otros, disponibles para aumentar la efectividad de la División para el Desarrollo del Capital Humano.
3. Recomendar al Director(a) de la Oficina sobre la incorporación de actividades y desarrollo de capacitación que atiendan las necesidades de las Agencias.
4. Llevar a cabo reuniones periódicas que no serán menos de tres al año.
5. Presentar a la/el Gobernadora(or) un informe anual en julio de cada año que incluirá los resultados obtenidos en el año fiscal que concluye.

El Consejo Asesor deberá someter a la/el Gobernadora(or) un informe sobre la implantación de la carrera pública no más tarde de 6 meses a partir de la fecha de aprobación de esta ley.

## **Artículo 8.— DISPOSICIONES SOBRE RETRIBUCIÓN**

### **Sección 8.1.— (3 L.P.R.A. § 1464)**

La política pública de retribución del Estado Libre Asociado 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 nuevo sistema retributivo, además de reconocer y retribuir justamente las aportaciones de los empleados al logro de las metas organizacionales, le permitirá a la gerencia mayor flexibilidad en la administración del sistema de retribución. Esto resultará en un sistema de gerencia de recursos humanos más dinámico y efectivo.

## **Sección 8.2.— Normas Generales De Retribución (3 L.P.R.A. § 1464a)**

Las siguientes guías son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo esta ley:

1. Las agencias establecerán planes de retribución separados para sus empleados de carrera sindicados, para los empleados excluidos de la sindicación y 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. Las agencias determinarán, de acuerdo a sus necesidades y a su presupuesto, las estructuras de salarios de los puestos de carrera que sean cónsonas con el sistema de valoración de puestos seleccionado. 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. Las agencias seleccionarán y reglamentarán la forma de pago a los empleados que más facilite el proceso administrativo.
3. Las agencias administrarán su plan de retribución en relación con las áreas esenciales al principio de mérito. Estas no podrán efectuar ninguna acción que atente o sea contraria el principio de mérito en las transacciones de personal en el servicio público de carrera.
4. Las agencias podrán utilizar otros métodos de compensación para retener, motivar, y reconocer al personal. 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.

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.

[Véase : *Carta Normativa 3-2005 Diferenciales en Sueldo*]

(b) *Bonificaciones*— compensación especial, no recurrente y separada del sueldo que puede concederse 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 seleccionada por la agencia. 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 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 9.2 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 y a un incremento de sueldo de hasta un diez (10) por ciento del sueldo que devengaba en el puesto del servicio de confianza. Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. Por otra parte, si el empleado a reinstalar estuvo en el servicio de confianza por un período no menor de tres (3) años, la Autoridad Nominadora podrá autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación.
13. En los casos de reclasificación aplicarán las normas de ascensos, traslados y descensos que determine cada Autoridad Nominadora 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 8.3.— Normas Específicas Sobre Retribución (3 L.P.R.A. § 1464b)**

Las siguientes normas solo serán aplicables a los empleados no sindicados, gerenciales o

empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, que laboran en el servicio público.

1. Cada Autoridad Nominadora, con el asesoramiento y endoso de la Oficina, podrá desarrollar e incorporar a su reglamento métodos de retribución conforme a su capacidad presupuestaria, según certificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, que reconozcan 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

- (a) Certificados de reconocimiento por la labor realizada.
- (b) Bonificación por productividad, representativo del veinte (20) por ciento de una quincena.
- (c) Bonificaciones por la ejecución de un equipo de trabajo.
- (d) Actividades en las cuales el empleado sea informado de los éxitos obtenidos por la agencia y actividades de reconocimiento a empleados.
- (e) Adiestramientos en y fuera de Puerto Rico.
- (f) Becas para estudios graduados y subgraduados.
- (g) Facilidades de gimnasio, unidades de salud, cafeterías, cuidado de niños.
- (h) Beneficios de hospedaje, comida, uniformes a todo empleado que lo requiera por la naturaleza del servicio que realiza.
- (i) Otorgar bonos por asistencia y puntualidad. Dicho bono será independiente y separado de cualquier pago correspondiente por exceso de licencia acumulada.
- (j) Bonificación a los empleados que se retiran del sistema.
- (k) Días u horas concedidos sin cargo a licencia alguna.

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) Retribución adicional por habilidades— En la medida en que los empleados desarrollen y apliquen habilidades alternas a su función principal, se podrá otorgar una retribución adicional que formará parte de su sueldo.
- (b) Desarrollo de competencias— En la medida en que la agencia conozca cuáles son las competencias requeridas para obtener el rendimiento excelente de los empleados, podrá seleccionar y formar individuos que alcancen dicho nivel de rendimiento. Como resultado, cuando los empleados rinden a un óptimo nivel, el rendimiento global de la agencia se maximiza. Esta premisa implica que todo empleado que logre implantar los nuevos procesos de trabajo que desea la agencia y que logre ser conductor de cambios e innovaciones continuas, obtendrá una retribución por competencia.
- (c) Al momento de reclutar personal, se puede incorporar un incentivo económico como parte del salario base. El mismo será adjudicado en las clases donde se requiera un alto nivel de educación y experiencia.
- (d) Conceder ajustes en salarios sujetos a evaluaciones de desempeño y productividad.

3. Los empleados públicos no sindicados y gerenciales que hayan ocupado un puesto regular durante un período ininterrumpido de tres años de servicios, sin haber recibido ningún otro aumento de sueldo recibirán un aumento de hasta un cinco (5) por ciento de su sueldo o su equivalente en tipos intermedios. Para esto, el empleado debe haber provisto servicios satisfactorios durante el período de tres años según evidenciado en sus hojas de evaluaciones. La Autoridad Nominadora enviará una notificación escrita a todo empleado que no satisfaga esta consideración. La notificación incluirá las razones por las cuales no se le concede al

empleado el referido aumento, y le advertirá de su derecho de apelar ante la Comisión Apelativa.

4. Aumentos por servicios meritorios— compensación que forma parte del sueldo y se concede 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.

Como norma general los mismos no excederán de un siete (7) por ciento del salario del empleado. En casos excepcionales en los que se evidencie la aportación directa del empleado a la consecución de las metas y objetivos de la agencia, se podrá conceder hasta un doce (12) por ciento de aumento.

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 meses siguientes, conceder el remanente. 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.

5. Cada autoridad nominadora podrá conceder aumentos generales a los empleados cubiertos por esta Sección, según los requisitos dispuestos en el anterior inciso (3). Los aumentos podrán autorizarse a la totalidad de los empleados, por grupo ocupacional o clasificación cuando se determinen necesarios para atender situaciones de rezago retributivo. Estos aumentos están condicionados a que la agencia disponga de los recursos fiscales necesarios para su otorgamiento y requerirán la aprobación previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

## **Artículo 9.— CATEGORÍAS DE EMPLEADOS**

### **Sección 9.1.— En el sistema de personal existen dos (2) categorías de empleados: (3 L.P.R.A. § 1465)**

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 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 los empleados que intervienen o colaboran 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 secretarías personales y conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les responden

directamente;

(b) los jefes de agencias, sus secretarías personales, conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les respondan directamente;

(c) los subjefes de agencias, sus secretarías personales y conductores de vehículos;

(d) los directores regionales de agencias;

(e) los miembros de juntas o comisiones permanentes nombrados por el Gobernador y sus respectivos secretarías 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 9.2.— Reinstalación De Empleados De Confianza (3 L.P.R.A. § 1465a)**

1. Todo 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. Todo 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 9.3.— Aprobación De Puestos De Confianza (3 L.P.R.A. § 1465b)**

Cada Administrador Individual deberá aprobar un plan que contenga un número de puestos de confianza que no exceda de treinta (30). Cuando la estructura organizativa, complejidad funcional o tamaño de la Agencia requiera un número mayor será necesaria la aprobación previa de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

### **Sección 9.4.— Cambio De Servicio Y Categoría (3 L.P.R.A. § 1465c)**

1. Cada Administrador Individual podrá efectuar el cambio de un puesto del servicio de carrera al

servicio de confianza o viceversa, cuando ocurra un cambio oficial de funciones o en la estructura organizativa de la agencia 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 la Autoridad Nominadora 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 9.2 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 que así lo justifiquen.

## **Artículo 10.— BENEFICIOS MARGINALES**

### **Sección 10.1— [Licencias] (3 L.P.R.A. § 1466)**

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) Todo empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicios, hasta un máximo de sesenta (60) días laborales al finalizar cada año natural. 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 treinta (30) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de quince (15) deberán ser consecutivos.

(e) Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento de la Agencia están exceptuados de las disposiciones del inciso *d* precedente. En este caso, se proveerá 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, dispuesto en el inciso (g), la agencia deberá pagar el mismo en o antes del 31 de julio de cada año.

(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 la 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 treinta (30) días laborables por cada año natural. No obstante, la Agencia podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables, hasta un máximo de sesenta (60) 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 la 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 treinta (30) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipada requerirá en todo caso aprobación previa por escrito de la Autoridad Nominadora en quien éste delegue. 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 Estado Libre Asociado 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 días, según lo dispuesto en la Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996, 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 la 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 y medio (1½) 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 quince (15) 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 impedidas 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 relacionado 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 Estado Libre Asociado 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. 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, u optar por autorizar a la agencia 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 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 impedidas 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 Estado Libre Asociado 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 Estado Libre Asociado 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 tuvieran 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 cuidado 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 sufre 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 cuidado 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 cuidado 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 cuidado 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 cuidado 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 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 normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente 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 periodo 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 cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño(a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. 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 cinco (5) 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, adopte a un menor de edad preescolar, entendiéndose 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 cinco (5) días, a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. 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, entendiéndose 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 notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.

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 media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de quince (15) minutos cada uno. Este beneficio se concederá para aquellos casos en que la agencia tenga un Centro de Cuido en sus instalaciones y la madre pueda acudir al mencionado Centro en donde se encuentra la criatura a lactarla, o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en el taller 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 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) La licencia sin paga no se concederá en caso que el empleado se propone utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.

(b) 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.

(c) 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 Estado Libre Asociado 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 o probatorio, para prestar servicios con carácter transitorio conforme se dispone en la Sección 5.2 de esta Ley.

- 3) 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 Estado Libre Asociado 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.
- 4) 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.
- 5) 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 estuviere prestando dichos servicios.
- 6) 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.
- 7) 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 registrarán por las leyes especiales que las otorgan mediante reglamentación.

## **Artículo 11.— JORNADA DE TRABAJO**

### **Sección 11.1— [Jornada Regular] (3 L.P.R.A. § 1467)**

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 (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 una hora (1) para tomar alimento durante su jornada regular diaria. Dicho período deberá comenzarse a disfrutar por el empleado no antes de concluida la tercera hora y media, ni después de terminar la quinta hora de trabajo consecutiva. Mediante acuerdo escrito entre el empleado y un representante autorizado de la agencia, la hora de tomar alimento podrá reducirse a media ( $\frac{1}{2}$ ) hora por necesidades del servicio o conveniencia del empleado. 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 de su hora de 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.

### **Sección 11.2. — Trabajo En Exceso De La Jornada Regular (3 L.P.R.A. § 1467)**

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 la(el) Gobernadora(or). 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 la(el) Gobernadora(or). Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del período de treinta 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. Están excluidas 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 12. — EXPEDIENTES DE LOS EMPLEADOS (3 L.P.R.A. § 1467b)**

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 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 13.—COMISIÓN APELATIVA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO PÚBLICO**

**Sección 13.1.— Creación (3 L.P.R.A. § 1468)**

Se crea la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público, como un organismo enteramente independiente de la Oficina.

**Sección 13.2.— Composición (3 L.P.R.A. § 1468a)**

La Comisión estará compuesta por un Presidente(a) y dos Comisionados(as) Asociados(as) que serán nombrados por la(el) Gobernadora(or) con el consejo y consentimiento del Senado. Tanto el(ella) Presidente(a) como los miembros(as) asociados(as) serán abogados(as), admitidos al ejercicio de la profesión, con vasto conocimiento y experiencia en el campo en la Administración de Recursos Humanos y en la aplicación y protección del principio de mérito. No podrá ser miembro de la Comisión ninguna persona que haya estado activo en política durante los cuatro años anteriores a su nombramiento. Se entenderá como "activo en política" el que la persona ha sido, durante los cuatro (4) años anteriores a su nombramiento, candidato a una nominación para un cargo electivo en las primarias de un partido político, o candidato nominado en la papeleta de un partido político, o ha ocupado un cargo en un comité u organismo de un partido político, ya sea

nacional, estatal, regional, municipal, de barrio o unidad electoral y/o cualquier otro candidato o aspirante a puesto electivo. Por "partido político" se entenderá un partido principal, partido por petición, partido local por petición, partido coligado y partido nacional.

**Sección 13.3.— Nombramiento, Términos, Continuidad** (3 L.P.R.A. § 1468b)

El Presidente(a) será nombrado por un término inicial de siete (7) años. Un Comisionado(a) Asociado(a) será nombrado por término de cinco (5) años y otro por un término de cuatro (4) años. Todos los demás nombramientos serán por términos de siete (7) años. Los miembros de la Comisión desempeñarán sus cargos por el término de su nombramiento y hasta que su sucesor tome posesión. En caso de surgir vacantes antes de expirar el término de nombramiento de algún Comisionado(a), la/el Gobernadora(or) designará un nuevo Comisionado(a) con el consejo y consentimiento del Senado, por el resto del término del Comisionado(a) sustituido.

**Sección 13.4.— Jornada y Sueldo** (3 L.P.R.A. § 1468c)

Los miembros de la Comisión serán funcionarios a tiempo completo. Durante el término de sus cargos no podrán ocupar ningún otro puesto ni cargo público, no podrán practicar profesión u oficio alguno ni devengarán compensación adicional de ninguna otra entidad, sea pública o privada. Los Comisionados(as) devengarán un sueldo equivalente al sueldo básico de un juez del Tribunal de Primera Instancia, Sección Superior. El Presidente devengará la cantidad de quinientos (500) dólares mensuales adicionales.

**Sección 13.5.— Destitución** (3 L.P.R.A. § 1468d)

La(el) Gobernadora(or) podrá iniciar, mediante la formulación de cargos, el procedimiento de destitución de un Comisionado(a) por negligencia o conducta ilegal o impropia en el desempeño de su cargo. Tal procedimiento de destitución se iniciará mediante la formulación de cargos ante un Juez Administrativo designado por la(el) Gobernadora(or). El Juez Administrativo designado practicará la investigación correspondiente. Si luego de realizada la investigación éste encontrará que no existe causa, recomendará el archivo del caso. Si determinara que existe causa, el Juez Administrativo concederá una vista a la mayor brevedad posible para dar a las partes la oportunidad de ser oídas y presentar su evidencia. Si el Juez Administrativo concluyese que los cargos han sido probados, emitirá una Resolución e instruirá a la destitución del Comisionado. El miembro de la Comisión destituido podrá apelar la decisión ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones dentro del término de treinta (30) días, luego de recibida la notificación de dicha resolución.

**Sección 13.6.— Aportación al Sistema de Retiro y a la Asociación de Empleados del ELA** (3 L.P.R.A. § 1468e)

El Presidente(a) y los Comisionados(as) Asociados(as) podrán acogerse, a su opción, a los beneficios del Sistema de Retiro de los Empleados del Estado Libre Asociado, en cuyo caso la Comisión vendrá obligada a pagar la aportación patronal correspondiente y a tramitar toda la documentación que sea necesaria. Además, el Presidente(a) y Comisionados(as) podrán acogerse, a su opción, a los beneficios de ahorros y préstamos y otros servicios que ofrece la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

### **Sección 13.7.— Quórum** (3 L.P.R.A. § 1468f)

Para todas las determinaciones que requieren la actuación de la Comisión en pleno, dos de sus miembros constituirán quórum. Las decisiones adjudicativas requerirán la aprobación de dos Comisionados.

### **Sección 13.8.— Oficinas Centrales** (3 L.P.R.A. § 1468g)

Las Oficinas Centrales de la Comisión radicarán dentro de la demarcación municipal de San Juan, pero cuando las circunstancias del asunto bajo su atención lo hicieren necesario o conveniente, ésta podrá constituirse y actuar en cualquier municipio dentro de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

### **Sección 13.9.— Facultades De La Comisión** (3 L.P.R.A. § 1468h)

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes facultades:

- (1) Celebrar todas las audiencias e investigaciones que en opinión de la Comisión sean necesarias y adecuadas para el ejercicio de las facultades que le confiere la ley, a tales fines, la Comisión o su agente tendrá acceso a cualquier evidencia de cualquier persona que esté siendo investigada o contra la cual se haya procedido y que se refiera a cualquier asunto que esté investigando la Comisión o que esté en controversia.
- (2) La Comisión tendrá facultad para iniciar investigaciones en cualquier caso que estime necesario aunque no haya mediado petición formal al respecto de ninguna de las partes interesadas.
- (3) En caso de rebeldía o de negativa a obedecer una citación expedida contra alguna persona, cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia dentro de cuya jurisdicción se encuentre, resida o tenga negocios la persona, tendrá jurisdicción para expedir contra dicha persona un orden requiriéndola a comparecer ante la Comisión o alguno de sus agentes, para presentar evidencia o hacer una declaración. El incumplimiento a dicha orden podrá ser penalizado como desacato al Tribunal.
- (4) La Comisión queda facultada para adoptar un sello oficial y todas sus órdenes, comunicaciones, citaciones y decisiones tendrán la presunción de regularidad y cuando se expidan con el sello, serán reconocidos como documentos oficiales. Las órdenes, citaciones u otros documentos de la Comisión o su agente podrán diligenciarse personalmente, por correo certificado, facsímil o dejando copias de los mismos en la oficina principal o lugar de negocios de la persona a ser notificada.
- (5) Ninguna persona podrá negarse a comparecer y testificar o a producir cualquier evidencia documental que se le requiera, alegando que el testimonio o evidencia requerido por la Comisión podría incriminarle o exponerle a un proceso criminal. No obstante, ninguna persona será procesada ni estará sujeta a castigo o confiscación alguna por razón de alguna transacción o asunto en relación con los cuales se vea obligada a prestar testimonio o someter evidencia después de haber reclamado su privilegio de no declarar contra sí misma, excepto que dicha persona podrá ser procesada por perjurio cometido durante su declaración ante una Comisión.
- (6) A los testigos citados ante la Comisión o ante cualquiera de sus agentes autorizados que sean empleados públicos les será concedida una licencia judicial con paga durante el término de la citación. Aquellos testigos que no sean empleados públicos recibirán la misma dieta y compensación por millaje que reciben los testigos en los Tribunales de Justicia.

(7) Los departamentos, agencias, municipios, corporaciones públicas y otras subdivisiones del Gobierno de Puerto Rico suministrarán a la Comisión, a petición de ésta, todos los expedientes, documentos e informes no privilegiados por ley que posean en relación con cualquier asunto en el que esté interviniendo la Comisión.

(8) Se dispone expresamente que los Comisionados(as) no podrán actuar como Oficiales Examinadores.

(9) La Comisión podrá conceder los remedios que estime apropiados, y emitir las órdenes que sean necesarias y convenientes para cumplir con los propósitos de esta Ley. Esto incluye, entre otras, órdenes provisionales o permanentes de cesar y desistir; órdenes para la reposición de empleados suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a que los empleados hubiesen tenido derecho durante el período de suspensión o destitución; y órdenes imponiendo sanciones económicas o procesales a agencias, funcionarios o representantes legales por incumplimiento o dilación de los procedimientos.

(10) Interpretará y adjudicará todo caso o controversia que se plantee oportunamente y que concierna a su jurisdicción y al principio de mérito.

(11) La Comisión podrá sancionar a toda persona que perturbe el orden o lleve a cabo conducta desordenada, irrespetuosa o deshonesta ante la Comisión constituida en pleno o ante cualquiera de sus miembros u oficiales investigadores o examinadores, cuando tal conducta tienda a interrumpir, dilatar o menoscabar de cualquier modo los procedimientos, con una multa no menor de treinta (30) dólares ni mayor de trescientos (300) dólares.

(12) La Comisión tendrá facultad para conceder indemnizaciones por daños y perjuicios e imponer multas administrativas en todo tipo de discrimen que sea probado por los empleados que acuden ante este foro, sin menoscabo de los derechos de los servidores públicos de recurrir al foro judicial para el reclamo de daños y perjuicios cuando no lo reclamen ante la Comisión Apelativa.

### **Sección 13.10.— Funciones Del Presidente (3 L.P.R.A. § 1468i)**

El Presidente será el principal funcionario ejecutivo de la Comisión y tendrá las siguientes responsabilidades:

(1) Nombrar o contratar a las personas y funcionarios necesarios para llevar a cabo las funciones operacionales de la Comisión.

(2) Nombrar a un Secretario de la Comisión, quien ocupará su cargo mientras goce de la confianza de ésta.

(3) Designar Oficiales Examinadores o investigadores para que realicen las labores relacionadas a apelaciones específicas.

(4) Aprobar la reglamentación necesaria para viabilizar un eficaz y adecuado funcionamiento de la Comisión al cumplimiento de esta ley.

(5) Someter al Gobernadora(or) y a la Asamblea Legislativa un informe sobre las actividades de la Comisión al final de cada año fiscal.

(6) Designar a un Comisionado Asociado para actuar como Presidente en su ausencia; a quien se le conocerá como Presidente Interino, el cual tendrá a su cargo todos los deberes y responsabilidades del Presidente en propiedad, hasta tanto éste último pueda ocupar nuevamente su cargo.

(6) [bis] Seleccionar y nombrar un Director Ejecutivo, quien ocupará su cargo mientras goce de la confianza de éste. Deberá reunir aquellos requisitos de preparación, experiencia y de otra

naturaleza que el Presidente considere imprescindible para el adecuado desempeño de las funciones asignadas al puesto. Tendrá la responsabilidad de organizar y dirigir las labores de la Comisión. El Director Ejecutivo podrá contratar además, previa aprobación del Presidente, los servicios de peritos y asesores. El Director Ejecutivo administrará el presupuesto y será responsable de su gestión ante el Presidente.

(7) Asignar áreas de trabajo, tanto en la fase adjudicativa como en la reglamentaria y/u operacional de la agencia, a uno o más Comisionados Asociados.

### **Sección 13.11.— Funciones del Secretario(a)** (3 L.P.R.A. § 1468j)

El Secretario(a) tendrá todas aquellos deberes y facultades que el Presidente o la Comisión le asignen por reglamento.

### **Sección 13.12.— Oficiales Examinadores** (3 L.P.R.A. § 1468k)

El Presidente seleccionará y nombrará a los Oficiales Examinadores, los cuales ocuparán los puestos mientras disfruten de la confianza del Presidente. Estos no tendrán necesariamente que ser abogados, salvo que otra cosa se disponga en el reglamento que promulgue la Comisión. Cuando fueren designados como tales, los Oficiales Examinadores dictarán órdenes, presidirán vistas, recibirán la prueba correspondiente en cada caso y someterán a la Comisión un informe con las determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y las recomendaciones pertinentes. La Comisión resolverá, por mayoría, la acción que estime procedente y ajustada a derecho.

### **Sección 13.13.— Jurisdicción Apelativa** (3 L.P.R.A. § 1468 l)

Esta Comisión tendrá jurisdicción sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en los casos y por las personas que se especifican a continuación:

1. Cuando un empleado dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubiertos por la "Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público", alegue que una acción o decisión que le afecta viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de esta Ley, de la Ley de Municipios Autónomos, los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar cumplimiento a esta Ley.
2. Cuando un empleado cubierto por la Ley Núm. 45, que no ejerza su derecho a organizarse sindicalmente, alegue que una acción o decisión de la Autoridad Nominadora relacionada con la aplicación de esta ley, viola cualquier derecho que se le conceda al amparo de las áreas esenciales al principio de mérito establecidos en la misma.
3. Cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su derecho a competir o ingresar en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos de conformidad al Principio de Mérito.
4. Cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora se ha negado injustificadamente a realizar su conversión a empleado regular de carrera según dispone la Ley de Empleados Irregulares, Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada.
5. Cuando un Administrador Individual alegue que una acción, omisión o decisión de la Oficina es contraria a las disposiciones generales de esta ley en las áreas esenciales al Principio de Mérito.

6. Se dispone expresamente que la Comisión tendrá jurisdicción tanto sobre el personal docente y clasificado del Departamento de Educación, como sobre el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45, "Ley de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público de Puerto Rico".

A los fines de lo dispuesto en el primer párrafo de este inciso, se entenderá que la autoridad facultada para sancionar a un funcionario público no lo ha sancionado, si dicha autoridad afirmativamente determina que exonera al funcionario en cuestión, o si, luego de formulada una queja o querrela contra un funcionario público, o de ocurridos los hechos que pudieran dar lugar a tal queja o querrela, transcurren ciento veinte (120) días sin que la autoridad facultada para sancionar imponga medidas disciplinarias o exonere al funcionario público en cuestión. Transcurridos los referidos ciento veinte (120) días, la facultad para sancionar al funcionario en cuestión será, exclusivamente, de la Comisión. Sin embargo, a solicitud de la autoridad, facultada para sancionar, la Comisión concederá prórrogas adicionales por términos de treinta (30) días cada una, siempre que dichas prórrogas se soliciten antes expirar el término original de ciento veinte (120) días, o de la prórroga que se hubiere concedido, y se establezca que existe razón justificada para ello. Disponiéndose que el referido término de ciento veinte (120) días aplica exclusivamente a casos donde ha habido mal uso o abuso de autoridad.

7. La Comisión podrá tener jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de esta ley y las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de este organismo. El procedimiento y costo para que éstos puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá mediante reglamento.

8. La Comisión fomentará el uso de métodos alternos de solución de disputas como mecanismo para resolver controversias que surjan de esta ley.

#### **Sección 13.14.— Procedimiento Apelativo, Término (3 L.P.R.A. § 1468m)**

El procedimiento para iniciar una querrela o apelación será el siguiente:

1. La parte afectada según la Sección 9.13, deberá presentar escrito de apelación a la Comisión dentro del término de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que se le notifica la acción o decisión objeto de apelación en caso de haberse cursado comunicación escrita, o desde que advino en conocimiento de la acción o decisión por otros medios.
2. La Comisión podrá luego de investigada y analizada una apelación, desestimar la misma o podrá ordenar la celebración de una vista pública, delegando la misma a un Oficial Examinador, quien citará a las partes y recibirá la prueba pertinente.
3. La Comisión dispondrá mediante reglamento los procedimientos que gobernarán la vista pública ante un Oficial Examinador.

#### **Sección 13.15 .— Revisión Judicial (3 L.P.R.A. § 1468n)**

Las decisiones de la Comisión serán finales a menos que la Autoridad Nominadora, el ciudadano o el empleado solicite su revisión judicial radicando una petición al efecto.

La parte adversamente afectada por una resolución u orden parcial o final podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación de la resolución u orden, presentar una moción de reconsideración de la resolución u orden. La agencia dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha moción deberá considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para solicitar revisión comenzará a correr

nuevamente desde que se notifique dicha denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación en su consideración, el término para solicitar revisión empezará a contarse desde la fecha en que se archive en autos una copia de la notificación de la resolución de la agencia resolviendo definitivamente la moción de reconsideración. Tal resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la moción de reconsideración. Si la agencia acoge la moción de reconsideración pero deja de tomar alguna acción con relación a la moción dentro de los noventa (90) días de ésta haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días salvo que la agencia, por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no excederá de treinta (30) días adicionales.

### **Sección 13.16.— Recursos Humanos De La Comisión (3 L.P.R.A. § 1468o)**

La Comisión constituirá un Administrador Individual sujeto a las disposiciones de la presente ley, y desarrollará e implantará un reglamento de personal que incorpore y proteja el principio de mérito. El personal de la Comisión estará excluido de las disposiciones de la "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público".

### **Sección 13 .17.— Proceso De Transición (3 L.P.R.A. § 1468p)**

1. Los cargos de presidente y miembros asociados de la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, creada por la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada; de la Junta de Apelaciones del Sistema de Educación creada por la Ley Núm. 78 de 28 de agosto de 1991; cesarán en sus funciones el día antes en que la Comisión Apelativa creada por esta Ley inicie sus operaciones.

2. El personal, equipo, expedientes, documentos y asignaciones presupuestarias pertenecientes a los organismos cuasi-judiciales mencionados en el inciso 1 anterior, serán transferidos a la Comisión creada a virtud de esta Ley.

3. La Comisión Apelativa iniciará sus operaciones en o antes del día en que se cumplan tres (3) meses desde la aprobación de la presente Ley. Durante el proceso de transición cada uno de los organismos continuaran funcionando de forma regular, hasta tanto la nueva Comisión inicie sus operaciones. En dicho período, la Comisión deberá haber establecidos sus oficinas centrales en la demarcación municipal de San Juan; haber desarrollado los reglamentos, normas y procedimientos que regirán su operación interna y el ejercicio de sus funciones cuasi-judiciales; haber organizado el personal transferido y reclutado el personal adicional mínimo, si fuera necesario, para comenzar a operar con normalidad.

4. Se faculta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, previa autorización de la(el) Gobernadora(or) de Puerto Rico, a prorratar la cantidad de doscientos mil (200,000) dólares con cargo al presupuesto funcional de gastos vigentes de cada una de los organismos cuasi-judiciales mencionados en el inciso (1) anterior, para sufragar los gastos de divulgación y orientación entre empleados públicos y la ciudadanía en general.

En años subsiguientes las asignaciones anuales para el funcionamiento de la Comisión Apelativa se incluirán en el Presupuesto General de Gastos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

### **Artículo 14.— STATUS DE LOS EMPLEADOS A LA VIGENCIA DE ESTA LEY (3 L.P.R.A. § 1461 nota)**

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 Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada 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.

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 Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, 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 15.— CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

Si cualquier palabra, oración, inciso, Artículo, sección o parte de esta ley fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal de jurisdicción competente, tal fallo no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de esta ley y el efecto de nulidad se limitará a la palabra, oración, inciso, Artículo, sección o parte específica involucrada en la controversia.

**Artículo 16.— DEROGACIÓN Y ENMIENDA** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

Por la presente se derogan las siguientes leyes:

(a) Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con disposiciones de esta Ley.

(b) [tal como se aprobó, este inciso no aparece en el original]

(c) Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1978, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley.

(d) La Ley Núm. 182 de 23 de julio de 1974, según enmendada, y cualquier otra ley o parte de la misma que esté en conflicto con las disposiciones de esta Ley.

(e) Se enmienda el Artículo 13, Sección 3.3, inciso 5, de Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, para eliminar la facultad de representar a las agencias de la rama ejecutiva en la negociación de convenios.

(f) Se enmienda el Artículo 1.07 de la Ley Núm. 68 de 28 de agosto de 1990, según enmendada, para constituir al Departamento de Educación en un Administrador Individual.

(g) Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 2001, para constituir a la Oficina de Control de Drogas de Puerto Rico en un Administrador Individual.

(h) Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 1 de marzo de 2001, para constituir a la Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión en un Administrador Individual

(i) Se enmienda la Ley Núm. 78 de 28 de agosto de 1991, para derogar la sección 9 que creó la Junta de Apelaciones del Sistema de Educación Pública

**Artículo 17.— RELACIÓN CON OTRAS LEYES** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

- (a) En lo relativo al personal irregular continúa en vigor la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958 según enmendada, y el reglamento que lo instrumenta.
- (b) 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 Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada.
- (c) 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 lo instrumenta.
- (d) Referente al status de las agencias como Administradores individuales integrantes del Sistema 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.
- (e) 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 Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 , según enmendada.

**Artículo 18.— DISPOSICIONES TRANSITORIAS** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

1. Se mantienen en vigor hasta su terminación y facturación, aquellos contratos otorgados entre la oficina y los Administradores Individuales u otras entidades gubernamentales para la confección de planes de clasificación y retribución, que estén vigentes a la fecha de aprobación de la presente ley.
2. La Oficina retiene cualquier responsabilidad y facultad asignada a OCALARH en virtud de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada.

**Artículo 19.— ASIGNACIÓN Y TRANSFERENCIAS DE FONDOS** (3 L.P.R.A. § 1461 nota)

1. Por la presente se retienen en la Oficina todos los balances no obligados de asignaciones provistas por ley a la OCALARH.
2. Los documentos, suministros, equipo, y derechos u obligaciones contractuales también se mantienen en dicha Oficina.
3. Se transfiere a la Oficina el Programa de becas para estudios de enfermería creado mediante la Ley Núm. 222 de 5 de mayo de 1950, según enmendada el cual es administrado por el IDP y cualquier otro programa de becas y adiestramiento que lleve a cabo cualquier agencia cuyo propósito sea satisfacer necesidades generales y comunes del servicio público en áreas especializadas en las que existía escasez de recursos humanos o para la capacitación de personal en el servicio público. Las referidas transferencias incluirán, en adición a las funciones, el personal, propiedad, asignaciones y recursos disponibles, que se están utilizando en conexión con los programas a ser transferidos.
4. Se transfieren a la Oficina la propiedad; récords, archivos y documentos; asignaciones disponibles incluyendo sobrantes; obligaciones y contratos; y el personal que está prestando servicios en relación con el programa transferido.

**Artículo 20.— VIGENCIA**

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

**Nota. Este documento fue preparado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley. Preparado por la biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto**

## ***Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico***

Ley Núm. 7 de 9 de Marzo de 2009, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

[Ley Núm. 15 de 23 de Abril de 2009](#) )

Para crear la “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico”, a los fines de atender de manera integrada y responsable la crisis fiscal por la cual atraviesa el Gobierno de Puerto Rico, proteger el crédito de Puerto Rico de conformidad con la Sección 8 del Artículo VI de la Constitución, proveer para un plan de estabilización fiscal, eliminar el déficit estructural en cumplimiento con el mandato de la Sección 7 del Artículo VI de la Constitución, devolverle al Gobierno su salud fiscal y establecer las bases para que el Gobierno pueda impulsar el desarrollo económico de Puerto Rico, mediante un plan integrado que consiste de Medidas de Ingresos y Mejor Fiscalización, Medidas de Reducción de Gastos y Medidas Financieras; en lo referente a ingresos y mejor fiscalización, para enmendar los incisos (1), (2) y (3) del apartado (b) y añadir un párrafo (D) al inciso (2) del apartado (c) de la Sección 1011, el apartado (a) de la Sección 1018, añadir una nueva Sección 1020A, enmendar la Sección 1040D, el párrafo (5) del apartado (e) de la Sección 1040K, añadir una nueva Sección 1040M, enmendar la Sección 2008, el inciso (1) del apartado (b) de la Sección 2011, derogar la Sección 2407, enmendar el apartado (a), los párrafos (1) y (2) del apartado (c), y eliminar el párrafo (3) del apartado (c) de la Sección 2502, enmendar los apartados (a), (b), (c) y (d) de la Sección 2602, los apartados (a) y (b) de la Sección 2606, el apartado (e) de la Sección 2607, el apartado (a) y añadir un apartado (b) a la Sección 2704, añadir unas nuevas secciones 3701, 3702, 3703, 3704, 3705, 3706, 3707 y 3708 como parte de un nuevo Subtítulo CC, enmendar los apartados (b) y (c) de la Sección 4002, el apartado (a) de la Sección 4023, el apartado (a) de la Sección 6001, el apartado (f) de la Sección 6002, añadir un nuevo apartado (g) a la Sección 6006 y enmendar el apartado (a) de la sección 6046A de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, mejor conocida como el “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994”; establecer disposiciones transitorias; el Artículo 34.180 de la Ley Núm. 77 del 19 de junio de 1957, según enmendada; el Artículo 6.08 de la Ley Núm. 255 de 28 de octubre de 2002, según enmendada; el Artículo 16 de la Ley Núm. 88 de 21 de junio de 1966, según enmendada; la Sección 25 de la Ley Número 52 del 11 de agosto de 1989, según enmendada; el Artículo 3 de la Ley Núm. 2 de 20 de enero de 1966, según enmendada; el inciso (c) del Artículo 16 de la Ley Número 80 de 30 de agosto de 1991, según enmendada; establecer las facultades del Gobernador; la jurisdicción del Tribunal Supremo de Puerto Rico; la inmunidad en cuanto a pleitos y foros; la separabilidad y la vigencia; todo esto con el propósito específico, entre otras cosas, de modificar el concepto para imponer la Contribución Básica Alterna sobre ingreso neto a individuos; eliminar la capacidad de reclamar el Crédito por Compra de Productos Manufacturados en Puerto Rico para

Exportación contra el crédito por el impuesto sobre ventas y uso; aumentar el arbitrio sobre cigarrillos; incluir las motocicletas como “automóviles” para propósitos del arbitrio sobre vehículos de motor; eliminar el certificado de exención para revendedores, en relación al impuesto sobre la venta y uso, sustituyéndolo por un crédito por el impuesto pagado, y adelantar la fecha para el pago del impuesto y la radicación de la planilla mensual; aumentar los arbitrios sobre ciertas bebidas alcohólicas; modificar el cómputo de la contribución alternativa mínima a corporaciones; imponer una sobretasa especial para individuos y corporaciones; establecer una contribución sobre ingresos especial de 5% a las cooperativas de seguros; establecer una contribución sobre ingresos especial de 5% a las cooperativas de ahorro y crédito; establecer una contribución sobre ingresos especial de 5% al Banco Cooperativo de Puerto Rico; establecer una contribución sobre ingresos especial de 5% a una Aseguradora Internacional o la Compañía Tenedora de un Asegurador Internacional; establecer una contribución sobre ingresos especial de 5% a las entidades bancarias internacionales; imponer una contribución especial sobre propiedad inmueble residencial; establecer un moratoria de tres (3) años a la reclamación de ciertos créditos contributivos; excluir del cómputo de asignación de fondos a la UPR y a los municipios las rentas, recaudos e ingresos percibidos por operación de la Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico; en lo referente a la reducción de gastos, establecer un plan de tres fases para la reducción de la nómina gubernamental; y en lo referente a medidas financieras, tanto a nivel de todo Puerto Rico, como de sus municipios, añadir un nuevo Artículo 14 y reenumerar el Artículo 14 como el Artículo 15 de la Ley Núm. 2 de 10 de octubre de 1985; enmendar el Artículo 6B de la Ley Núm. 56 de 19 de junio de 1958, según enmendada; enmendar el Artículo 2, enmendar el Artículo 3, enmendar el Artículo 5, añadir un nuevo Artículo 10 y reenumerar el Artículo 10 como el Artículo 11 a la Ley Núm. 91 de 13 de mayo de 2006, según enmendada; disponer en torno a las Notas de Ahorro de Cooperación Económica con Puerto Rico; enmendar los Artículos 2.01, 2.02, 2.04, 2.09, 2.10, 3.01, 3.02, 3.21, 3.27, 5.01 y 5.30 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada; el Artículo 4 de la Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007; enmendar el Artículo 4 y enmendar el Artículo 16 de la Ley Núm. 64 de 3 de julio de 1996, según enmendada, todo esto con el propósito específico de autorizar un aumento adicional de 0.75% de la porción del impuesto sobre ventas y uso que se deposita en la Corporación del Fondo de Interés Apremiante de Puerto Rico; autorizar a la Autoridad de Edificios Públicos emitir bonos de refinanciamiento con el propósito de refinanciar, en todo o en parte, cualquier pago de principal o interés de sus bonos en circulación; permitir que COFINA pueda emitir bonos y utilizar otros mecanismos de financiamiento para generar fondos para nutrir el Fondo de Cooperación Económica y Alternativas para Empleados Públicos; disponer que tanto el aumento de 1% de la porción del impuesto sobre ventas y uso autorizado recientemente como el aumento adicional de 0.75% que se autoriza mediante esta Ley entrará en vigor para el año fiscal 2009-2010; autorizar al Gobierno de Puerto Rico y a la Autoridad de Edificios Públicos a emitir bonos de refinanciamiento para

refinanciar cualquier pago de principal y/o interés pagadero en un año fiscal; y crear el “Fondo Especial de Alternativas para Empleados Públicos y de Construcción Económica”; autorizar las Notas de Ahorro de Cooperación Económica con Puerto Rico, autorizar la emisión de hasta \$20,000,000 de notas a cinco años; aumentar por un factor de diez el valor de tasación de toda propiedad inmueble tasada por el Centro de Recaudación de Ingresos Municipales, y hacer ajustes proporcionales en las tasas contributivas y exenciones aplicables de manera que la contribución sobre la propiedad resultante no varíe; permitir que por un período limitado los municipios puedan tomar dinero a préstamo del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico mediante bonos o pagarés de obligación general municipal; y para otros fines.

## EXPOSICION DE MOTIVOS

### **Introducción.**

Puerto Rico atraviesa por la crisis fiscal más grave de nuestra historia. Esta crisis es el resultado de políticas fiscales irresponsables que ocasionaron y luego agravaron una recesión económica que está en su cuarto año consecutivo y que está al borde de convertirse en una depresión—la primera en Puerto Rico desde la década de los 1930’s.

Esta recesión comenzó en el 2006 como consecuencia de políticas fiscales irresponsables donde se usaron proyecciones irreales de ingresos para justificar gastos en exceso de los ingresos reales y se recurrieron a ingresos no recurrentes y a transacciones aisladas para intentar cubrir las obvias insuficiencias presupuestarias que resultaron. En vez de corregir estas políticas fiscales ante una economía en contracción y recaudos en marcado descenso, la administración anterior siguió adoptando las mismas políticas y creando un déficit estructural permanente que pone un peso insostenible sobre nuestra economía y el bienestar de todos los puertorriqueños. Cuando los Estados Unidos entró en recesión a finales del 2007 y principios del 2008, arrastrando al resto del mundo a finales del 2008, el impacto sobre la economía de Puerto Rico y, por consiguiente, el presupuesto del Gobierno fue devastador. Hoy el Gobierno de Puerto Rico enfrenta un déficit estructural recurrente de aproximadamente \$3,200 millones, lo que equivale al 42% de los recaudos estimados para el año fiscal corriente, con un crédito al borde de una degradación a condición de chatarra (“junk”). El Gobierno no cuenta con los recursos para cubrir sus gastos operacionales.

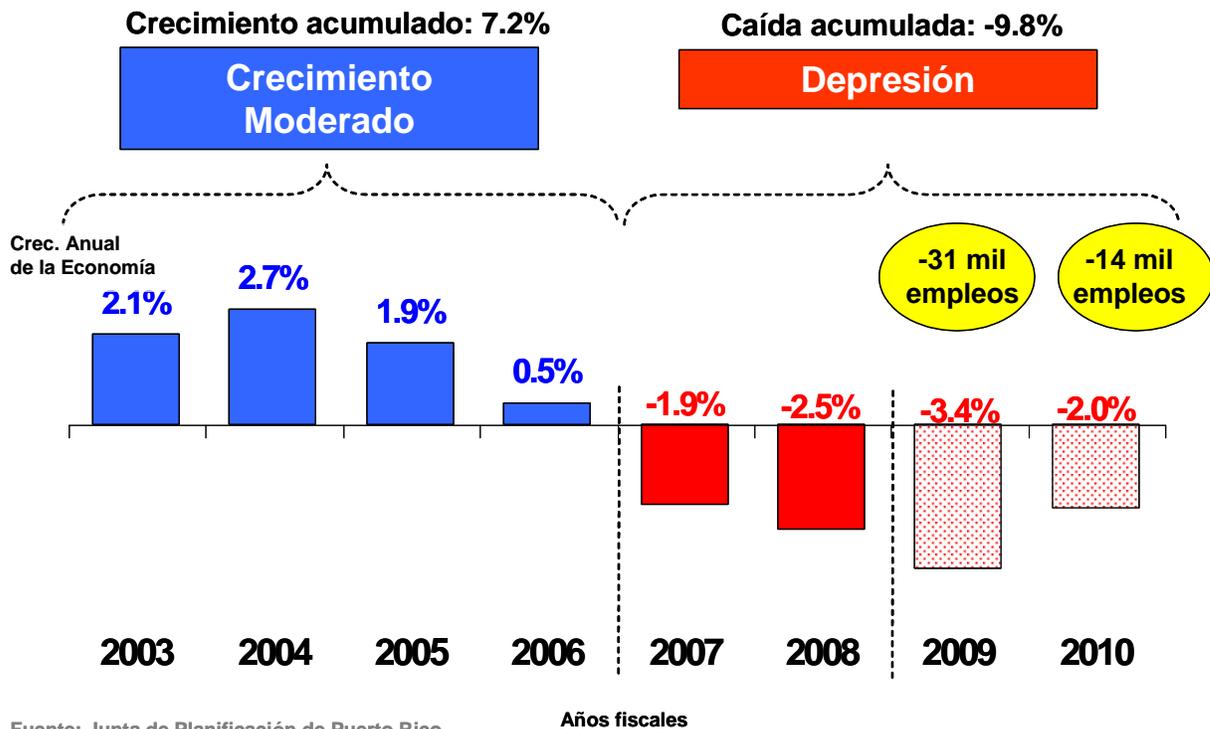
Esta situación constituye una emergencia fiscal para todo Puerto Rico. Esta Asamblea Legislativa tiene el compromiso de enfrentar esta crisis y rescatar a Puerto Rico del precipicio al que la irresponsabilidad de las políticas fiscales anteriores nos ha llevado. Las Secciones 18 y 19 del Artículo II de nuestra Constitución le conceden a la Asamblea Legislativa amplio poder para proteger la vida, la salud y la seguridad de nuestro pueblo. Siguiendo el mandato de la Sección 8 del Artículo 6 tenemos que proteger el crédito de Puerto Rico. La Sección 7 del Artículo VI le impone al Gobierno la obligación de mantener un presupuesto anual balanceado.

A principios de esta Sesión Legislativa adoptamos cuatro medidas para ayudar al Gobierno a solventar una crisis inmediata de liquidez y permitir que el Gobierno continuara operando

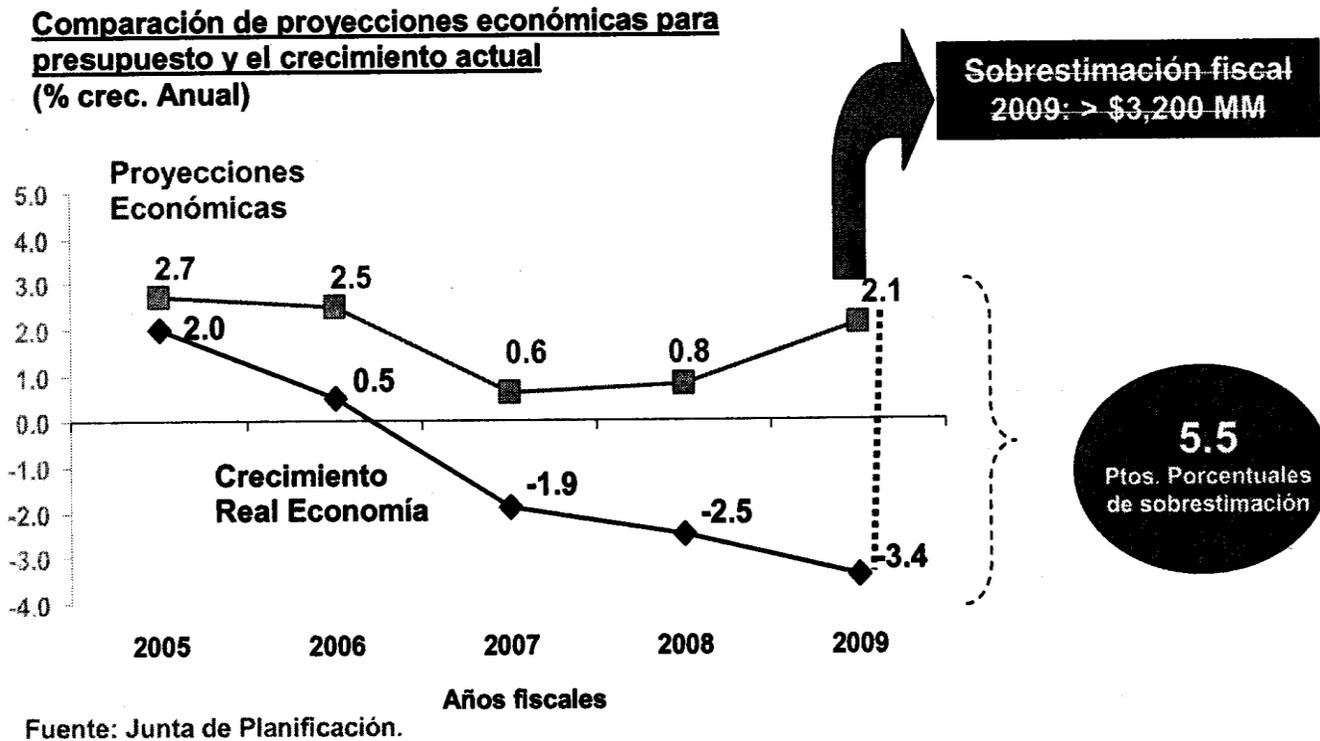
en lo que se diseñaba un plan para atender nuestra situación fiscal. Esta Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico es la primera de un nuevo conjunto de cuatro medidas legislativas dirigidas a la estabilización fiscal y reconstrucción económica de Puerto Rico. Esta Ley persigue reestablecer la base de salud fiscal sobre la cual las otras tres medidas—la Ley del Programa de Estímulo Económico Criollo, la Ley para Implantar la Ley Federal de Estímulo Económico y la Ley de las Alianzas Público-Privadas—impulsarán nuestro desarrollo económico para beneficio de todos los puertorriqueños.

### La Sobre-estimación del Crecimiento Económico.

A partir del primer semestre del 2006, Puerto Rico ha sufrido tres años consecutivos de crecimiento económico negativo. De julio del 2007 a junio de 2009, nuestra economía se habrá contraído a razón de 2.6% anual. La Junta de Planificación proyecta que esta caída económica continuará en el próximo año fiscal y estima que la economía se reducirá por lo menos un 2% adicional en el año fiscal 2010. Cumulativamente, Puerto Rico habrá experimentado cuatro años corridos de recesión. Este período de cuatro años constituiría una depresión económica que básicamente anularía todo el crecimiento experimentado en los seis años del 2000 al 2006



Esta caída económica fue ocultada detrás de proyecciones irreales de la Junta de Planificación. Para cada año fiscal a partir del 2006, la Junta sobre-estimó el comportamiento de la economía en no menos de 2% anual. Para el período del 2007 al presente, la Junta proyectó que la economía crecería anualmente cuando la realidad era que la economía estaba en una clara y palpable recesión. En el año fiscal 2008, la Junta estimó un crecimiento de 0.8% mientras que la economía se contrajo un 2.5% para una diferencia de 3.3% entre la proyección y la realidad. En el año fiscal 2009, la Junta proyectó un crecimiento de 2.1% cuando en la realidad se anticipa una marcada contracción de 3.4%, para una diferencia aún mayor de 5.5%.

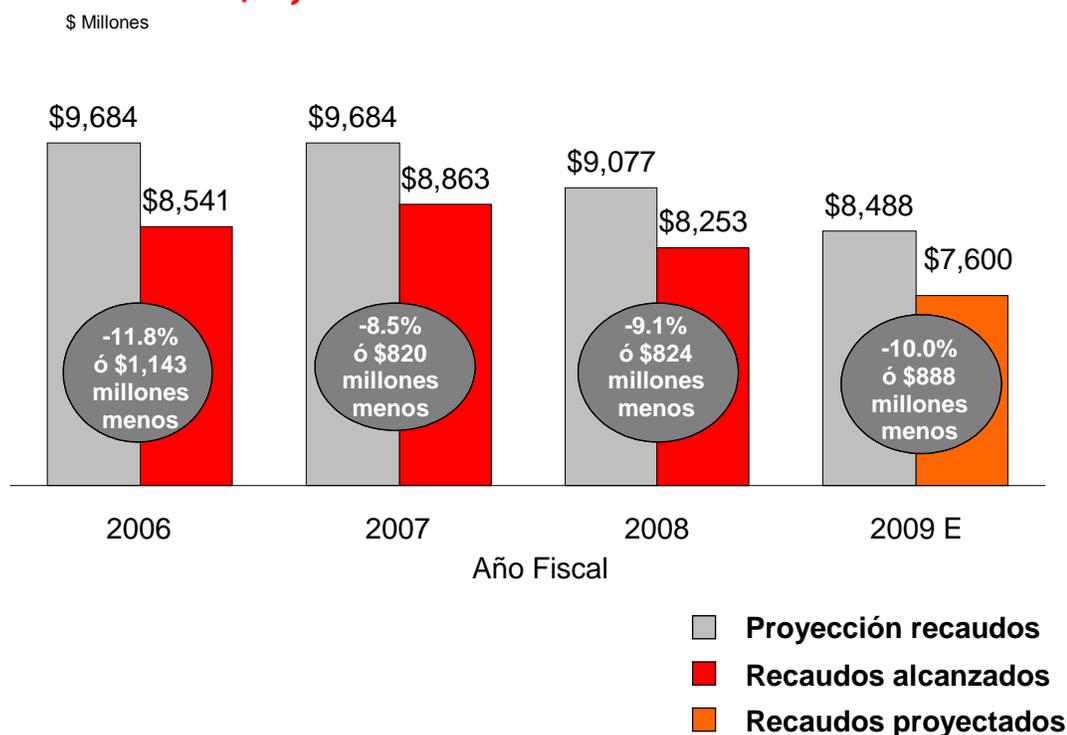


### La Sobre-estimación de los Recaudos.

Estas proyecciones sobre-estimadas de la Junta de Planificación permitieron la confección de presupuestos gubernamentales enajenados de la realidad económica de Puerto Rico. Las proyecciones económicas de la Junta sirven de base para las proyecciones de recaudos del Departamento de Hacienda para fines del presupuesto anual del Gobierno. Por consiguiente, la sobre-estimación del crecimiento económico por parte de la Junta llevó al Departamento de Hacienda a sobre-estimar los recaudos del Fondo General al momento de confeccionar los presupuestos anuales. Desde el año fiscal 2006 al presente, todos los presupuestos anuales sobre-estimaron los recaudos en un promedio de \$919 millones anuales o aproximadamente el 10% del presupuesto. Cumulativamente, durante ese período de cuatro años fiscales los

presupuestos anuales del Gobierno sobre-estimaron los recaudos en una cantidad no menor de \$3,675 millones.

## \$3,675 millones en total

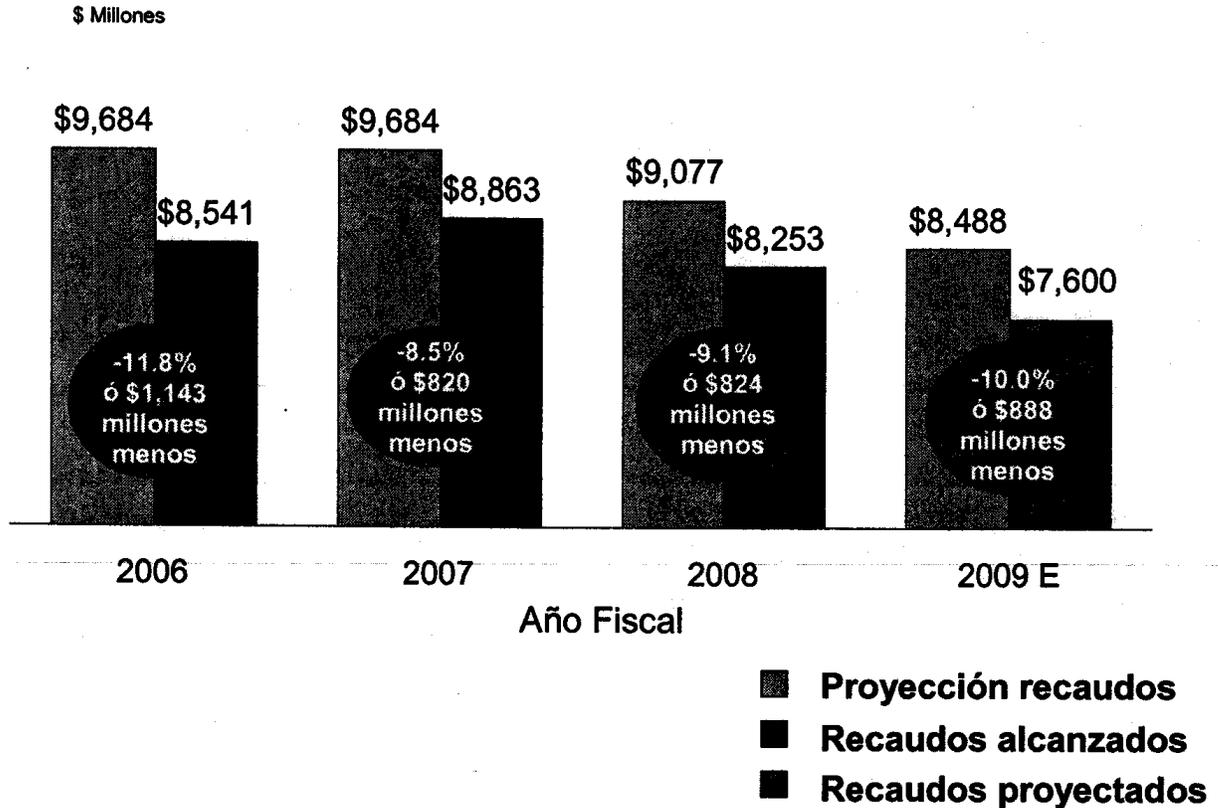


Fuente: Presupuestos del Gobierno de PR, OGP y Depto. de Hacienda.

### Presupuestos Inflados de Gastos.

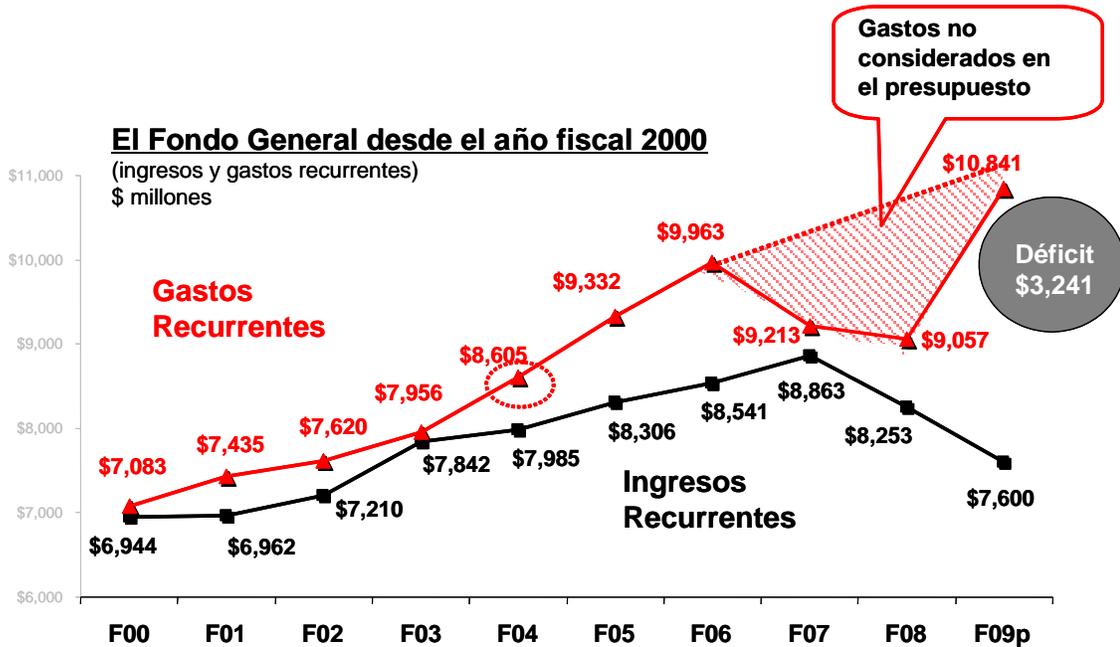
La consecuencia más seria de este patrón de sobre-estimación de recaudos fue la confección de presupuestos de gastos operacionales que excedían sustancialmente los recaudos y que hacían caso omiso de la condición recesional de nuestra economía. Para cada año fiscal del 2006 al 2008, los recaudos estuvieron por debajo del presupuesto de gastos por un promedio de \$916 millones anuales o aproximadamente el 10% del presupuesto de gastos. Para el año fiscal en curso, la brecha se abre aún más debido a una marcada caída en recaudos ante la severa contracción económica por la que atraviesa la isla. De acuerdo a la proyección de recaudos más reciente del Departamento de Hacienda, la diferencia estimada entre los recaudos y el presupuesto de gastos del año 2009 asciende a \$1,888 millones, o aproximadamente el 20% del presupuesto de gastos. Durante el período del año fiscal 2006 al 2009, los gastos operacionales presupuestados habrán excedido los recaudos en no menos de \$4,637 millones. Esta cantidad equivale a más de la mitad del promedio de recaudos anuales durante los últimos cuatro años fiscales.

## \$3,675 millones en total



Fuente: Presupuestos del Gobierno de PR, OGP y Depto. de Hacienda.

La gravedad de esta brecha entre los recaudos y los gastos presupuestados se recrudece cuando se consideran los gastos actuales del Gobierno. Dos años fiscales antes del comienzo de la recesión en Puerto Rico en el 2006, ya el Gobierno estaba incurriendo en gastos sustancialmente mayores a sus ingresos recurrentes. Cuando comienza la recesión en el 2006, esta brecha se abre significativamente y el año 2006 cierra con un déficit de \$1,422 millones. Luego de la Ley de Reforma Fiscal de 2006, los gastos del Gobierno parecieron bajar dramáticamente, pero en realidad la administración tomó medidas temporeras que movieron gastos de los años fiscales 2007 y 2008 para el año fiscal 2009. Estas medidas incluyeron, entre otras, no pagar a suplidores del Gobierno incluyendo la Autoridad de Energía Eléctrica y la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, no incluir servicio de deuda con el Banco Gubernamental de Fomento, y refinanciamientos de deudas que pospusieron los pagos para años posteriores. Estas medidas meramente pospusieron gastos para otros años fiscales. A pesar de estas maniobras, desde el año fiscal 2006 al 2009, el Gobierno incurrió en gastos que excedieron en \$5,817 millones los ingresos recurrentes.



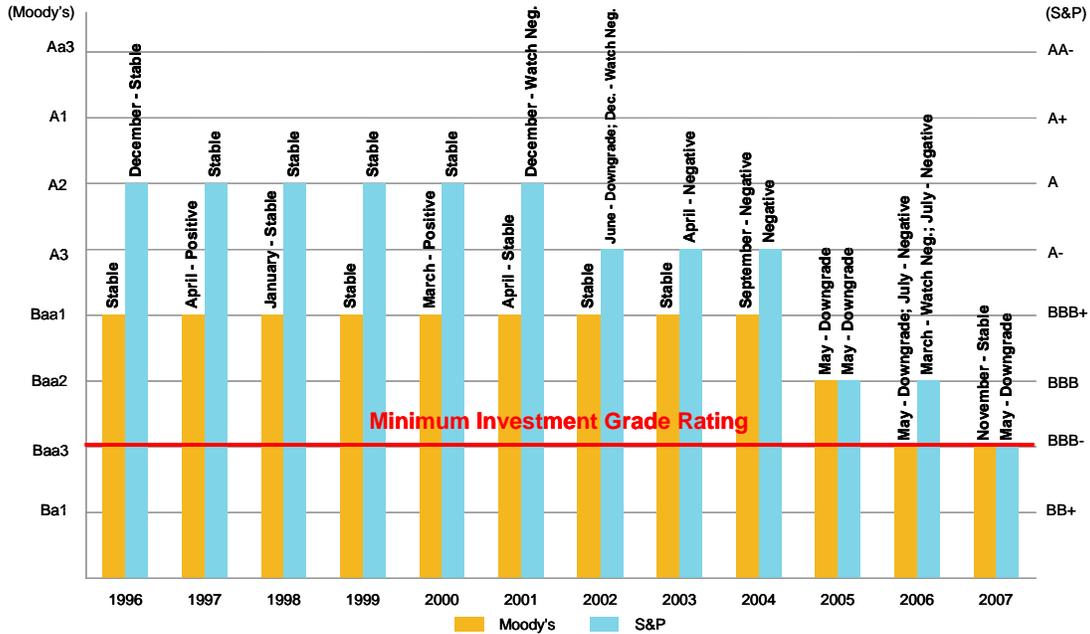
Fuente: Junta de Planificación de Puerto Rico, Informes de Transición 2008.\* Excluye pago de \$1,000 millones de cuentas por cobrar del Secretario de Hacienda.

### El Déficit Estructural Recurrente.

El resultado neto de estas prácticas es un desfase total entre los ingresos y los gastos recurrentes del Gobierno y el entroncamiento de un déficit estructural que para el año fiscal en curso aproxima \$3,200 millones y que se proyecta continúe por encima de \$3,000 millones anuales por los próximos años fiscales de no tomar medidas inmediatas para estabilizar nuestra situación fiscal y desarrollar nuestra economía.

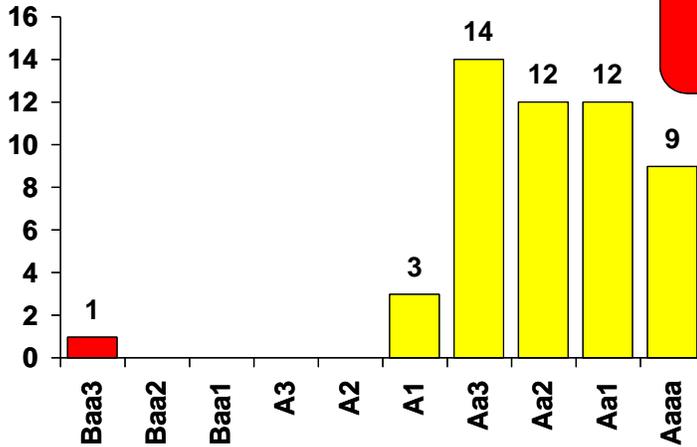
### El Descenso de Nuestra Clasificación de Crédito al Borde de “Chatarra” (“Junk”) y el Riesgo de la Degradación.

Una consecuencia ominosa de estas políticas fiscales ha sido la degradación acelerada de nuestra clasificación de crédito y el riesgo de una próxima degradación a nivel “chatarra”. En el 2004, las obligaciones generales de Puerto Rico estaban clasificadas a nivel Baa1/A- por las casas acreditadoras Moody’s y Standard & Poor’s. Mientras nuestra situación fiscal y económica se ha ido empeorando, nuestra clasificación crediticia ha seguido bajando. En el 2005, ambas casas acreditadoras degradaron el crédito a Baa2/BBB; en el 2006 Moody’s bajo la clasificación a Baa3, seguido por Standard & Poor’s a BBB- en el 2007. Al presente, nuestra clasificación está en Baa3/BBB-, a un paso de caer a nivel de chatarra (“junk”) y perder su grado de inversión (“investment grade”).



Mientras los 50 estados se encuentran en la clasificación de A1 o superior, Puerto Rico está cinco niveles más abajo, al borde de un precipicio.

### Clasificación crediticia de los 50 estados y P.R.



**Estamos en el precipicio del crédito "chatarra"**

La degradación de nuestro crédito a "chatarra" sería catastrófica para Puerto Rico. La consecuencia inmediata de esta degradación sería una devaluación drástica en la orden de 30% a 50% en el valor de todas las obligaciones del Gobierno Central y demás

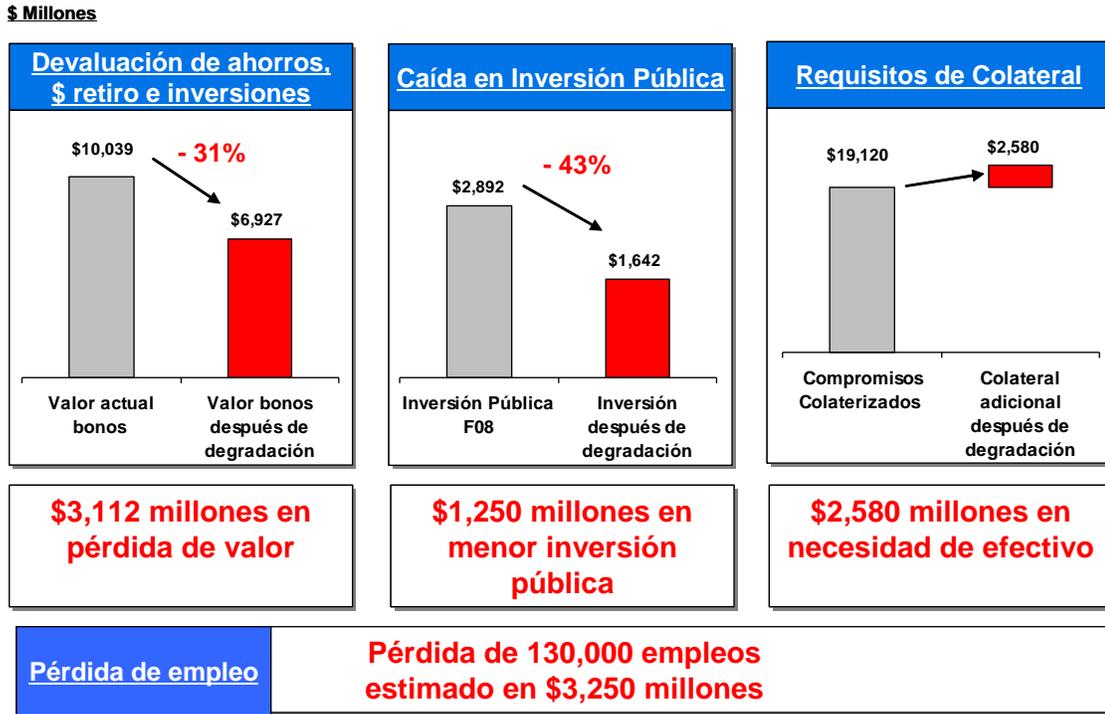
instrumentalidades públicas. Todas las cuentas de retiro individuales, los planes de retiro, tanto públicos como privados, y las cuentas de ahorro e inversión que estén invertidas en bonos del Gobierno se verían seriamente afectadas. El impacto sería masivo a todos los niveles de nuestra sociedad, desde la IRAs Educativas para la educación de nuestros hijos, a los planes de retiro de nuestros empleados, hasta las cuentas de inversión del Gobierno y nuestras corporaciones privadas. Al presente, hay sobre \$10,039 millones en bonos del Gobierno en manos locales que perderían entre \$3,000 y \$5,000 millones de valor como consecuencia de una degradación.

Esta devaluación vendría acompañada de la necesidad inmediata de que el Gobierno, individuos, corporaciones y otros tenedores de bonos del Gobierno tengan que prestar colateral adicional para garantizar sus obligaciones con acreedores. En el caso del Gobierno, los contratos de sus emisiones de bonos de obligación general típicamente disponen que, en caso de que los bonos sean degradados por debajo del grado de inversión (“investment grade”), el Gobierno tiene que prestar colateral en efectivo para garantizar el pago de dichos bonos. El estimado del Banco Gubernamental de Fomento es que el Gobierno tendría que poner, inmediatamente, más de \$900 millones en colateral. Por otro lado, todos los individuos, empresas y otras entidades que tengan préstamos u otras facilidades de crédito garantizadas con bonos del Gobierno de Puerto Rico tendrían que prestar colateral adicional para compensar por la pérdida en valor de dichos bonos. El Banco Gubernamental de Fomento estima que estos requisitos de colateral adicional podrían ascender hasta \$1,680 millones. En total, el Gobierno, individuos, empresas y otras entidades tendrían que poner aproximadamente \$2,580 millones en colateral adicional como consecuencia de la degradación.

El doble impacto de la devaluación y la necesidad de prestar colateral adicional se vería agravado por la profunda contracción económica que resultaría de la incapacidad del Gobierno y sus instrumentalidades de acudir a los mercados de crédito para financiar obra pública y de la severa limitación del sector privado de generar actividad económica. Por un lado, los inversionistas que tradicionalmente han comprado los bonos de Puerto Rico se verían impedidos de continuar invirtiendo en Puerto Rico debido a que generalmente no pueden comprar bonos de nivel “chatarra”; esto limitaría seriamente la capacidad del Gobierno y sus instrumentalidades de acudir a los mercados de crédito para obtener financiamiento para obras y mejoras públicas. Por otro lado, ante la devaluación de los bonos y la necesidad de prestar colateral adicional, la capacidad del sector privado de generar actividad estaría seriamente limitada. El Banco Gubernamental de Fomento estima que esta contracción podría representar un reducción de \$1,250 millones en inversión pública.

Finalmente, la confluencia de todos estos efectos adversos recrudecería nuestra recesión económica y resultaría en la pérdida, según los modelos econométricos de la Junta de Planificación, de aproximadamente 130,000 empleos para un impacto adicional en nuestra economía de aproximadamente \$3,250 millones. El impacto total de la degradación a “chatarra” sería catastrófico. Según los estimados anteriores, el impacto total no sería menor de \$10,000 millones; esto equivale a aproximadamente el 17% del Producto Nacional Bruto de Puerto Rico ó 1.3 veces los recaudos proyectados del Gobierno para el año fiscal en curso. Sin lugar a duda, la degradación llevaría a Puerto Rico a una profunda depresión económica nunca antes vista en nuestra historia. Si se considera solamente el impacto en la inversión

pública que resultaría de una degradación, la economía de Puerto Rico se contraería sobre 11% en los próximos dos años fiscales y el desempleo podría subir a 25%. Si se toman en consideración los demás efectos económicos de la degradación, el efecto en nuestra economía sería aún más devastador.



Fuente: Banco Gubernamental de Fomento.

El impacto de esta depresión en las finanzas del Gobierno de Puerto Rico sería inimaginable. Habría una reducción abrupta en los recaudos y una imposibilidad de recurrir a financiamientos para suplir insuficiencias presupuestarias. El déficit operacional del Gobierno ascendería a proporciones nunca antes vistas. El Gobierno simplemente no tendría los recursos para continuar operando: no podría pagar los salarios de todos sus empleados; no podría cumplir con las obligaciones incurridas con todos sus proveedores de servicios y materiales; no podría proveer todos los servicios y beneficios acostumbrados a la ciudadanía; y estaría en riesgo de incumplir sus obligaciones con los bonistas. El Gobierno tendría que reducir dramáticamente sus operaciones, los servicios y beneficios a la ciudadanía; tendría que cerrar temporera o permanentemente algunas de sus dependencias; y tendría que concentrar sus limitados recursos en aquellos servicios esenciales mínimos que más necesita la ciudadanía.

Este escenario pondría en manifiesto riesgo la salud, la seguridad y el bienestar del Pueblo de Puerto Rico. Esta Asamblea Legislativa no puede permitir este resultado por el bien de todo Puerto Rico.

### **Ausencia de Soluciones Fáciles.**

Lamentablemente, no hay soluciones fáciles. La administración anterior recurrió a medidas temporeras y, en algunos casos, carentes de visión e irresponsables, para intentar cerrar la creciente brecha presupuestaria entre nuestros ingresos y gastos, en vez de atender el problema estructural de frente. Estas medidas agravaron y dilataron el problema, explotando en el año fiscal corriente.

### **Estado de Emergencia Fiscal.**

Ya no hay capacidad, espacio ni tiempo para cosas similares. El riesgo de una degradación es inminente. Es imperativo tomar acciones contundentes que indiquen claramente que el Gobierno de Puerto Rico está comprometido con enfrentar y resolver su situación fiscal. La irresponsabilidad de las políticas fiscales anteriores ha drenado a Puerto Rico de toda credibilidad y la única forma de recobrarla es con acciones claras que demuestren nuestro propósito.

El Gobernador de Puerto Rico ha tomado medidas para atender esta grave situación. Mediante las Órdenes Ejecutivas OE-2009-001 y OE 2009-004, el Gobernador decretó un estado de emergencia fiscal y estableció medidas inmediatas de control de gastos incluyendo: la congelación de puestos vacantes; la prohibición a la creación de nuevos puestos; la eliminación de un 30% de los puestos de confianza en las agencias; la reducción de gastos operacionales equivalente al 10% de la mitad de los gastos operacional presupuestados para el año fiscal 2008-09; la prohibición del uso de tarjetas de crédito; la limitación al uso de vehículos oficiales; y la prohibición del uso de fondos públicos para sufragar gastos relacionados al uso de teléfonos celulares, entre otras medidas.

Ahora le compete a esta Asamblea Legislativa tomar acción decisiva ante la gravedad de la situación y la magnitud de los riesgos que enfrenta Puerto Rico. Esta Asamblea Legislativa determina y declara que en Puerto Rico existe **una grave emergencia fiscal** que requiere que el uso del Poder de Razón de Estado para tomar control de sus asuntos fiscales. La inacción no es una alternativa.

### **El Programa de Estabilización Fiscal y Reconstrucción Económica de Puerto Rico.**

Es necesario tomar acciones en dos frentes simultáneamente. Por un lado, tenemos que enderezar nuestra situación presupuestaria para evitar el escenario catastrófico y encaminar al Gobierno hacia un estado de salud fiscal con un presupuesto balanceado como requiere nuestra Constitución. Por otro lado, es necesario estimular agresivamente nuestra economía para revertir la contracción de los últimos tres años y empezar la curva ascendente del desarrollo económico. El primer paso es necesario para el éxito del segundo.

El conjunto de cuatro medidas conocidas como el Programa de Estabilización Fiscal y Reconstrucción Económica de Puerto Rico persigue precisamente estos propósitos. Esta Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico tiene el propósito principal de

estabilizar las finanzas del Gobierno de Puerto Rico y proteger nuestro crédito mediante un plan balanceado de reducción de gastos, aumentos de ingresos y mejor fiscalización, y medidas financieras. La Ley del Programa de Estímulo Económico Criollo, la Ley para Implantar la Ley Federal de Estímulo Económico y la Ley de las Alianzas Público-Privadas tienen el propósito de impulsar nuestro desarrollo económico. El Programa está diseñado para que cualquier efecto recesionario de las medidas de control fiscal sea contrarrestado por los efectos progresivos de las medidas de desarrollo económico para que, en su efecto neto, el programa en su totalidad sea progresivo.

### **La Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico.**

El camino a la reconstrucción fiscal requiere cerrar el déficit estructural mediante un balance de medidas de control y reducción de gastos y medidas de ingresos. En vista de que las proyecciones de la Junta de Planificación anticipan un crecimiento negativo de 2% para el próximo año fiscal, el estimado preliminar de recaudos del Departamento de Hacienda para dicho año es de \$7,400 millones, esto es, \$200 millones menos que la proyección vigente de recaudos para el año fiscal en curso. Por consiguiente, bajo la estructura de ingresos y gastos vigente, el déficit estructural del próximo año fiscal y los próximos dos años fiscales no sería menor al déficit de aproximadamente \$3,200 millones del presente año. Este déficit representa 42% de los ingresos proyectados para el año fiscal 2010.

Un déficit estructural de esta magnitud no se puede eliminar solamente con reducciones de gastos o solamente con medidas impositivas. Las medidas impositivas necesarias para cerrar una brecha de \$3,200 millones ahogarían a la ciudadanía y hundirían a Puerto Rico en una depresión catastrófica. Requeriría un aumento total en contribuciones no menor de 42% (\$3,200 millones adicionales a los recaudos proyectados de \$7,400 millones) para poder levantar esta cantidad de dinero. Requeriría aumentos dramáticos en las tasas del Impuesto sobre Ventas y Uso (“IVU”), las tasas de contribuciones sobre ingresos, y los arbitrios sobre autos, gasolina, petróleo y otros artículos. Imponer cargas de esta magnitud en una economía recesional sería devastador para Puerto Rico. Esta Asamblea Legislativa no puede contemplar esta alternativa.

Por otro lado, cubrir este déficit estructural solamente con reducciones de gastos gubernamentales podría tener un efecto devastador sobre la operación del Gobierno, los servicios a la ciudadanía y la economía en general. A modo de ejemplo, una reducción de \$3,200 millones requeriría la cesantía de aproximadamente 110,000 empleados del Gobierno Central (estimando un costo de \$30,000 por empleado). En un Gobierno Central de aproximadamente 190,000 empleados, esta reducción representaría el 58% de la plantilla gubernamental. Este tipo de acción convertiría al Gobierno en inoperante y afectaría seriamente los servicios a la ciudadanía, poniendo en riesgo la salud y la seguridad de nuestro Pueblo. Nuestro Gobierno se vería prácticamente incapacitado de ayudar a este gran número de empleados cesanteados, sumida en una recesión que ciertamente se agravaría con tal acción, tampoco podría absorber a todos estos empleados en otros sectores. El impacto sería devastador. Esta Asamblea Legislativa no puede contemplar esta alternativa.

Por consiguiente, esta Asamblea Legislativa entiende que la forma responsable de proceder es con una combinación balanceada de: (a) nuevas medidas de ingresos y de mejor fiscalización (Capítulo II); (b) medidas de control y reducción de gastos (Capítulo III); y (c) medidas de financiamiento (Capítulo IV) para ayudar a cubrir insuficiencias presupuestarias en lo que las medidas de ingresos y control de gastos surten efecto, financiar los costos asociados con la implantación de las medidas de reducción de gastos, y evitar impactos adversos en el Fondo General por la precariedad fiscal de algunas corporaciones públicas y municipios.

A. Medidas de Ingresos y Mejor Fiscalización.

En cuanto a las medidas de ingresos, esta Asamblea Legislativa entiende que Puerto Rico está sobrecargado de contribuciones y que la ciudadanía no aguanta más contribuciones ni más aumentos en los servicios públicos. No obstante, en vista de que algunas medidas de ingresos son ineludibles ante la gravedad de nuestra crisis fiscal, estas medidas deben ser temporeras en su mayoría y afectar primordialmente a aquellos sectores de nuestra sociedad que cuentan con más recursos para ayudar a rescatar a Puerto Rico. El impacto sobre nuestra clase media y nuestras clases de escasos recursos debe ser el menor posible. A final del día, para salir de esta crisis, todos los sectores de nuestra sociedad tienen que aportar en proporción a sus recursos.

En atención a estos principios, esta Asamblea Legislativa establece un plan mediante el cual no más del 40% del déficit estructural estimado de \$3,200 millones deba ser cubierto con nuevas medidas de ingresos o de mejor fiscalización y medidas financieras. Este es el límite de lo que entendemos es razonable imponer sobre una ciudadanía sobrecargada en una economía en franco deterioro. Las medidas contempladas en el Capítulo II de esta Ley van dirigidas a aumentar ingresos, junto con los esfuerzos agresivos de fiscalización y cobro que está realizando el Departamento de Hacienda. La mayoría son temporeras y recaen principalmente sobre aquellos sectores de nuestra sociedad con mayores recursos: (a) una sobre-tasa especial de emergencia de 5% a individuos con ingresos brutos ajustados anuales mayores de \$100,000 y a personas casadas que rinden planillas conjuntas con ingresos brutos ajustados anuales mayores de \$150,000; (b) una sobre-tasa especial de emergencia de 5% a corporaciones incluyendo, bancos, compañías de seguros y las grandes cadenas; (c) una moratoria inmediata de todos los programas de créditos contributivos con excepción de los créditos de los programas para turismo, cine e incentivos industriales; (d) una modificación a la contribución alternativa mínima a corporaciones; (e) una contribución especial de emergencia de 5% a entidades bancarias internacionales, cooperativas de seguros y cooperativas de ahorros y crédito de altos ingresos; y (f) una contribución especial de emergencia sobre la propiedad inmueble residencial con valores mayores de aproximadamente \$210,000 igual a la contribución municipal pagada actualmente.

Las medidas permanentes de ingresos son limitadas: (a) un incremento en los arbitrios sobre cigarrillos, vinos y cervezas, dirigidos a financiar los programas de salud del Gobierno; (b) tratamiento de motocicletas como automóviles para fines del arbitrio sobre vehículos de motor; (c) una modificación de la contribución básica alterna a individuos; y (d) eliminación del crédito contra el IVU por compra de productos manufacturados en Puerto Rico para exportación y eliminación del certificado para revendedores.

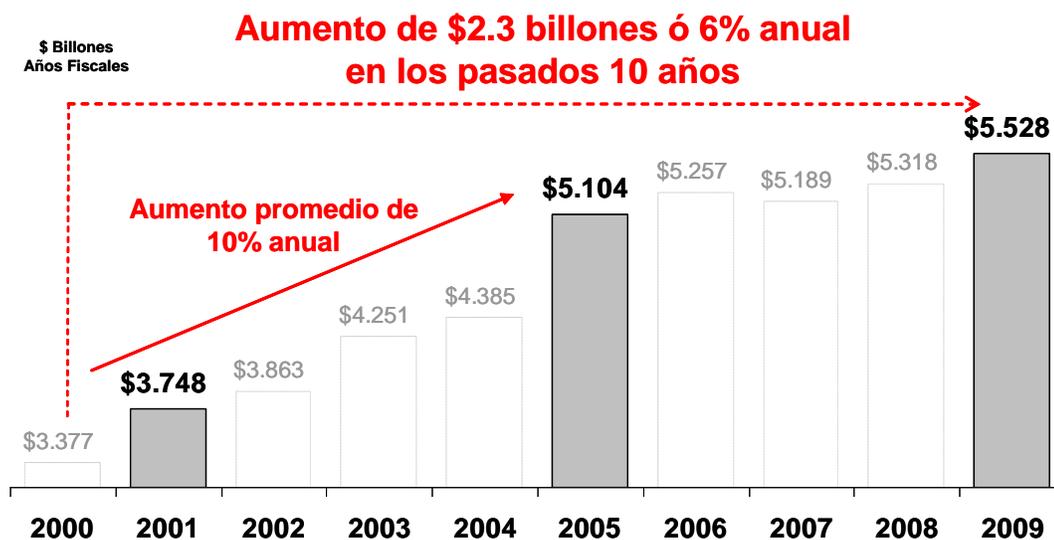
Para asegurar el máximo impacto de estas medidas de ingresos y fiscalización, ya sean temporeras o permanentes, en la reducción del déficit estructural y situación del Fondo General, esta Ley excluye el producto de estas nuevas medidas de la aplicación de las fórmulas de asignación de fondos a la Universidad de Puerto Rico y a los municipios. De esta forma, se asegura que estos nuevos ingresos van dirigidos directamente a reducir el déficit estructural del Gobierno Central.

**B. Medidas de Control y Reducción de Gastos.**

Luego de la implantación de las medidas impositivas, el restante 60% del déficit estructural, aproximadamente \$2,000 millones, se tiene que atender mediante el control y la reducción de gastos. Aproximadamente el 27% del presupuesto de gastos del gobierno está comprometido con el servicio de la deuda del Gobierno, las fórmulas de asignaciones a la Rama Judicial, la Universidad de Puerto Rico y los municipios, y con las asignaciones a la Rama Legislativa. El remanente, aproximadamente 73%, es la base de gastos sujeta a control discrecional. Estos gastos están compuestos por dos partidas principales: (a) gastos operacionales que no constituyen nómina y (b) gastos operacionales de nómina. En el presupuesto del año fiscal 2009, la proporción entre estas dos partidas es 33% en gastos operacionales que no constituyen nómina, \$2,700 millones, y 67% en gastos operacionales de nómina, \$4,700 millones.

En vista de esta distribución de gastos, es prácticamente imposible lograr la reducción necesaria sin afectar la nómina gubernamental. Si las economías se fueran a capturar solamente en gastos operacionales (que no incluyen nómina) y suponiendo que estos gastos ascienden a \$2,700 millones, según el presupuesto actual [aunque conocemos que los gastos actuales son aún mayores], habría que recortar aproximadamente 74% de estos gastos. En estos momentos, esto es una imposibilidad. Es lamentable, pero necesario, contemplar una reducción sustancial en la nómina gubernamental. Esta penosa acción es el legado funesto de la irresponsabilidad de las políticas fiscales anteriores.

El patrón descrito de sobre-estimación de crecimiento económico y recaudos con su concurrente inflación de gastos permitió al Gobierno seguir aumentando la nómina gubernamental fuera de toda proporción con la realidad de nuestros recaudos y nuestra economía. La nómina del Gobierno creció un promedio de 6% anual, para un total de \$2,300 millones, entre los años fiscales 2000 al 2009, mientras nuestra economía tuvo un crecimiento promedio de escasamente un 1% anual y efectivamente se ha contraído durante los últimos tres años. Específicamente, en el 2001 el gasto de nómina del Gobierno fue de \$3,748 millones, mientras que, en este año 2009, el gasto de nómina se estima en los \$5,528 millones. Desde el año fiscal 2005 al año fiscal 2009 la nómina creció \$424 millones, a pesar de una recesión que empezó en el fiscal 2006. Del año 2001 al 2008, el Gobierno añadió no menos de 49,000 empleados. Este gigantismo gubernamental es la triste herencia de las últimas dos administraciones.



Fuente: Oficina de Gerencia y Presupuesto de PR, Presentación de Transición; Junta de Planificación.  
\* Rama ejecutiva excluye asignaciones por Ley o Formula, Pago a pensionados y servicio a deuda.

Esta Asamblea Legislativa entiende que la forma responsable de proceder es disponer la reducción combinada de gastos operacionales y gastos de nómina hasta lograr la meta de una reducción de \$2,000 millones anuales. En vista de la magnitud del componente de nómina, las reducciones mayores se concentrarán en esta partida. La reducción de los gastos operacionales que no son nómina se atenderá durante la confección del presupuesto para el año fiscal 2010 y su ejecución será supervisada por la Junta de Estabilización y Reconstrucción Fiscal de Puerto Rico que se establece mediante esta Ley. La reducción de los gastos de nómina se atiende mediante el plan de reducción de gastos que dispone en el Capítulo III de esta Ley. Como el problema del déficit estructural es un problema del Gobierno en su totalidad, es apropiado implantar un remedio a nivel del Gobierno en su totalidad que trate a todos los empleados públicos por igual y que se rija por el criterio objetivo de antigüedad en el servicio público.

Esta Ley establece un plan de tres fases para la reducción de la nómina gubernamental. La implantación de este plan estará en manos de la Junta de Estabilización y Reconstrucción Fiscal de Puerto Rico compuesta por la Directora Ejecutiva de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Secretario de Hacienda, el Secretario del Trabajo, el Secretario de Desarrollo Económico y Comercio y el Presidente del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico.

La transición de la primera a la segunda fase del plan dependerá de que la Oficina de Gerencia y Presupuesto (“OGP”) certifique que no se ha cumplido con los objetivos de reducción de gastos operacionales. Estarán sujetas a este plan todas las dependencias de la Rama Ejecutiva cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General, tales como agencias, departamentos, juntas, comisiones, administraciones, oficinas y subdivisiones. Estarán exentas la Rama Judicial, las corporaciones públicas, la

Universidad de Puerto Rico, la Comisión Estatal de Elecciones y la Oficina de Ética Gubernamental. También estará incluida en este Plan la Oficina propia del Gobernador.

La Fase I tiene dos componentes. Primero, ofrece una ventana para que aquellos empleados públicos con veinte años o más de servicio público puedan acogerse a una reducción permanente de jornada de un 10%, lo que equivale a un (1) día por quincena. Segundo, se establece un programa de renunciaciones voluntarias incentivadas. El empleado público que participe en este programa recibirá un incentivo económico, basado en sus años de servicio, la liquidación correspondiente a su licencia de vacaciones y de enfermedad, de tiempo extraordinario acumulado, si aplican, y el pago de su plan médico por espacio de un año.

Los empleados que se acojan a la renuncia voluntaria podrán participar en el Programa de Alternativas para el Empleado Público que se establece mediante esta ley. Este programa ofrece las siguientes alternativas para ayudar en la transición de estos empleados públicos a otros sectores de nuestra economía: (a) la posibilidad de obtener un empleo en el sector privado o en corporaciones sin fines de lucro cuyo salario será subsidiado por el Gobierno por un año; o (b) un vale educativo para perseguir nuevas áreas de estudio y prepararse para otros trabajos; o (c) un vale para readiestramiento en destrezas vocacionales o para relocalización para poder capturar oportunidades de empleo; o (d) un vale para establecer un negocio propio o emplearse por cuenta propia.

Una vez se cierre la ventana de tiempo para participar en esta Fase I de reducción de jornada y renunciaciones incentivadas, las agencias tendrán que informar a la OGP la cantidad de empleados que se acogieron a los componentes de la Fase I. La OGP procederá a certificar la economía proyectada por la implantación de la Fase I. Si la OGP certifica que la economía proyectada por la Fase I no es suficiente para cumplir con los objetivos de ahorro presupuestario, entonces se procede a la implantación de la Fase II con un plan de transición de los empleados públicos en las agencias sujetas a la Ley. En la confección de este Plan, la Junta tomará en cuenta los objetivos de ahorro y la necesidad de mantener las operaciones de las agencias para proveer servicios a la ciudadanía. Con el fin de evitar un impacto negativo en los servicios gubernamentales, estarán excluidos del plan aquellos puestos que prestan servicios esenciales a la ciudadanía y que son esenciales para mantener la continuidad de servicios. En la medida que la primera Orden Ejecutiva del 2009 requiere la eliminación del treinta por ciento (30%) de todos los puestos de confianza en las Agencias, a éstos tampoco les aplicará el plan de cesantía.

El plan de la Fase II empezará en primera instancia por los empleados con un nombramiento transitorio o irregular. Luego se procederá con aquellos empleados que no tengan nombramiento transitorio o irregular, observando exclusivamente el criterio de antigüedad, de modo que sean cesanteados aquellos de menor antigüedad independientemente de la agencia o dependencia en la que estén destacados. Esto garantizará una aplicación equitativa del criterio objetivo de antigüedad a través de todo el Gobierno. A los fines de determinar la antigüedad de los empleados afectados se considerarán todos los servicios prestados por los empleados afectados en el servicio público. Los empleados afectados en esta segunda fase recibirán la liquidación correspondiente de sus licencias de vacaciones y enfermedad, si aplica, y el pago de su

plan médico por espacio de seis meses. Además, podrán participar en el Programa de Alternativas para el Empleado Público.

Este plan entrará en vigor paulatinamente a partir del 1ro de julio de 2009 y durante todo el año fiscal 2010. La Junta establecerá el orden en que se llevará a cabo la transición y al determinar este orden tomará en cuenta las medidas necesarias para asegurar que las agencias afectadas puedan continuar operando eficientemente. Culminada la Fase II, las agencias tendrán que brindar a la OGP, individualmente, un informe reflejando las economías logradas por el plan de cesantías. La OGP entonces certificará la economía proyectada para la Fase II.

Este plan de reducción de gastos de nómina estará complementado por dos medidas adicionales en la Fase III. La primera, una congelación de todos los aumentos de sueldo, beneficios marginales y todo otro aumento, compensación o beneficio económico, independientemente de la fuente de los mismos, a todos los empleados públicos a partir del 1ro de julio de 2009 y por dos años fiscales. Esta congelación es necesaria para lograr el objetivo de reducción de gastos y mantener control de los gastos de nómina por los próximos dos años fiscales y permite que el número de empleados afectados en la Fase II sea menor al que de otra forma sería si entraran en vigor dichos aumentos, pues el impacto presupuestario de los aumentos tendría que ser contrarrestado por un mayor número de empleados. La segunda, una suspensión por el mismo espacio de tiempo de todas las disposiciones vigentes, sin importar su fuente, referentes a ascensos, traslados, movimientos de personal y distribución de tareas de manera que el único criterio rector para los movimientos de personal y redistribución de tareas dentro de una agencia o entre agencias sea el criterio de necesidad del servicio. Esta suspensión es necesaria para dar máxima flexibilidad a la Rama Ejecutiva para reconstruir las agencias luego del impacto del plan de transición de la Fase II.

Los empleados afectados por la Fase II serán incluidos en un registro de elegibles a ser preparado por Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (“ORHELA”), por el término de un (1) año. Si existiere la necesidad de llenar una posición vacante, y esto no pudiera lograrse mediante traslados dentro de las agencias y entre agencias, se podrá reemplazar a aquellos que figuran en el registro de elegibles y que al momento de su separación estaban desempeñando labores iguales o similares a las del puesto vacante, siguiendo para ello el criterio de antigüedad. En estos casos se reemplazará a estos empleados dándole preferencia a los de mayor antigüedad.

Este plan no contempla una reducción de jornada general como una alternativa viable para reducir el déficit estructural y mantener las operaciones del Gobierno por varias razones. Primero, la magnitud de la reducción de jornada general que sería necesaria para lograr los recortes necesarios requeriría una reducción de aproximadamente 2 a 3 días, lo que equivale a una reducción salarial de 40% a 60%. Además de impactar enormemente los ingresos de estos empleados y crear un desasosiego general dentro y fuera del Gobierno, una reducción de jornada de 2 a 3 días por semana dejaría al Gobierno prácticamente inoperante. Segundo, aún de considerarse alguna combinación de una transición de un menor número de empleados con una reducción de jornada general para los empleados restantes que no rinden servicios esenciales, la reducción de jornada tendría que ser considerable para lograr los ahorros necesarios, por lo menos de

un 20% del salario o un (1) día a la semana, y tendría que ser indefinida. La reducción de jornada se tendría que mantener por el tiempo necesario para que los recaudos del Gobierno pudieran subir a los niveles necesarios para permitir al Gobierno restituir la jornada completa. En vista de la condición recesional de la economía de Puerto Rico y la magnitud del déficit estructural, este proceso puede tomar no menos de 3 años fiscales.

Esta Asamblea Legislativa considera que estas medidas son necesarias y razonables para atacar de frente nuestra emergencia fiscal dentro de nuestro ordenamiento legal y constitucional. Son las alternativas menos onerosas disponibles para lograr el fin público válido de rescatar a Puerto Rico de una catástrofe económica y fiscal mediante un proceso de estabilización y reconstrucción fiscal. Esta Ley es parte de un plan integrado de cuatro medidas legislativas de estabilización fiscal y reconstrucción económica. Esta Ley atiende principalmente el fin público de estabilización fiscal mediante un plan balanceado de medidas de ingresos, reducción de gastos, y medidas financieras que lamentablemente tiene que incluir un componente de reducción de nóminas significativo. Todas las alternativas típicamente usadas como pasos previos a la reducción de personal—traslados, reubicaciones, readiestramientos, licencias sin sueldo y reducción de jornada, entre otros—no son viables dentro del contexto de la magnitud del déficit estructural del Gobierno y la precariedad de la situación. Es necesario reducir dramáticamente y de forma expedita, el gasto gubernamental. En vista del tamaño de la nómina y del tamaño del déficit, ninguna de las demás alternativas es compatible con este objetivo o son viables ante su impacto sobre la operación del Gobierno. Los traslados, las reubicaciones y los readiestramientos meramente transfieren el empleado y, por consiguiente, el gasto de un lado a otro. La reducción general de jornada y mucho menos las licencias sin sueldos, no son alternativas viables pues tendrían que ser de tal magnitud y duración que impactarían gravemente la gobernabilidad de la Rama Ejecutiva.

Igualmente, la congelación temporera de todo aumento de salario y de cualquier beneficio económico, y la suspensión temporera de toda disposición referente a traslados, reubicaciones y movimientos de personal, y redistribución de tareas, no choca ante las disposiciones constitucionales sobre el menoscabo de las obligaciones contractuales. Estamos ante una emergencia fiscal. Nuestro Tribunal Supremo reconoció en el contexto de una crisis fiscal en el Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico - crisis que no se asemeja en escala con la crisis fiscal que enfrenta Puerto Rico - que “el Estado debe tener la capacidad y la flexibilidad para hacer cambios y enmiendas razonables que sean necesarias para adelantar los intereses” legítimos que persigue. *Bayrón Toro v. Serra*, 119 D.P.R. 605, 623 (1987). Esta Asamblea Legislativa entiende que las medidas establecidas en esta Ley son razonables y necesarias ante las gravísimas circunstancias que enfrenta Puerto Rico.

#### C. Medidas Financieras.

A pesar de que esta Ley entraría en vigor inmediatamente después de su aprobación, las medidas de ingresos y de reducción de gastos aquí autorizadas no surtirían su efecto inmediatamente. El plan de control de gastos se llevaría a cabo durante el año fiscal 2010 y requeriría fondos para financiar la transición de los empleados que salgan del servicio público. Las medidas de ingresos surtirían su efecto, unas inmediatamente, otras a través del año fiscal. El Capítulo IV de esta Ley autoriza varias medidas financieras

para permitir al Gobierno a financiar insuficiencias presupuestarias en lo que las medidas de ingresos y de reducción de gastos operacionales surten todo su efecto y financiar la transición de los empleados públicos establecida en el Capítulo III, y evitar el efecto adverso sobre el Fondo General y la efectividad de este plan de estabilización fiscal de la precariedad de ciertas corporaciones públicas y municipios.

Se autoriza una enmienda a la Ley de la Corporación del Fondo de Interés Apremiante para asignar 0.75% adicional del IVU al fondo de dicha corporación para aumentar la capacidad para que el producto de las emisiones de bonos de dicha corporación puedan servir también para sufragar los costos del Plan de Alternativas al Empleado Público que se establece en el Capítulo III de esta Ley. Se establecen herramientas de financiamiento y manejo de flujo de caja durante esta crisis para ayudar al Fondo General y a la Autoridad de Edificios Públicos, en este último caso, para evitar que su precaria situación fiscales puedan afectar adversamente el Fondo General. Se establece un programa de Notas de Ahorro de Cooperación Económica de Puerto Rico para fomentar participación ciudadana directa en el financiamiento de este plan de estabilización fiscal.

Finalmente, hay aproximadamente 40 municipios con situaciones fiscales precarias. Si no se les conceden herramientas de emergencia a estos municipios para atender sus situaciones, éstas podrían afectar al Fondo General e impactar el plan de estabilización del Gobierno Central que se persigue bajo esta Ley. Por consiguiente, el Capítulo IV de esta Ley enmienda la Ley de Financiamiento Municipal para abrir una ventana de emergencia hasta el 30 de junio de 2011 para que los municipios puedan tomar dinero a préstamo del Banco Gubernamental de Fomento mediante bonos o pagarés de obligación general municipal para atender sus déficits operacionales. Esto permitirá que los municipios con capacidad de repago puedan tomar dinero prestado del Banco para atender sus propias crisis fiscales bajo la supervisión del Banco y así evitar que se afecte la condición fiscal del Gobierno Central. Para viabilizar esta ventana de emergencia hasta el 2011, se enmienda la Ley de Contribución sobre la Propiedad para ampliar el margen prestatario de los municipios aumentando por un factor de diez el valor de toda propiedad inmueble tasada por el Centro de Recaudación de Ingresos Municipales. Esta medida no tendrá efecto neto sobre los contribuyentes porque está acompañada de una reducción por el mismo factor de diez en las tasas contributivas.

Puerto Rico atraviesa por una emergencia fiscal, producto de políticas fiscales irresponsables y de una recesión local recrudecida por la obstinada insistencia en dichas políticas y el efecto local de una profunda recesión en Estados Unidos y el resto del mundo. Estamos está al borde de un precipicio y todas las Ramas del Gobierno tienen la responsabilidad constitucional de actuar con firmeza para rescatar a Puerto Rico. Con esta Ley, la Asamblea Legislativa ha hecho un ejercicio pleno de su Poder de Razón de Estado para enfrentar la situación con valentía y con un plan de acción integrado que contiene las medidas necesarias para devolverle al Gobierno su salud fiscal y establecer las bases para que el Gobierno pueda impulsar nuestro desarrollo económico para el bienestar de todos los puertorriqueños. Le compete ahora a las demás Ramas del Gobierno y al resto de la ciudadanía hacer su parte por el bien y el futuro de Puerto Rico.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

---

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES INICIALES

#### **Artículo 1.—Título.**

Esta Ley se conocerá como “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico”.

#### **Artículo 2.—Declaración de Propósito de Política Pública.**

Se declara un estado de emergencia económica y fiscal en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y se adopta un plan de estabilización económica y fiscal con el fin de salvar el crédito de Puerto Rico.

Los análisis económicos realizados por el Gobierno de Puerto Rico demuestran fehacientemente que la implantación de medidas de ingresos, reducción de gastos, y financieras, de forma aislada, exclusiva o independiente una de la otra, logre el propósito de eliminar el déficit estructural de más de \$3,200 millones que enfrenta Puerto Rico. Este déficit estructural según evidenciado, surge como resultado de políticas de administración pública erradas, transacciones de dudosa legitimidad, entre otros factores, que provocan que las asignaciones excedieran los recursos del estado.

La Asamblea Legislativa, en el ejercicio del poder de razón de estado, está facultada para adoptar aquellas medidas que propendan a proteger la salud, la seguridad y el bienestar público. A tales efectos, es potestad de la Asamblea Legislativa aprobar leyes en aras de responder a intereses sociales y económicos, así como a situaciones de emergencia. La [Sección 19 de nuestra Carta de Derechos](#) dispone que la enumeración de derechos contenida en el Artículo II no “se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo.” Asimismo, la [Sección 18 de la Carta de Derechos](#) le confiere la facultad a esta Asamblea Legislativa para aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud, la seguridad pública o los servicios gubernamentales esenciales. De igual forma, nuestra Carta Magna autoriza la imposición de las contribuciones suficientes cuando las asignaciones excedan los recursos, sin proteger nuestro crédito como ocurre en la presente situación.

Esta Ley atiende de manera integrada y responsable la necesidad de lograr la estabilización fiscal del Gobierno de Puerto Rico y proteger su crédito mediante:

- (a) nuevas medidas ingresos y de mejor fiscalización;
- (b) medidas de control y reducción de gastos;
- (c) medidas fiscales y de financiamiento cubrir insuficiencias presupuestarias en lo que las medidas de ingresos y control de gastos surten efecto, financiar los costos asociados con la implantación de las medidas de reducción de gastos, y evitar impactos adversos en el Fondo General por la precariedad fiscal de algunas corporaciones públicas y municipios.

Ante el cuadro económico, fiscal y para salvaguardar la salud del crédito del Gobierno de Puerto Rico, se establece como política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la necesidad apremiante de establecer un plan integrado y coherente de estabilización fiscal, la eliminación del déficit estructural, la amortización de la deuda pública, el reestablecimiento de la salud fiscal y las bases para que el Gobierno pueda impulsar el desarrollo económico de Puerto Rico.

**Artículo 3.—Primacía de esta Ley Especial.**

Esta Ley se aprueba en el ejercicio del poder de razón del Estado, así como en la facultad constitucional que tiene la Asamblea Legislativa, reconocida en el [Artículo II, §§ Secciones 18 y 19 de nuestra Constitución](#), de aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo, así como en casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud, la seguridad pública o los servicios gubernamentales esenciales, así como al amparo de las [Secciones 7 y 8 del Artículo VI de la Constitución de Puerto Rico](#).

CAPÍTULO II

MEDIDAS DE INGRESOS Y MEJOR FISCALIZACIÓN

SUBCAPÍTULO 1.—Medidas Permanentes

**Artículo 4.**—Se enmiendan los incisos (1), (2) y (3) del apartado (b) y se añade un párrafo (D) al inciso (2) del apartado (c) de la sección 1011 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, para que lean como sigue:

“Sección 1011.-Contribución a Individuos

Se impondrá, cobrará y pagará sobre el ingreso neto de todo individuo en exceso de las exenciones provistas en la sec. 1025 de este título y sobre el ingreso neto de una sucesión o de un fideicomiso en exceso del crédito provisto en la sección 1163, una contribución determinada de acuerdo con las siguientes tablas:

(a) ...

...

(b) *Contribución Básica Alternativa a Individuos.-*

(1)Regla general.- Se impondrá, cobrará y pagará por todo individuo para cada año contributivo, en lugar de cualquier otra contribución impuesta por esta parte, una contribución sobre el ingreso neto sujeto a contribución básica alterna, determinada de acuerdo con la siguiente tabla (cuando la misma sea mayor que la contribución regular):

*Si el ingreso neto sujeto a contribución básica alterna fuere:*

*La contribución será:*

De \$75,000 Pero no mayor de \$125,000	10 %
En exceso de \$125,000 pero no mayor de 175,000	15 %
En exceso de \$175,000	20 %

(2) Ingreso neto sujeto a contribución básica alterna.- Para fines de este apartado, el término “ingreso neto sujeto a contribución básica alterna” significa el ingreso bruto del contribuyente para el año contributivo, determinado conforme a lo dispuesto en la sección 1022 de este Subtítulo, reducido por las deducciones admitidas por la Sección 1023 y las concesiones de deducciones por exenciones personales y por dependientes dispuestas en la Sección 1025, excepto que, para propósitos de determinar el monto del ingreso neto sujeto a contribución básica alterna:

(A) No serán de aplicación:

(i) exclusiones o exenciones de ingreso que no emanen de este Subtítulo, aunque las mismas estén concedidas por leyes especiales, ni

(ii) las exclusiones dispuestas en los párrafos (C) al (R) del inciso (4); el párrafo (F) del inciso (8); ni los incisos (7), (9), (13), (20), (23), (24), (26), (27), (28), (29), (33), (34), (36), (40), (43), (46), (47), (48), (50), (53), (55) y (56) del apartado (b) de la sección 1022 de este Subtítulo;

(B) La participación de un socio en el beneficio o en la pérdida de una sociedad especial (sujeto a la limitación que establece la sección 1023(a)(5)) dedicada a la edificación, instalación y construcción de obras que cubran en exceso de un año se determinará por el método de contabilidad que se conoce como el método de porcentaje de terminación; y

(C) La deducción admitida a tenor con la sección 1023(aa)(2)(B) no podrá exceder treinta (30) por ciento del ingreso bruto ajustado del contribuyente, determinado conforme a lo dispuesto en la sección 1022(k) de este Subtítulo con los ajustes descritos en los párrafos (A) y (B) de este inciso (2).

(3) Contribución regular.- Para los fines de este apartado, el término “contribución regular” significa la suma de la obligación contributiva impuesta por los apartados (a) y (c) de esta sección 1011 antes del crédito concedido por la sección 1031, y las contribuciones especiales dispuestas en las secciones 1012, 1012A, 1012B (relativa a la contribución especial sobre anualidades variables en cuentas separadas), 1012B (relativa a ingreso devengado de juegos de baloncesto de la Asociación Nacional de Baloncesto de los Estados Unidos), 1013, 1013A y 1014 de este Subtítulo.

(4) ...

(c) *Ajuste gradual de los tipos contributivos menores de la tasa de treinta y tres (33) por ciento y de la exención personal y exención por dependientes.*

(1) ...

(2) Limitación.- El aumento determinado bajo el párrafo (1) de este apartado con respecto a cualquier contribuyente:

(A) ...

(D) Para los años contributivos que comiencen después del 31 de diciembre del 2008, no excederá de ocho mil cuatrocientos noventa (8,490) dólares, más el treinta y tres (33) por ciento de la exención personal y de la exención por dependientes admisibles al contribuyente bajo la sección 1025. En el caso de una persona casada que viva con su cónyuge y rinde planilla separada, el límite especificado en este párrafo será de cuatro mil doscientos cuarenta y cinco (4,245) dólares, más el treinta y tres (33) por ciento del monto de la exención personal y de la exención por dependientes admisibles al contribuyente bajo la sección 1025, según los reglamentos que establezca el Secretario.”

**Artículo 5.**—Se enmienda la sección 1040D de la Ley 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue;

“Sección 1040D-Crédito por Compra de Productos Manufacturados en Puerto Rico para Exportación.

Todo negocio elegible que compre, directamente o a través de personas relacionadas, productos manufacturados en Puerto Rico para exportarlos, podrá reclamar un crédito según se dispone en esta sección.

(a) Uso del crédito- El crédito provisto en esta sección deberá ser aplicado contra las contribuciones impuestas en el subtítulo A.

(b)

(c) Limitación del Crédito- El crédito provisto en esta sección deberá utilizarse como sigue:

(1)

(d)

**Artículo 6.**—Se enmienda la sección 2008 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“Sección 2008.—Cigarrillos

Se impondrá, pagará y cobrará, un arbitrio de once dólares con quince centavos (\$11.15) sobre cada ciento o fracción de cien (100) cigarrillos. A los fines de este Subtítulo, el término “cigarrillo” significará cualquier rollo de picadura de tabaco natural o sintético, o picadura de cualquier materia vegetal natural o sintética, o cualquier mezcla de las mismas, o picadura de cualquier otra materia o sustancia sólida, que se utilice para elaborar los productos conocidos por los nombres de cigarrillos, cigarros y “little cigars”.

Quedan excluidos los cigarros o cigarrillos artesanales hechos a manos según definido por el Secretario de Hacienda mediante Reglamento.

Los cigarrillos que se fabriquen, introduzcan, vendan, traspasen, usen o consuman en Puerto Rico llevarán adherido en las cajas, paquetes o cajetillas en que fueren envasados una etiqueta con la información y características que por reglamento se disponga. Cada caja, paquete o cajetilla de cigarrillos deberá tener estampada en sitio visible y en forma clara y legible la palabra “tributable” o “taxable”. Estas disposiciones no serán de aplicación a los cigarrillos exentos.”

**Artículo 7.**—Se enmienda el inciso (1) del apartado (b) de la sección 2011 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“Sección 2011.-Vehículos

(a) ...

(b) Definiciones.- A los efectos de esta sección y de cualesquiera otras disposiciones aplicables de este Subtítulo, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:

(1) “Automóvil”, significará cualquier vehículo provisto de cualquier medio de autoimpulsión que se haya diseñado para transportar personas, incluyendo las motocicletas, los carros fúnebres y los carruajes para llevar flores, pero excluyendo los omnibuses y las ambulancias. También significará aquellos vehículos de uso múltiple que son aquéllos que por su diseño, estructura interna, aspectos mecánicos y configuración física, puedan utilizarse, tanto para el transporte de carga, como para el transporte de pasajeros. Incluye a su vez, los vehículos conocidos con el nombre genérico de “motoras”, “scooters”, “vanes”, “minivanes” y vehículos hechos a la orden (“customized”).

(2) ...

...

(c) ...”

**Artículo 8.**—Se deroga la sección 2407 del Subtítulo BB la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico.

**Artículo 9.**—Se enmienda el apartado (a), los párrafos (1) y (2) del apartado (c), y se elimina el párrafo (3) del apartado (c) de la Sección 2502 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que se lean como sigue:

“Sección 2502.-Certificado de Exención

(a) Toda planta manufacturera o persona con derecho a alguna exención bajo esta parte, podrá, sujeto al cumplimiento de aquellos requisitos establecidos por el Secretario,

solicitar un certificado de exención del impuesto sobre ventas y uso. Cada certificado expedido deberá estar numerado y será válido por el término de tres (3) años.

(b) ...

(c) Al emitir los certificados de exención, el Secretario deberá asegurarse de lo siguiente:

(1) Que la persona que solicita dicho certificado es un comerciante o titular de alguna exención según establecida en esta parte; y

(2) que la persona está debidamente registrada en el Registro de Comerciantes.

(d) ..."

**Artículo 10.**—Se enmiendan los apartados (a), (b), (c) y (d) de la Sección 2602 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que se lean como sigue:

“Sección 2602.-Planilla Mensual de Impuestos sobre Ventas y Uso

(a) En General.- Para propósitos de determinar la cantidad del impuesto sobre ventas a pagar bajo este Subtítulo, todo comerciante debe presentar una Planilla Mensual de Impuestos sobre Ventas y Uso y, excepto según se disponga por reglamento a tenor con la sección 2606 de este Subtítulo, remitirá al Secretario el impuesto sobre ventas no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente al que se recauden dichos impuestos, en los formularios preparados y suministrados por éste. Dicha planilla deberá reflejar, separadamente por cada municipio, los alquileres, admisiones, ventas brutas o compras, según sea el caso, que surjan de todos los arrendamientos, admisiones, ventas, o compras tributables, depósitos del impuesto sobre ventas, créditos durante el mes precedente y cualquier otra información que el Secretario requiera por reglamento.

(b) Toda persona que haya comprado partidas tributables sujetas al impuesto sobre uso debe presentar una Planilla Mensual de Impuestos sobre Ventas y Uso y remitirá al Secretario el impuesto no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente al que ocurrió la transacción objeto del impuesto, en los formularios preparados y suministrados por éste.

(c) El Secretario aceptará todas las planillas como presentadas a tiempo si tienen el matasello postal fechado no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente a que se recauden dichos impuestos o del mes siguiente al que ocurrió la transacción objeto del impuesto, según sea el caso. Si el décimo (10mo) día fuese sábado, domingo, o día festivo federal o estatal, las planillas serán aceptadas si tienen matasellos del día hábil siguiente. Aquellas planillas que el Secretario requiera por reglamento que se envíen por medios electrónicos deben ser recibidas no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente a que se recauden dichos impuestos o del mes siguiente al que ocurrió la transacción objeto del impuesto, según sea el caso.

(d) El Secretario podrá requerir, mediante reglamento, que todo comerciante al que se le requiera remitir el impuesto sobre ventas mediante transferencia electrónica de fondos rinda la Planilla Mensual de Impuestos sobre Ventas y Uso por medios electrónicos. El método aceptable de transferencia, en cuanto a forma y contenido del intercambio de información electrónica, las circunstancias bajo las cuales un intercambio de información

electrónica servirá como sustituto de la presentación de un formulario de planilla y los medios, si alguno, mediante los cuales los contribuyentes recibirán confirmación, serán establecidos por el Secretario. El Secretario deberá aceptar dichas planillas como que fueron sometidas a tiempo si se inicia y acepta dicha transmisión no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente al que se recauden los impuestos.

(e) ...  
..."

**Artículo 11.**—Se enmiendan los apartados (a) y (b) de la Sección 2606 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el “Código de Rentas Internas de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

“Sección 2606.-Tiempo de Remisión del Impuesto sobre Ventas y Uso

(a) En General.- Los impuestos que se fijan por este Subtítulo, serán pagaderos al Secretario por la persona responsable de emitir el pago, no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente al que ocurrió la transacción objeto del impuesto, o en aquella otra fecha o forma, según se establezca en los reglamentos que promulgue el Secretario en relación con la forma, el tiempo y las condiciones que regirán el pago o depósito de dichas contribuciones retenidas.

(b) Depósito Electrónicos o en Exceso de Treinta mil (30,000) Dólares.- En el caso de comerciantes cuyos depósitos del impuesto fijado en este Subtítulo para el año contributivo anterior excedan de treinta mil (30,000) dólares, o a quienes el Secretario requiera mediante reglamento efectuar el depósito de dicho impuesto mediante transferencia electrónica, el impuesto será pagadero no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente al que ocurrieron las transacciones objeto del impuesto, o en aquella otra fecha o forma, según se establezca en los reglamentos que promulgue el Secretario en relación con la forma, el tiempo y las condiciones que regirán el pago o depósito de dichas contribuciones retenidas.”

**Artículo 12.**—Se enmienda el apartado (e) de la Sección 2607 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que se lea como sigue:

“Sección 2607.-Forma de Pago

(a) ...  
...

(e) El Secretario aceptará todos los pagos como remitidos a tiempo si tienen el matasello postal fechado no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente a que se recauden dichos impuestos o del mes siguiente al que ocurrió la transacción objeto del impuesto, según sea el caso. Si el décimo (10mo) día fuese sábado, domingo, o día festivo federal o estatal, los pagos serán aceptados si tienen matasellos del día hábil siguiente. Aquellos pagos que el Secretario requiera que se envíen por medios electrónicos deben ser

recibidos no más tarde del día décimo (10mo) del mes siguiente a que se recauden dichos impuestos o del mes siguiente al que ocurrió la transacción objeto del impuesto, según sea el caso, o la fecha establecida por el Secretario mediante reglamento a tenor con la sección 2606 de este Subtítulo, cual fuere aplicable.”

**Artículo 13.**—Se enmienda el apartado (a) y se añade un apartado (b) a la sección 2704 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“Sección 2704.-Crédito por Impuestos Pagados por el Comerciante

(a) Todo comerciante registrado que haya comprado partidas tributables para la reventa y haya pagado el impuesto sobre ventas podrá reclamar un crédito por la cantidad pagada por concepto del impuesto sobre ventas en la Planilla Mensual de Impuestos sobre Ventas y Uso del período en que se pagó dicho impuesto.

(b) Arrastre.- Si el crédito dispuesto por esta sección excede el impuesto sobre ventas y uso a pagarse en la Planilla Mensual de Impuestos sobre Ventas y Uso del periodo en que se paga el impuesto que da derecho al crédito concedido en esta sección, dicho exceso podrá arrastrarse a las Planillas Mensuales de Impuestos sobre Ventas y Uso subsiguientes, hasta tanto sea utilizado en su totalidad.”

**Artículo 14.**—Se enmiendan los apartados (b) y (c) de la sección 4002 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lean como sigue:

“Sección 4002.-Disposición Impositiva

Se impondrá, cobrará y pagará una sola vez sobre los siguientes productos que se tengan en depósito o que hayan sido o puedan ser en lo sucesivo destilados, rectificados, producidos, fabricados, importados o introducidos en Puerto Rico, un impuesto de rentas internas a los tipos siguientes:

(a) ...

(b) Vinos

(1) Sobre todos los vinos de calidad subnormal (substandard) cuyo contenido alcohólico por fermentación haya sido complementado mediante la fortificación exclusiva con espíritus destilados obtenidos de la fermentación y destilación de productos derivados de la caña de azúcar, (excluyendo el champaña y vinos espumosos y carbonatados, o imitación de los mismos) o cualesquiera sustitutos de los mismos, cuyo contenido alcohólico no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, un impuesto de dos dólares (\$2.00) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre toda fracción de galón medida.

Para que un vino elaborado fuera de los Estados Unidos o Puerto Rico cualifique como un vino subnormal (“substandard”), de mostos concentrados o de frutas

tropicales para fines de esta Ley, será requisito indispensable que el elaborador o importador del mismo registre en el Negociado de Bebidas Alcohólicas y Licencias del Departamento de Hacienda una certificación de la fórmula del mismo emitida por una agencia u organismo gubernamental de rango o jerarquía similar al Negociado de Tarifas y Comercio de Alcohol y Tabaco (Alcohol and Tobacco Tax and Trade Bureau (“TTB”) por sus siglas en inglés) o al Negociado de Bebidas Alcohólicas y Licencias del Departamento de Hacienda. Además, el elaborador o importador deberá presentar al Negociado de Bebidas Alcohólicas y Licencias una certificación del “TTB” aprobando la etiqueta del producto. El Secretario de Hacienda o el funcionario que éste designe, tendrá autoridad para ordenar la realización de las pruebas o análisis químicos o de cualquier otra naturaleza para verificar la corrección de cualquier declaración de una fórmula registrada en el Negociado de Bebidas Alcohólicas y Licencias.

(2) Sobre el vino (excluyendo el champaña y vinos espumosos y carbonatados) y sidras, ambos importados, cuyo contenido alcohólico no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, un impuesto de doce dólares con cinco centavos (\$12.05) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre toda fracción de galón medida.

(3) Sobre todos los vinos de frutas tropicales, simples o carbonatados, cuyo contenido alcohólico por fermentación haya sido complementado mediante la fortificación exclusiva con espíritus destilados obtenidos de la fermentación y destilación de productos derivados de la caña de azúcar, y cuyo contenido alcohólico no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, se pagará un impuesto de noventa y siete (97) centavos por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre cada fracción de galón medida.

(4) Sobre el vino de mostos concentrados (excluyendo el champaña y vinos espumosos y carbonatados), cuyo contenido alcohólico por fermentación no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, un impuesto de cuatro dólares con cuarenta y ocho centavos (\$4.48) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre toda fracción de galón medida.

(5) Champaña y vinos espumosos.-

(A) Sobre el champaña y vinos espumosos, carbonatados, cuyo contenido alcohólico no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, se cobrará un impuesto de catorce dólares con cuarenta y cinco centavos (\$14.45) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre toda fracción de galón medida.

(B) Sobre el champaña y vinos espumosos o carbonatados de vinos de mostos concentrados, cuyo contenido alcohólico no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, se cobrará un impuesto de cinco dólares con ochenta y cinco centavos (\$5.85) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre toda fracción de galón medida.

(C) Sobre la champaña y vinos espumosos o carbonatados subnormales (Substandard), cuyo contenido alcohólico no exceda de veinticuatro por ciento (24%) por volumen, se cobrará un impuesto de dos dólares con cincuenta y cinco

centavos (\$2.55) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre toda fracción de galón medida.

(c) Cervezas

(1) Sobre toda la cerveza, extracto de malta y otros productos análogos, fermentados o no fermentados, cuyo contenido alcohólico sea de la mitad del uno por ciento ( $\frac{1}{2}$  del 1%) por volumen y no exceda del uno y medio por ciento ( $1\frac{1}{2}\%$ ) por volumen, se cobrará un impuesto de un dólar (\$1.00) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre cada fracción de galón medida.

(2) Sobre toda cerveza, extracto de malta y otros productos análogos fermentados o no fermentados, cuyo contenido alcohólico exceda de uno y medio por ciento ( $1\frac{1}{2}\%$ ) por volumen, se cobrará un impuesto de cuatro dólares con treinta y cinco centavos (\$4.35) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre cada fracción de galón medida, excepto según se dispone en la Sección 4023 de este Subtítulo.

(3) Sobre toda cerveza, extracto de malta y otros productos análogos fermentados o no fermentados, cuyo contenido alcohólico exceda de uno y medio por ciento ( $1\frac{1}{2}\%$ ) por volumen y se venda en envases conteniendo cinco (5) o más galones medida, se cobrará un impuesto de cuatro dólares con cuarenta y dos centavos (\$4.42) por cada galón medida y un impuesto proporcional a igual tipo sobre cada fracción de galón medida excepto según se dispone en la Sección 4023 de este Subtítulo.”

**Artículo 15.**—Se enmienda el apartado (a) de la Sección 4023 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que se lea como sigue:

“Sección 4023.-Exención Especial

(a) En lugar del impuesto establecido en los párrafos (2) y (3) del apartado (c) de la Sección 4002 de esta Ley sobre toda la cerveza, extracto de malta y otros productos análogos fermentados o no fermentados cuyo contenido alcohólico exceda de uno y medio por ciento ( $1\frac{1}{2}\%$ ) por volumen a que se refieren los párrafos (2) y (3) del apartado (c) de dicha Sección, que sean producidos o fabricados por personas cuya producción total, si alguna, de dichos productos durante su más reciente año contributivo no haya excedido de treinta y un millones (31,000,000) de galones medida, se cobrará un impuesto de forma escalonada por galón de medida producido, importado o introducido de la siguiente manera:

1. Los primeros nueve millones (9,000,000) de galones medidas - dos dólares cincuenta y cinco centavos (\$2.55);
2. Por cada galón medida en exceso de nueve millones (9,000,000) hasta diez millones (10,000,000)- dos dólares con setenta y seis centavos (\$2.76);
3. Por cada galón medida en exceso de diez millones (10,000,000) hasta once millones (11,000,000) - dos dólares con noventa y siete centavos (\$2.97);
4. Por cada galón medida en exceso de once millones (11,000,000) hasta doce millones (12,000,000) - tres dólares con dieciocho centavos (\$3.18);

5. Por cada galón medida en exceso de doce millones (12,000,000) hasta treinta y un millones (31,000,000) - tres dólares con treinta y nueve centavos (\$3.39).
- (b) ...  
..."

#### **Artículo 16.—Disposiciones Transitorias**

- (a) Todo almacén de adeudo que a la fecha de efectividad de esta Ley tenga en su poder existencias de espíritus destilados, vinos, champaña, vinos espumosos y cervezas sujetos al pago del impuesto provisto por esta Ley, vendrá obligado a declarar y pagar los tipos dispuestos en esta Ley antes de retirar dichas bebidas alcohólicas de los almacenes de adeudo.
- (b) Todo espíritu destilado, vinos, champaña, vinos espumosos y cervezas que a la fecha de efectividad de esta Ley se encuentren en existencia en Puerto Rico, destinados para la venta y sobre los cuales se hubiesen pagado los impuestos de rentas internas prescritos previo a la aprobación de esta Ley, pagará un impuesto adicional equivalente a la diferencia entre el impuesto pagado y el nuevo impuesto que impone esta Ley.
- (c) El Secretario de Hacienda establecerá mediante reglamento, carta circular, u otra determinación administrativa de carácter general las normas necesarias para la aplicación de estas disposiciones transitorias.

Reservado

#### **SUBCAPÍTULO 2.—Medidas Temporales**

**Artículo 18 .—**Se enmienda el apartado (a) de la Sección 1018 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para añadir un nuevo párrafo (6), que lea como sigue:

“Sección 1018.-Ajustes en el Cómputo del Ingreso Neto Alternativo Mínimo

- (a) Ajustes.-  
(1) ...  
...  
(6) Deducción de gastos por servicios prestados fuera de Puerto Rico.- En la determinación de la contribución alternativa mínima no se permitirá deducción alguna por gastos incurridos o pagados por concepto de servicios prestados fuera de Puerto Rico si dichos pagos por servicios no están sujetos a contribución sobre ingresos sobre este Código.
- (b) ...

**Artículo 19.—**Se enmienda la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para añadir una nueva sección 1020A que lea como sigue:

“Sección 1020A.-Imposición de Sobretasa Especial Para cada uno de los años contributivos comenzados luego del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1ero de enero de 2012, en el caso de corporaciones, sociedades, sucesiones, fideicomisos, así como de individuos solteros, jefes de familia, personas casadas que no vivan con su cónyuge o personas casadas que vivan con su cónyuge y rindan planilla separada, cuyo ingreso bruto ajustado exceda cien mil dólares (\$100,000), o personas casadas que vivan con su cónyuge y rindan planilla conjunta cuyo ingreso bruto ajustado exceda \$150,000, se impondrá, cobrará y pagará una sobretasa contributiva especial de cinco por ciento (5%) sobre la contribución total determinada bajo las secciones 1011, 1012, 1012B (relativa a la contribución especial sobre anualidades variables en cuentas separadas), 1013, 1013A, 1014, 1015, 1016, 1017, 1018A y, en el caso de individuos residentes en Puerto Rico, las secciones 1012A y 1012B de este Subtítulo. No obstante cualquier otra disposición de ley, incluyendo las provistas en el Subcapítulo C de este Subtítulo, la sobretasa contributiva especial constituirá un impuesto separado, contra el cual sólo podrán reclamarse los créditos dispuestos en las secciones 1030, 1031, 1032, 1033, 1035, 1037, 1038, 1039 y 1040 de este Subtítulo.”

**Artículo 20.**—Se enmienda párrafo (5) del apartado (e) de la Sección 1040K del subtítulo A de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

"Sección 1040K.-Programa de Créditos Contributivos para la Adquisición de Vivienda de Nueva Construcción.-

(a) ...

...

(e) Cesión, Venta o Transferencia del Crédito.-

(1) ...

(5) En caso que una institución financiera, al cierre de cualesquiera de sus años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2007 no pueda utilizar el crédito contributivo dispuesto por esta Sección contra su obligación contributiva, si alguna, y no haya cedido, vendido o traspasado el mismo, podrá reclamar dicho crédito en su planilla de contribución sobre ingresos como un crédito reintegrable para cada uno de los tres años contributivos comenzados con posterioridad al 31 de diciembre de 2010 .Un reintegro solicitado al amparo de esta disposición no estará sujeto al pago de intereses.

(f) ...

(g) ..."

**Artículo 21.**—Se enmienda el Subcapítulo C del Subtítulo A de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para añadir una nueva Sección 1040M que lea como sigue:

“Sección 1040M.-Moratoria de Créditos Contributivos

(a) No obstante lo dispuesto en este Subtítulo y las disposiciones enumeradas en el apartado (b) de esta sección, para cada uno de los años contributivos comenzados luego del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, no se podrá reclamar crédito alguno contra las contribuciones impuestas por este Subtítulo por concepto de los créditos sujetos a moratoria enumerados en el apartado (b) de esta sección generados o concedidos con anterioridad al 1 de enero de 2009. Esta moratoria no aplicará a cualquier persona natural o jurídica que, antes del 4 de marzo de 2009, haya comprado los créditos sujetos a moratoria de la persona a quien le fueron concedidos u otorgados. A solicitud del Secretario deberá presentar prueba fehaciente de la fecha de adquisición de dicho crédito.

(b) Créditos sujetos a moratoria:

(1) Sección 1040E de este Subtítulo;

(2) Inciso (b) del Artículo 21 de la Ley Núm. 70 de 23 de junio de 1978, según enmendada, conocida como la “Ley de la Autoridad de Desperdicios Sólidos de Puerto Rico”;

(3) Inciso (a) del Artículo 14 de la Ley Núm. 46 de 28 de enero de 2000, según enmendada, conocida como “Ley de Fondos de Capital de Inversión de Puerto Rico de 1999”;

(4) Inciso (a) del Artículo 11 de la Ley 178 de 12 de agosto de 2000, según enmendada, conocida como la Ley para crear un Distrito Teatral, cuyo parámetro cubrirá desde la Calle Bolívar hasta la Calle Ernesto Cerra en Santurce;

(5) Inciso (a) del Artículo 17 de la Ley 183 de 27 de diciembre de 2001, según enmendada, conocida como la Ley de Servidumbre de Conservación de Puerto Rico;

(6) Párrafo (E) del Artículo 4.03 de la Ley 212 de 29 de agosto de 2002, según enmendada, conocida como la Ley para la Revitalización de Centros Urbanos;

(7) Inciso (a) del Artículo 3 de la Ley 140 de 4 de octubre de 2001, según enmendada, conocida como la Ley de Créditos Contributivos por Inversión en la Nueva Construcción o Rehabilitación de Vivienda de Interés Social; e

(8) Incisos (a) y (b) del Artículo 4 de la Ley 98 de 10 de agosto de 2001, según enmendada, conocida como la Ley de Créditos Contributivos por Inversión en Infraestructura de Vivienda.

(c) Cualquier término de expiración o periodo establecido para reclamar cualquiera de los créditos enumerados en el apartado (b) de esta sección se entenderá suspendido durante el periodo de la moratoria y comenzará a transcurrir nuevamente a partir del 1ero de enero de 2012.

(d) Planilla informativa.-Será requisito indispensable para tener derecho a reclamar cualquier crédito de los enumerados en el apartado (b) de esta sección en años contributivos comenzados en o posterior al 1ro de enero de 2012 que el titular de dicho crédito someta al Secretario, en o antes del 30 de mayo de 2009, una planilla informativa, bajo penalidades de perjurio, en la forma y con aquellos detalles que el Secretario prescriba, informando el monto de los créditos previamente otorgados.”

**Artículo 22.**—Se añade el Subtítulo CC a la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“SUBTÍTULO CC — CONTRIBUCIÓN ESPECIAL SOBRE PROPIEDAD INMUEBLE USADA PARA FINES RESIDENCIALES

Sección 3701.-Imposición de la Contribución.-

(a) Por la presente se impone para el año económico 2009-10 y para cada año siguiente comenzado antes del 1 de julio de 2013, una contribución especial sobre toda propiedad inmueble utilizada para fines residenciales, cuya contribución será igual al cien por ciento (100%), esto es, una suma igual al monto de la contribución determinada y tasada sobre dicha propiedad por el Centro de Recaudación de Ingresos Municipales (en adelante, el “CRIM”) a tenor con la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, luego de tomadas en consideración las exoneraciones dispuestas en los Artículos 2.02 y 2.03 de dicha Ley, así como en el Artículo 4 de la Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007, según enmendada, pero sin considerar descuento alguno bajo el Artículo 3.43 de la misma. Esta contribución especial será adicional a toda otra contribución impuesta en virtud de cualquier otra ley en vigor.

Se dispone que la contribución especial impuesta sobre la propiedad inmueble, según establecida en la presente Ley, no será extensiva a aquella unidad de vivienda de nueva construcción, que aún no haya sido opcionada o vendida y entregada al comprador.

(b) El Secretario de Hacienda queda por la presente facultado y se le ordena que cobre anualmente la contribución especial dispuesta en el apartado (a) de esta sección. El Secretario tasaré y cobrará la contribución especial conforme al mismo procedimiento y sujeto a las mismas limitaciones y derechos provistos por la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, para la tasación y cobro de la contribución sobre la propiedad en Puerto Rico.

(c) Cuando el tipo contributivo a base del cual el municipio concernido hubiere impuesto las contribuciones resultare mayor que el usado por el CRIM para computar las contribuciones sobre la propiedad, el contribuyente será responsable del pago de la diferencia resultante y, de no hacerlo, el Secretario procederá al cobro de la contribución resultante de acuerdo con la ley. Si, por el contrario, el tipo contributivo resultare menor que el usado por el CRIM para computar las contribuciones sobre la propiedad, entonces el Secretario reintegrará o acreditará al contribuyente la cantidad, si alguna, que se haya cobrado en exceso.

Sección 3702.-Definiciones.-Para propósitos de este Subtítulo, excepto disposición en contrario, los términos aquí utilizados tendrán el significado dispuesto en la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada.

Sección 3703.-Fecha para el pago de contribuciones; penalidad por demora; casos en que se puede cobrar la contribución antes de su vencimiento.

(a) La contribución impuesta por este Subtítulo será pagadera semestralmente al Secretario o su representante, por adelantado, el día primero de septiembre y de marzo de cada año.

(b) La contribución impuesta por este Subtítulo se convertirá en morosa si no se satisface dentro de los noventa (90) días después de la fecha de su vencimiento, y los colectores o representantes autorizados recaudarán, en adición a dicha contribución morosa y como parte de la misma, los recargos e intereses que dispone el Subtítulo F de este Código.

(c) No se cobrará ni pagará la parte del recibo correspondiente al segundo semestre si no se ha pagado antes el importe del primer semestre y, en el caso de que cualquier contribuyente se encontrare adeudando contribuciones sobre una misma propiedad correspondientes a más de un año económico y deseara satisfacer parte de las mismas, el pago que efectuare será aplicado por el colector o representante autorizado a las contribuciones correspondientes a los años anteriores por orden riguroso de vencimiento. Cuando la propiedad haya pasado a tercera persona, este orden de pago se aplicará a las contribuciones que dicha tercera persona viniere obligada a pagar sobre tal propiedad. Esta disposición no se interpretará en el sentido de derogar, limitar o modificar en forma alguna ninguna de las disposiciones de las leyes a virtud de las cuales se haya aplazado el pago de contribuciones sobre la propiedad.

(d) No obstante las disposiciones del apartado (a) de esta sección, en aquellos casos en que se efectúe la tasación por adelantado de contribuciones sobre propiedad inmueble usada para fines residenciales a tenor con el Artículo 3.41 de la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, la contribución especial dispuesta en la sección 3701 de este Subtítulo advendrá pagadera inmediatamente, sin necesidad de notificación adicional al contribuyente mas allá de la efectuada por el CRIM, sujeto al derecho de revisión que dispone la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada.

#### Sección 3704.-Descuentos

Se concederán los siguientes descuentos sobre el importe semestral de la contribución especial impuesta por este Subtítulo si el pago se efectuare en la forma y dentro del plazo correspondiente.

(a) Diez por ciento (10%) del monto del semestre si el pago se efectúa dentro de treinta (30) días a partir de la fecha de vencimiento.

(b) Cinco por ciento (5%) del monto del semestre si el pago se efectúa después de treinta (30) días, pero sin exceder de sesenta (60) días.

Sección 3705.-Notificación de contribución adeudada.- El Secretario remitirá por correo a cada contribuyente una notificación de la imposición de la contribución especial sobre la propiedad inmueble usada para fines residenciales. No será necesaria ninguna

otra notificación o aviso de la imposición de la contribución y, a los efectos del pago de la misma, la publicación de los avisos dispuestos en el Artículo 3.26 de la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, en la forma allí provista, constituirán respecto de cada contribuyente, plena notificación de la imposición de la contribución

Sección 3706.- Gravamen preferencial.- La contribución impuesta bajo este Subtítulo sobre cada finca o parcela de propiedad inmueble usada para fines residenciales, e, inclusive, sobre cualesquiera mejoras que en ella existan o que posteriormente se hicieren en la misma, constituirá, junto a y *pari passu* con la contribución sobre la propiedad inmueble impuesta por la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, el primer gravamen sobre dicha propiedad, el cual tendrá prelación sobre cualesquiera otros gravámenes sobre dicha finca o parcela de cualquier naturaleza que fuesen, ya pesen éstos sobre ella antes o después que el gravamen determinado por dichas contribuciones. Dicho gravamen sobre cada finca, parcela de terreno o bienes raíces sólo responderá de las contribuciones que pesen sobre ellas y sobre las mejoras realizadas en las mismas. Cada notificación de embargo por contribuciones atrasadas, sea sobre bienes inmuebles o sobre bienes muebles, producirá el mismo efecto que un fallo judicial contra toda la propiedad embargada del contribuyente moroso, y todo gravamen que por la presente se crea tendrá la fuerza y efecto de un embargo debidamente trabado. En todos los casos en que se embargaren y vendieren bienes raíces para el pago de contribuciones, el Secretario notificará la inscripción de dicha venta a todas las personas que tuvieren una hipoteca o gravamen sobre dicha propiedad, consignando en la notificación la fecha de la venta, la suma en que se hubiere vendido la propiedad y los demás datos que estimare pertinentes.

Sección 3707.- Acceso al trabajo y expedientes del CRIM.- Se ordena al CRIM que ponga a disposición del Secretario las listas de contribución sobre la propiedad inmueble, así como los recibos, tarjetas o planillas de tasación y cualquier informe o trabajo ya realizado, o que se esté realizando, que esté relacionado, directa o indirectamente, con los propósitos de este Subtítulo.

Sección 3708.-Administración de la contribución especial.- Se autoriza al Secretario para subcontratar al CRIM, o a cualquier entidad que el Secretario designe, para administrar, la tasación y cobro de la contribución especial, o cualquier proceso o gestión relacionada con dicha administración, disponiéndose que en el caso de una subcontratación con el CRIM la misma será sin costo al erario.”

**Artículo 23.**—Se enmienda el apartado (a) de la sección 6001 el Subtítulo F de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“Sección 6001.-Definiciones

(a) Contribución.-Para fines de este Subtítulo y salvo lo que de otra forma se disponga en este Código, el término 'contribución' significa cualquier contribución, derecho por concepto de licencia o impuesto que se disponen en los Subtítulos A, B, BB, C, CC y D de este Código.

(b) ...

**Artículo 24.**—Se enmienda el apartado (f) de la sección 6002 el Subtítulo F de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“Sección 6002.-Procedimiento en General-

(a) ...

...

(f) Deficiencias Adicionales Restringidas.- Si el Secretario hubiere enviado por correo al contribuyente notificación de una deficiencia con respecto a contribuciones, derechos de licencia e impuestos que se disponen en los Subtítulos A, B, BB, C, CC, o D de este Código, según se dispone en el apartado (a) de esta sección y el contribuyente hubiere recurrido ante el Tribunal de Primera Instancia dentro del término y en la forma provistos por este Subtítulo, el Secretario no tendrá derecho a determinar deficiencia adicional alguna con respecto a la misma clase de contribución para la cual se notificó la deficiencia y con respecto al mismo año contributivo, excepto en caso de fraude y excepto como se provee en el apartado (e) de esta sección (referente a la facultad del Tribunal de Primera Instancia para redeterminar deficiencias) y el apartado (c) de la sección 6003 de este Código (referente a la tasación de contribución en peligro).”

**Artículo 25.**—Se añade un nuevo apartado (g) a la sección 6006 el Subtítulo F de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

“Sección 6006.-Excepciones al Período de Prescripción

(a) ...

...

(g) Contribución especial impuesta por la sección 3701.- Los términos prescriptivos para la tasación y cobro de la contribución especial dispuesta en la sección 3701 de este Código serán los dispuestos en la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Contribución Municipal sobre la Propiedad de 1991, para la tasación y el cobro de contribuciones sobre la propiedad inmueble.”

**Artículo 26.**—Se enmienda el apartado (a) de la sección 6046A del Subtítulo F de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada, conocida como el Código de Rentas Internas de Puerto Rico, para que lea como sigue:

"Sección 6046A.-Exoneración de Penalidades o Adiciones a la Contribución Atribuibles a Notificación por Escrito Errónea Enviada por el Secretario

(a) En general. - El Secretario exonerará cualquier parte de cualquier penalidad o adición a la contribución, derechos de licencia o impuestos establecidos en los Subtítulos A, B, BB, C, CC o D del Código que sea atribuible a información o asesoramiento erróneo suministrado por escrito al contribuyente por un oficial o empleado del Departamento actuando en tal capacidad de oficial o empleado.

(b)...

..."

**Artículo 27.**—Se enmienda el artículo 34.180 de la Ley Núm. 77 del 19 de junio de 1957, según enmendada, conocida como “Código de Seguros de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 34.180 Exención de Contribuciones

1. Todo asegurador cooperativo debidamente organizado de acuerdo con este Código estará exento de toda contribución sobre la propiedad mueble o inmueble perteneciente a dicho asegurador cooperativo; disponiéndose, que dicha exención no excederá en ningún caso de un valor de tasación de un millón de dólares (\$1,000,000).

2. ...

3. Los aseguradores cooperativos que deseen acogerse a la exención contributiva podrán solicitar del Director del Centro de Recaudación de Ingresos Municipales la exención del pago de contribuciones, acompañando a la solicitud una relación de sus bienes y acciones y la valoración de los mismos, artículos de incorporación y los demás datos que el Director del Centro de Recaudación de Ingresos Municipales requiera de la cooperativa para dictar su resolución de exención. Emitida la resolución, los aseguradores procederán a publicar la misma en un diario de circulación general en Puerto Rico.

4.

a. Regla general.- Excepto según dispuesto en el párrafo b. de este inciso 4, los aseguradores cooperativos organizados bajo este Código, por ser asociaciones sin fines de lucro, no estarán sujetos al pago de contribuciones sobre ingresos.

b. Años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012.- No obstante lo dispuesto en Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, y este Código, durante cada uno de los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, los aseguradores cooperativos organizados bajo este Código estarán sujetos a una contribución especial de cinco por ciento (5%) sobre el monto de su ingreso neto para el año contributivo, computado de conformidad con lo dispuesto en el Subcapítulo G del Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, sin atención a las disposiciones de la sección

1101 de dicho Subtítulo o este Código, pero sólo en la medida que dicho ingreso neto exceda doscientos cincuenta mil dólares (\$250,000).”

**Artículo 28.**—Se enmienda el artículo 6.08 de la Ley Núm. 255 de 28 de octubre de 2002, según enmendada, conocida como “Ley de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito de 2002”, para que lea como sigue:

**Artículo 6.08.-Exención Contributiva**

(a) Regla general.- Excepto según dispuesto en el inciso (b) de este Artículo:

(1) Las cooperativas, sus subsidiarias o afiliadas, así como los ingresos de todas sus actividades u operaciones, todos sus activos, sus capitales, sus reservas y sobrantes y los de sus subsidiarias o afiliadas estarán exentos de toda clase de tributación sobre ingresos, propiedad, arbitrio, patente o cualquiera otra contribución impuesta o que más adelante se impusiere por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(2) Todas las acciones y valores emitidos por las cooperativas y por cualesquiera de sus subsidiarias o afiliadas estarán exentos, tanto en su valor total como en los dividendos o intereses pagados al amparo de los mismos, de toda clase de tributación sobre ingresos, propiedad, arbitrio, patente o cualquiera otra contribución impuesta o que más adelante se impusiere por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(3) Las cooperativas y sus subsidiarias o afiliadas estarán exentas del pago de derechos, arbitrios o aranceles estatales o municipales, incluyendo el pago de cargos por licencias, patentes, permisos y registros, del pago de cargos, derechos, sellos o comprobantes de rentas internas relativos al otorgamiento de toda clase de documentos públicos y privados, del pago de cargos, derechos, sellos o comprobantes de rentas internas relativos a la inscripción de los mismos en el Registro de la Propiedad o cualquier otro registro público u oficina gubernamental y del pago de cargos, derechos, sellos o comprobantes de rentas internas relativos a la expedición de certificaciones por dichos registros o por cualquier otra oficina gubernamental. Las cooperativas y sus subsidiarias o afiliadas estarán exentas, además, del pago de cargos, derechos, sellos o comprobantes de rentas internas, arbitrios o aranceles requeridos en el Tribunal General de Justicia de Puerto Rico o por cualquier agencia, instrumentalidad, corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(4) Las exenciones que se conceden bajo este Artículo a las subsidiarias o afiliadas de las cooperativas aplicarán mientras dichas subsidiarias o afiliadas estén sujetas al control de una o más cooperativas.

(b) Años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012.- No obstante lo dispuesto en Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, y esta Ley, durante cada uno de los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, las cooperativas de ahorro y préstamo cubiertas bajo esta Ley, sus subsidiarias y

afiliadas estarán sujetas a una contribución especial de cinco (5) por ciento sobre el monto de su ingreso neto para el año contributivo, computado de conformidad con lo dispuesto en el Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, sin atención a las disposiciones de la sección 1101 de dicho Subtítulo o esta Ley, pero sólo en la medida que dicho ingreso neto exceda doscientos cincuenta mil dólares (\$250,000).”

**Artículo 28A.**—Se enmienda el Artículo 16 de la Ley Núm. 88 de 21 de junio de 1966, según enmendada, para que lea:

“Artículo 16.-Exención Contributiva

(a) Regla general.- Excepto según dispuesto en el inciso (b) de este Artículo:

(1) Se declara que el Banco Cooperativo cumple un fin consistente con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en materia de cooperativismo. Por tal razón, el Banco, sus subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras, así como los ingresos de todas sus actividades u operaciones, todos sus activos, sus capitales, sus reservas y sobrantes estarán exentos de toda clase de tributación sobre ingresos, propiedad, arbitrio, patente o cualquiera otra contribución impuesta o que más adelante se impusiere por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(2) Todas las acciones y valores emitidos por el Banco y por cualesquiera de sus subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras, estarán exentos, tanto en su valor total como en los dividendos e intereses pagados al amparo de los mismos, de toda clase de tributación sobre ingresos, propiedad, arbitrio, patente o cualquiera otra contribución impuesta o que más adelante se impusiere por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(3) Además, el Banco y sus subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras estarán exentos del pago de derechos, arbitrios o aranceles estatales o municipales, incluyendo el pago de cargos por licencias, patentes, permisos y registros, del pago de cargos, derechos, sellos y comprobantes de rentas internas relativos al otorgamiento de toda clase de documentos públicos y privados, del pago de cargos, derechos, sellos y comprobantes de rentas internas relativos a la inscripción de los mismos en el Registro de la Propiedad o cualquier otro registro público u oficina gubernamental, y del pago de cargos, derechos, sellos y comprobantes de rentas internas relativos a la expedición de certificaciones por dichos registros o por cualquier otra oficina gubernamental. El Banco y sus subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras estarán exentos, además, del pago de cargos, derechos, sellos y comprobantes de rentas internas, arbitrios o aranceles requeridos en los tribunales de Puerto Rico o por cualquier agencia, instrumentalidad; corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(4) Las obligaciones incurridas por el Banco y sus subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras que estén evidenciadas por instrumentos o valores, incluyendo pero sin limitarse a notas, obligaciones de capital, papel comercial, bonos,

certificados de depósito u otros certificados, valores de inversión, pagarés o cualquier otra evidencia de deuda u obligaciones, estén colateralizadas o no, y los intereses o dividendos pagados sobre las mismas estarán exentas del pago de cualquier clase de tributación sobre ingresos, propiedad, arbitrio, patente o contribución impuesta o que más adelante se impusiere por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o cualquier subdivisión política de éste.

(5) Las exenciones que se conceden bajo este capítulo a las subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras del banco aplicarán mientras dichas subsidiarias y afiliadas operacionales y financieras estén sujetas al control del Banco.

(b) Años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012.- No obstante lo dispuesto en Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, y esta Ley, durante cada uno de los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, el Banco Cooperativo de Puerto Rico, sus subsidiarias y afiliadas estarán sujetas a una contribución especial de cinco por ciento (5%) sobre el monto de su ingreso neto para el año contributivo, computado de conformidad con lo dispuesto en el Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, sin atención a las disposiciones de la sección 1101 de dicho Subtítulo o esta Ley, pero sólo en la medida que dicho ingreso neto exceda doscientos cincuenta mil dólares (\$250,000).”

**Artículo 29.**—Se enmienda la sección 25 de la Ley Número 52 del 11 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley Reguladora del Centro Bancario Internacional”, para que lea como sigue:

“Sección 25.-Exención de Contribuciones Sobre Ingresos

(a) ...

(b)

(1) Regla general.- El ingreso neto en exceso derivado en el año contributivo por toda entidad bancaria internacional tributable, según dicho término se define en el apartado (A), estará sujeto a las tasas contributivas dispuestas en el "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", según enmendado, para corporaciones y sociedades. A los fines de este inciso (b) los siguientes términos significan:

(A) "entidad bancaria internacional tributable"- significa una entidad bancaria internacional que opere como una unidad de un banco organizado bajo la Ley de Bancos de Puerto Rico, cuyo ingreso neto derivado de las actividades descritas en el inciso (a) de la Sección 12 de esta Ley exceda el veinte (20) por ciento del ingreso neto derivado en el año contributivo por dicho banco (incluyendo el ingreso derivado por dicha unidad). Dicho ingreso neto se computará de conformidad con lo dispuesto en el Subcapítulo B del Capítulo 2 del Subtítulo A del "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", según enmendado.

(B) "ingreso neto en exceso".- significa el ingreso neto, computado de conformidad con lo dispuesto en el Subcapítulo B del Capítulo 2 del Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado,

derivado por la entidad bancaria internacional tributable de las actividades descritas en el inciso (a) de la Sección 12 de esta Ley que excede el veinte (20) por ciento del ingreso neto total derivado en el año contributivo por el banco de la cual opera como una unidad (incluyendo el ingreso derivado por dicha unidad).

(2) El ingreso generado por las entidades bancarias internacionales que, a determinación del Comisionado, funcionen como una unidad o entidad afiliada de un negocio que opere bajo las leyes de incentivos industriales, según se definen dichos términos en la Ley Núm. 135 de 2 de diciembre de 1997, según enmendada, conocida como "Ley de Incentivos Contributivos de 1998", o cualquier ley antecesora o sucesora de ésta, no será incluido en el ingreso bruto de dichas entidades y estará exento de la contribución impuesta en el párrafo (1) de este inciso (b) y en la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, según enmendada conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994".

(3) Años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012.- No obstante lo dispuesto en Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, y esta Ley, durante cada uno de los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, toda entidad bancaria internacional estará sujeta a una contribución especial de cinco (5) por ciento sobre el monto de su ingreso neto para el año contributivo, computado de conformidad con lo dispuesto en el Subcapítulo B del Capítulo 2 del Subtítulo A del "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", según enmendado, pero sólo en la medida que dicho ingreso neto no constituya ingreso neto en exceso para propósitos del párrafo (1) de este inciso (b).

(c) No se considerará ingreso bruto de fuentes de Puerto Rico, a los fines de la Sección 1123(a)(1) y (2) del "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", según enmendado, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora, los intereses, cargos por financiamiento, dividendos o participación en beneficio de sociedades recibidas de entidades bancarias internacionales debidamente autorizadas por esta Ley.

(d) Las disposiciones de la Sección 1147 del "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", según enmendado, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora, que imponen la obligación de retener en el origen una contribución sobre ingresos en caso de pagos realizados a individuos no residentes, no serán de aplicación a intereses, cargos por financiamiento, dividendos o participación en beneficio de sociedades recibidos de entidades bancarias internacionales debidamente autorizadas por esta Ley.

(e) Las disposiciones de la Sección 1150 del "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994", según enmendado, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora, que imponen la obligación de retener en el origen una contribución sobre ingresos en caso de pagos realizados a corporaciones y sociedades extranjeras o residentes, ni devengando ingresos efectivamente relacionados con una industria o negocio en Puerto Rico, no serán de aplicación a intereses, cargos por financiamiento, dividendos o participación en beneficios de sociedades recibidos de entidades bancarias internacionales debidamente autorizadas por esta Ley.

(f) No estará sujeto a la contribución impuesta por la Sección 1221(a)(1) del “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994”, según enmendado, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora, el ingreso derivado por un individuo extranjero no residente, que consiste de intereses, cargos por financiamiento, dividendos o participación en beneficio de sociedades recibidos de entidades bancarias internacionales debidamente autorizadas por esta Ley.

(g) No estará sujeto a la contribución impuesta por la Sección 1231(a)(1)(A) del “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994”, según enmendado, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora, el ingreso derivado por una corporación o sociedad extranjera, que consista de los intereses, cargos por financiamiento, dividendos o participación en beneficio de sociedades recibidos de entidades bancarias internacionales debidamente autorizada por esta Ley.

(h) Las disposiciones de la Sección 1232 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994”, según enmendada, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora, no serán aplicables a una entidad bancaria internacional debidamente autorizada bajo esta Ley.

(i) ...

(j) Nada de lo dispuesto en esta sección se interpretará como una limitación a la facultad del Secretario de Hacienda para aplicar a la entidad bancaria internacional o a cualquier otra persona las disposiciones de la Sección 1047 de la Ley Núm. 120 de 31 de octubre de 1994, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994”, según enmendada, o cualquier disposición análoga de cualquier ley anterior o sucesora.”

**Artículo 29A.**—Se enmienda el Artículo 61.240 del la Ley Núm. 77 de 19 de junio de 1957, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 61.240 Tratamiento Contributivo

(1) Excepto por lo dispuesto en el párrafo dieciséis (16) del este artículo, el ingreso derivado por el Asegurador Internacional o por una Compañía Tenedora del Asegurador Internacional que cumpla con el Artículo 61.040 de este Capítulo, no se incluirá en el ingreso bruto de dichas entidades y estará exento de contribuciones impuestas a tenor con las Secciones 1001 et seq. del “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994,” según enmendado. El ingreso derivado por el Asegurador Internacional o por la Compañía Tenedora del Asegurador Internacional que cumpla con el Artículo 61.040 de este Capítulo, por razón de la liquidación y/o disolución de las operaciones en Puerto Rico se considerará como un ingreso derivado de las operaciones permitidas por esta Ley, por lo que tendrá el mismo tratamiento y no se incluirá en el ingreso bruto de dichas entidades.

(2) ...

...

(4) Excepto durante cada uno de los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, el Asegurador Internacional o la Compañía Tenedora del Asegurador Internacional que cumpla con el Artículo 61.040 de este Capítulo, no vendrán obligados a radicar la planilla de corporaciones y sociedades,

según dispone la Sección 1052 del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado. Un Asegurador Internacional o una Compañía Tenedora del Asegurador Internacional que cumpla con el Artículo 61.040 de este Capítulo, que se organice como una corporación de individuos conforme al Código de Rentas Internas de Puerto Rico, según enmendado, no vendrá obligado a radicar las planillas y los informes requeridos por la Sección 1054(e) del referido Código. No obstante, una Compañía Tenedora del Asegurador Internacional que cumpla con el Artículo 61.040 de este Capítulo, deberá presentar al Comisionado y al Secretario de Hacienda de Puerto Rico la Certificación requerida por el Artículo 61.040(6) de este Capítulo.

...

(16) No obstante lo dispuesto en contrario en el Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, y este Código, durante cada uno de los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, todo Asegurador Internacional y toda Compañía Tenedora del Asegurador Internacional estarán sujetas a una contribución especial de cinco por ciento (5%) sobre el monto de su ingreso neto para el año contributivo, computado de conformidad con lo dispuesto en el Subtítulo A del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado, sin atención a las disposiciones de este Código.”

**Artículo 30.—Moratoria a la Concesión de Créditos Contributivos bajo Ciertas Leyes Especiales.-**

(a) A partir de la fecha de efectividad de esta Ley y para los años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1 de enero de 2012, no se concederán créditos contributivos, por lo que ninguna agencia, corporación pública, instrumentalidad, municipio o dependencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico podrá evaluar, tramitar, otorgar o conceder ningún crédito contributivo o autorizar ningún proyecto o transacción que resulte o pudiese resultar en la generación de créditos contributivos, bajo las disposiciones que se detallan a continuación:

- (1) Sección 1040E del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994;
- (2) Inciso (b) del [Artículo 21 de la Ley Núm. 70 de 23 de junio de 1978, según enmendada, conocida como la “Ley de la Autoridad de Desperdicios Sólidos de Puerto Rico”](#);
- (3) Inciso (a) del Artículo 14 de la Ley Núm. 46 de 28 de enero de 2000, según enmendada, conocida como la “Ley de Fondos de Capital de Inversión de Puerto Rico de 1999”;
- (4) Inciso (a) del Artículo 11 de la Ley 178 de 12 de agosto de 2000, según enmendada, conocida como la “Ley para crear un Distrito Teatral, cuyo parámetro cubrirá desde la Calle Bolívar hasta la Calle Ernesto Cerra en Santurce”;
- (5) Inciso (a) del Artículo 17 de la Ley 183 de 27 de diciembre de 2001, según enmendada, conocida como la “Ley de Servidumbre de Conservación de Puerto Rico”;
- (6) Párrafo (E) del Artículo 4.03 de la Ley 212 de 29 de agosto de 2002, según enmendada, conocida como la “Ley para la Revitalización de Centros Urbanos”;

- (7) Inciso (a) del Artículo 3 de la Ley 140 de 4 de octubre de 2001, según enmendada, conocida como la “Ley de Créditos Contributivos por Inversión en la Nueva Construcción o Rehabilitación de Vivienda de Interés Social”;
- (8) Incisos (a) y (b) del Artículo 4 de la Ley 98 de 10 de agosto de 2001, según enmendada, conocida como la “Ley de Créditos Contributivos por Inversión en Infraestructura de Vivienda”.
- (b) Se ordena al Secretario de Hacienda que:
- (1) Con anterioridad al 1ro de diciembre del 2009, establezca un Registro de Créditos Contributivos donde se consigne toda la información recopilada a tenor con el apartado (c) de la sección 1040M del Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994, según enmendado; y
- (2) Lleve a cabo un análisis minucioso de toda la legislación que concede créditos contributivos a los efectos de evaluar su impacto en los recaudos al fisco y su efectividad en generar actividad económica, y someta a la Asamblea Legislativa un informe sobre este particular con sus recomendaciones.

### SUBCAPÍTULO 3.—Efecto en Otras Leyes

**Artículo 31.**—Se enmienda el Artículo 3 de la [Ley Núm. 2 de 20 de enero de 1966, según enmendada](#), para que lea como sigue:

#### "Artículo 3.-Asignación de Fondos

- (a) Comenzando con el año fiscal 1997 se destinará a la Universidad de Puerto Rico una cantidad equivalente al nueve punto sesenta por ciento (9.60%) del promedio del monto total de las rentas anuales obtenidas de acuerdo con las disposiciones de las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico e ingresados al Fondo General del Tesoro Estatal en los dos (2) años económicos inmediatamente anteriores al año económico corriente y de lo ingresado en cualesquiera fondos especiales creados mediante legislación a partir del 1ro. de julio de 1993, que se nutran de recursos generados por imposiciones contributivas; a excepción de los dineros depositados en el Fondo de Interés Apremiante, según dispuesto por el Artículo 3 de la Ley Núm. 91 de 13 de mayo de 2006, según enmendada. Disponiéndose, que cero punto veintisiete (0.27) por ciento se destinarán al financiamiento de la Estación Experimental Agrícola y del Servicio de Extensión Agrícola del Colegio de Ciencias Agrícolas del Recinto Universitario de Mayagüez, sin que esto constituya una limitación a la asignación de fondos para estas dependencias. Los programas de estas dependencias estarán enmarcados en la política pública del programa de desarrollo agrícola para Puerto Rico que se establece en estrecha coordinación con el Departamento de Agricultura. Para años comenzados después del 30 de junio de 2009.- Comenzando con el año fiscal 2009-10
- (b) Para propósitos de estos cómputos se excluirán aquellas rentas, recaudos o ingresos percibidos por operación de la Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico.”

**Artículo 32.**—Se enmienda el inciso (c) del [Artículo 16 de la Ley Número 80 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

"Artículo 16.-Transferencia de Fondos para Municipios.-

Se transfieren a los municipios durante el año fiscal 1991-92 y en cada año fiscal subsiguiente los fondos que a continuación se indican:

(a) ...

...

(c) Una cantidad igual a dos y dos centésimas (2.02%) por ciento computada a base de las rentas internas netas del Fondo General hasta el Año Fiscal 1999 - 2000; dos y un décimo (2.1%) por ciento para el Año Fiscal 2000 - 2001; dos y dos décimas (2.2%) por ciento para el Año Fiscal 2001 - 2002; dos y tres décimas (2.3%) por ciento para el Año Fiscal 2002 - 2003; dos y cuatro décimas (2.4%) por ciento para el Año Fiscal 2003 - 2004 y dos y cinco décimas (2.5%) por ciento para los años fiscales subsiguientes, disponiéndose que, para años fiscales comenzados luego del 30 de junio de 2009:

(1) el monto de las rentas netas del Fondo General para propósitos de este cómputo no incluirá aquellas rentas, recaudos o ingresos percibidos por operación de la Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico.

(2) la distribución entre los municipios de la asignación dispuesta en este apartado (a) se ajustará de modo que aquellos municipios para los cuales dicha asignación haya representado cincuenta (50) por ciento o más de sus ingresos para el año fiscal 2007-2008, reciban una cantidad no menor de la recibida para el año fiscal 2007-2008. El monto total de los ajustes se distribuirá entre los municipios restantes en base inversamente proporcional al por ciento que la participación de cada uno de dichos municipios restantes en la asignación dispuesta en este apartado (a) para el año fiscal 2007-2008 representó de sus ingresos totales para dicho año.

(d) ...”

### CAPÍTULO III

#### MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE GASTOS

**Artículo 33.—Definiciones.**

(a) “Agencias” incluirá todos los organismos, instrumentalidades y entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como departamentos, juntas, comisiones, administraciones, oficinas y subdivisiones que estén bajo el control de la Rama Ejecutiva y que sean Administradores Individuales conforme al Artículo 5, [Sección 5.2 de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004](#), según enmendada. Incluirá además, la “Oficina propia del Gobernador.”.

(b) “BGF” significa el Banco Gubernamental de Fomento.

(c) “CASARH” significa la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público, creada al amparo del [Artículo 13 de la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada.](#)

(d) “Comisión” significa la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

(e) “Fase” significará una de las tres (3) etapas particulares en las que se inician determinadas medidas encaminadas a alcanzar el Objetivo. Disponiéndose que, salvo que se provea otra cosa en este Capítulo, las Fases no necesariamente siguen un orden cronológico o progresivo, sino que todas forman parte del esfuerzo integrado para lograr dicho Objetivo.

(f) “JREF” significa la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal creada al amparo del Artículo 37.04(b)(5) de esta Ley, la cual se crea para hacer cumplir los objetivos del Capítulo 3 de esta Ley y a la que se le encomienda tomar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de la misma.

(g) “Objetivo” significa el establecimiento de un plan de emergencia dirigido a reducir en \$2,000 millones los gastos operacionales y de nómina pagaderos del Fondo General para el año fiscal 2009-2010, luego de excluir el servicio de la deuda, las asignaciones por fórmulas de la Universidad de Puerto Rico, la Rama Judicial y los Municipios, y las asignaciones a la Rama Legislativa, armonizado con el interés gubernamental de asegurar la calidad y la continuidad en el ofrecimiento de los servicios a la ciudadanía.

(h) “OGP” significa la Oficina de Gerencia y Presupuesto en la Oficina del Gobernador.

(i) “ORHELA” significa la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado.

(j) “Plan de Emergencia de Medidas de Reducción de Gastos” significa las medidas de reducción de gastos dispuestos por este Capítulo III.

(k) “Precepto” significa leyes, artículo o sección de ley; convenio colectivo o disposiciones contenidas en convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, certificaciones, addenda, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución.

#### **Artículo 34.—Aplicabilidad.**

Este Capítulo III será de aplicación a todas las Agencias cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General a la fecha de vigencia de esta Ley. Estarán exentas de la aplicación de esta Ley las ramas judicial y legislativa, así como las agencias de gobierno e instrumentalidades gubernamentales excluidas por el Artículo 5, [Sección 5.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 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](#); disponiéndose, no obstante, que estará sujeta a la aplicación de esta Ley la Oficina propia del Gobernador.

La OGP preparará y publicará dentro del término de cinco (5) días calendario desde la fecha de efectividad de esta Ley, una lista de las Agencias afectadas, utilizando los criterios establecidos en esta Ley.

**Artículo 35.—Implantación del Plan de Emergencia de Medidas de Reducción de Gastos.**

Las medidas de reducción de gastos dispuestas en este Capítulo III proveen para la ejecución en tres fases, una de las cuales, la Fase II, entrará en vigor progresivamente, mientras no se alcance el Objetivo establecido como política pública en el Artículo 33 (g) de esta Ley.

**Artículo 36.—Fase I.**

Se establece un Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada y un Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas disponible a los empleados elegibles de las Agencias.

**Artículo 36.01.—Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada.**

(a) Todo empleado de las Agencias a las que le es aplicable este Capítulo III, y que tenga veinte o más años de empleo en el servicio público, es elegible para este Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada.

(b) El Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada constará de la reducción de una jornada regular diaria del empleado en cada quincena; es decir, un día en cada quincena.

(c) Se ordena a la [OGP a notificar mediante carta circular a todas las Agencias](#), no más tarde del 20 de marzo del 2009, el procedimiento a seguir para que los empleados de las Agencias puedan acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada. Las autoridades nominadoras o representante autorizado de las Agencias, a su vez, notificarán la carta circular a sus empleados, y en el caso de aquellos miembros de una unidad apropiada, además, a la organización sindical que esté certificada como representante exclusivo de dicha unidad apropiada para fines de negociación colectiva (la “organización sindical”), en un término no mayor de siete (7) días calendario a partir de la fecha de notificación de la carta circular de la OGP.

(d) Aquellos empleados que interesen participar en el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada contarán con un término improrrogable de treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de la notificación de la carta circular de OGP, para acogerse al Programa. Los empleados interesados en acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada, por sí, y en su caso además, a través de su organización sindical, completarán un formulario de elección a ser provisto por la Agencia, debiendo entregarlo a la mano a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. El formulario contendrá un resumen del Programa.

(e) La reducción de jornada dispuesta en este Artículo 36.01, al igual que la consecuente reducción en paga, serán de carácter permanente.

(f) La JREF evaluará toda petición de acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada, a fin de aprobarla o rechazarla. En la evaluación y toma de decisión en cuanto a si la aprueba o la rechaza, la JREF habrá de considerar si con ello se logra el

Objetivo contemplado en el Artículo 2, armonizado con el interés de asegurar la calidad y la continuidad en el ofrecimiento de los servicios a la ciudadanía.

**Artículo 36.02.—Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.**

(a) Todo empleado de las Agencias a las que le es aplicable este Capítulo III es elegible para el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.

(b) Se ordena a la **OGP a notificar mediante carta circular a todas las Agencias**, no más tarde del 20 de marzo del 2009, el procedimiento a seguir para que los empleados de las Agencias puedan acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas. Las autoridades nominadoras o representante autorizado de las Agencias, a su vez, notificarán la carta circular a sus empleados, y en el caso de aquellos miembros de una unidad apropiada, además, a la organización sindical, en un término no mayor de siete (7) días calendario a partir de la fecha de notificación de la carta circular de la OGP.

(c) Aquellos empleados que interesen participar en el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas contarán con un término improrrogable de treinta (30) días, calendario contados a partir de la fecha de la notificación de la carta circular de OGP, para acogerse al Programa. Los empleados interesados en acogerse al programa de renuncias voluntarias, por sí, y en su caso además, a través de su organización sindical, completarán un formulario de elección a ser provisto por la Agencia, debiendo entregarlo a la mano a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. El formulario contendrá un resumen del programa y advertirá al empleado que la firma del mismo constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) su relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable y/o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la implantación de este Capítulo III.

(d) La renuncia referida en el inciso (c) tendrá el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido; disponiéndose, además, que el efecto de la renuncia en cuanto a lo indicado en los incisos (c) y (d) de este Artículo, su efecto será el de cosa juzgada.

**Artículo 36.03.—Incentivos**

(a) Todo empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas provisto por el Artículo 36.02, recibirá un incentivo económico calculado conforme a la siguiente fórmula:

Término de empleo en el servicio público	Cantidad bruta a recibir
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y 1 día hasta 3 años	2 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo

El término de empleo lo determinarán las Agencias sobre la base de todos los períodos trabajados cotizados por el empleado en el servicio público.

El pago del incentivo económico antes descrito en este inciso (a) estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos y, además, no se le harán descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, o de contribución sobre ingresos, pero sí estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley, tales como las incurridas voluntariamente por el funcionario o empleado por razón de préstamos a la Asociación de Empleados, a sistemas de retiro del Gobierno o a cooperativas de crédito de empleados públicos, a descuentos de cuotas de afiliación a asociaciones de empleados autorizados por ley, y a descuentos por concepto de Seguro Social federal y Medicare.

(b) Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirán, además, la liquidación de vacaciones regulares dentro de un término de treinta (30) días calendario, una vez presente la documentación requerida para tal liquidación. Igual término aplicará para aquellos empleados que tengan derecho a recibir una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado. Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán optar por recibir los servicios de adiestramiento, re-adiestramiento y búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus componentes operacionales.

(c) A los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas se les pagará la prima de cobertura médica por un término máximo de doce (12) meses o hasta que éste sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo.

(d) Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas serán elegibles en el Programa de Alternativas para Empleados Públicos según dispuesto en el Artículo 39 de este Capítulo III.

(e) Los empleados que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrán elegir el que se les liquide lo acumulado como beneficio de retiro, o se le transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

#### **Artículo 36.04.—Certificación**

(a) Al concluir el plazo de los treinta (30) días calendario para acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas y al Programa de Reducción Permanente de Jornada, conforme a lo dispuesto en los Artículos 36.01 y 36.02 de este Capítulo III, las Agencias tendrán un término no mayor de siete (7) días calendario para presentar a la OGP un informe indicando el monto de la economía lograda mediante dichos programas en sus respectivas Agencias. Dado que la Fase III del Artículo 38 de esta Ley concurre su efectividad con la Fase I, en el término antes mencionado, las Agencias igualmente certificarán la economía proyectada mediante el plan de suspensión temporera del Artículo 38.02 (a) de esta Ley.

(b) En un término no mayor de diez (10) días calendario a partir de la fecha de vencimiento de entrega de los informes de la Agencias, la OGP certificará a la JREF y a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos la economía proyectada como resultado de la implantación de la Fase I y la certificación de la economía proyectada del Artículo 38.02, Fase III. Luego del análisis de los resultados de la Fase I y Fase III, ante mencionados, la OGP indicará si el objetivo se alcanzó; de no ser así, recomendará poner en efecto el Artículo 37, Fase II, notificando a la JREF y a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos.

**Artículo 37.—Fase II.**

Se establece, como Fase II, un plan de cesantías involuntarias para la eliminación de puestos el cual aplicará a toda las Agencias y a todo empleado que no esté excluido por el Artículo 37.02 de este Capítulo III.

**Artículo 37.01.—Plan de Cesantías.**

Este plan de cesantías entrará en vigor una vez la OGP emita su certificación conforme lo dispuesto en el Artículo 36.04 de este Capítulo III concluyendo que el objetivo establecido como política pública en el Artículo 2 de esta Ley no ha sido alcanzado.

**Artículo 37.02.—Exclusión de la aplicación de la Fase II.**

A fin de evitar un impacto negativo en los servicios brindados por el Gobierno, y en cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 2 de esta Ley, estarán exentos de las disposiciones del Artículo 37 de este Capítulo III los siguientes empleados de las Agencias comprendidas en esta Ley, los cuales llevan a cabo funciones esenciales en protección de la seguridad, enseñanza, salud y bienestar:

- (a) policías y bomberos;
- (b) oficiales de corrección y oficiales juveniles;
- (c) maestros asignados al salón de clases;
- (d) bibliotecarios de escuelas;
- (e) profesionales de la salud (médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio);
- (f) trabajadores sociales;
- (g) operadores del sistema de llamadas de emergencia 911; y
- (h) patólogos del Instituto de Ciencias Forenses.

No estarán exentos aquellos empleados que tuviesen nombramiento transitorio o irregular a la fecha vigencia de esta Ley, aún si llevan a cabo las funciones comprendidas en el Artículo 37.02.

Asimismo, la Fase II no aplicará a: (i) a empleados de Agencias que laboran en programas federales sufragados con fondos federales y cuyo programa condiciona la concesión y recibo de fondos federales a retener a tales empleados; o (ii) a empleados que pertenecen a las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos: Ejército (“Army”), Fuerzas Navales (“Navy”), Infantería de Marinos (“Marine Corps”), Fuerza Aérea (“Air Force”), Guardia Costanera (“Coast Guard”) y las reservas de dichas Fuerzas Armadas, así como a la Guardia Nacional del Ejército (“Army National Guard”) y la Guardia Nacional de la Fuerza Aérea (“Air National Guard”), que presten servicio militar y estén en licencia militar bajo la “Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act”, según enmendada, 38 U.S.C.A. Sección 4301 et seq. (“USERRA”).

Los empleados de confianza también estarán excluidos de la aplicación de esta Fase II.

**Artículo 37.03.—Fecha de comienzo de la Fase II.**

De la certificación emitida por la OGP a tenor con el Artículo 36.04 de este Capítulo III concluir que el objetivo establecido en la Fase I no se ha alcanzado, entrará en vigor inmediatamente esta Fase II.

**Artículo 37.04.—Procedimiento.**

El procedimiento para llevar a cabo la Fase II será el dispuesto en este Artículo.

(a) Suspensión Temporera. Con el comienzo inmediato de la Fase II, automáticamente se suspenderá toda cláusula, precepto y/o disposición aplicable a los empleados y/o puestos sujetos a las disposiciones de este Capítulo III, contenidas en leyes, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, addenda, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución, referentes a:

- (1) ascensos, descensos, reubicaciones y/o traslados;
- (2) retención y cesantía, que conflija con lo adoptado en esta Ley;
- (3) reducción de fuerza laboral o cesantía, al igual que cualquier otra disposición que requiera observar ciertas medidas necesarias previo a la implantación de cualquier reducción de fuerza laboral o cesantía;
- (4) reingreso y de adopción de registro de elegibles;
- (5) toda disposición que impida asignar tareas correspondientes a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada;
- (6) toda disposición que impida la sub-contratación de tareas asignadas a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada;
- (7) toda disposición que impida consolidar tareas en puestos, clases de puestos o niveles;
- (8) disposiciones en cuanto a limitaciones de los derechos de gerencia o de administración de las Agencias; excepto en aquello que no esté en conflicto con este Capítulo III;
- (9) disposiciones o cláusulas donde la Agencia se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con las disposiciones de este Capítulo III;
- (10) requisitos de utilizar antigüedad, en la medida en que las disposiciones de antigüedad sean contrarias a lo dispuesto en este Capítulo III o constituyan una limitación para efectuar cambios en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destakes u otras transacciones necesarias para evitar que se afecten los servicios; y
- (11) procedimientos de resolución de controversias, revisión y/o apelación que estén en conflicto con las disposiciones que, en cuanto a esas áreas, se proveen en este Capítulo III.

La suspensión de las cláusulas y disposiciones descritas en el inciso (a) de este Artículo será por un término de dos (2) años, pudiendo el Gobernador reducir este período mediante Orden Ejecutiva, de certificar la OGP que las economías resultantes de la implantación de los mecanismos provistos por este Artículo son suficientes para cubrir los objetivos.

(b) Cesantías.

(1) En vista del estado de emergencia fiscal, la escasez de recursos fiscales, la gravedad de los problemas que enfrentamos y la urgencia requerida para corregir los problemas fiscales, se exime de agotar medidas tales como reubicación de personal, readiestramiento de empleados, disfrute de vacaciones acumuladas, disfrute de licencia sin sueldo, reducción de jornada de trabajo o descensos, previo a instrumentar las cesantías.

(2) Las Agencias notificarán la terminación a todo empleado que a la fecha de la vigencia de esta Ley tenga un nombramiento transitorio o irregular, por lo que no será necesario observar, en cuanto a éstos, el criterio de antigüedad. La notificación escrita que a esos efectos las Agencias envíen, le apercibirá al empleado de su derecho de solicitar revisión de la decisión de la Agencia, ante la CASARH, en conformidad a lo dispuesto por el [Artículo 13, sección 13.14, de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2008](#), y su reglamento. La notificación se hará mediante entrega a la mano o por correo certificado con acuse de recibo a la dirección que obra en los expedientes de la Agencia.

(3) Las cesantías de los empleados con nombramiento permanente o de carrera se efectuarán observando exclusivamente el criterio de antigüedad, de modo que sean cesanteados en primer término aquellos que tengan menor antigüedad.

(4) A los fines de determinar la antigüedad de empleados afectados se considerarán todos los servicios prestados por los empleados afectados en el servicio público, independientemente de las disposiciones de los convenios colectivos, reglamentos, cartas circulares y otros documentos normativos.

(5) Se crea la JREF [**Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal**], la cual estará compuesta por el Presidente del BGF, el cual dirigirá la Junta, el Secretario del Trabajo, el Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, el Secretario del Departamento de Hacienda, y la Directora Ejecutiva de la OGP. Sus miembros, en el desempeño de esta encomienda, no habrán de recibir remuneración adicional a la que reciben por el desempeño de sus labores en sus agencias o departamentos.

(6) Además de las facultades otorgadas por este Capítulo III, la JREF tendrá todas las facultades necesarias y convenientes para descargar la encomienda aquí asignada, incluyendo pero sin limitarse a la de realizar o encomendar, a las agencias o departamentos que están a su cargo, que se realicen los estudios que sean necesarios; requerir a las Agencias la información necesaria para realizar su encomienda; asesorar al Gobernador y a las Agencias en todo lo relativo a los empleados a ser cesanteados; evaluar, aprobar o rechazar peticiones de empleados para reducir la jornada de los puestos que ocupan; llevar a cabo reuniones entre sí y con los jefes de las Agencias; y reclutar de forma temporal, mediante destaque, el personal necesario para realizar la encomienda. Su Presidente tendrá la facultad, además, para asignar y/o poner a la disposición de la JREF todo recurso del BGF que sea necesario para descargar sus obligaciones bajo este Capítulo III. La encomienda de la JREF, y su duración finalizará una vez se cumpla el objetivo de la ley.

(7) La JREF habrá de determinar la cantidad global de empleados a ser cesanteados, en conformidad con las disposiciones del Artículo 2 de esta Ley y en armonía con la

necesidad de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, dentro de un término no mayor de cinco (5) días calendario de iniciada la Fase II.

(8) Las Agencias identificarán y certificarán a la JREF la antigüedad de cada uno de sus empleados, dentro de un término no mayor de quince (15) días calendario de iniciada la Fase II.

En el mismo término, las Agencias certificarán por escrito a sus empleados afectados, individualmente, su fecha de antigüedad según surge de sus récords. En el caso de empleados miembros de una unidad apropiada representada por una organización sindical se notificará, además, a dicha organización sindical. Dicha certificación se notificará a los empleados, y, además, de ser el caso, a la organización sindical, mediante entrega a la mano o por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección que obra en los expedientes de las Agencias y apercibiéndole del derecho que tiene el empleado a exponer y fundamentar por escrito su versión en cuanto a su fecha de antigüedad. La fecha de notificación será la de su entrega o envío.

(9) El empleado, y de ser el caso, éste a través de su organización sindical, tendrá un término no mayor de treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de la notificación, para presentar por escrito a la Agencia, evidencia documental oficial emitida por la autoridad o entidad gubernamental competente (“evidencia documental fehaciente”) que refute la antigüedad que le ha sido certificada. Para ello utilizará el formulario que para esos fines será provisto por su respectiva Agencia, el cual completará y someterá a su propia Agencia, con copia de la evidencia documental fehaciente que refute la fecha de antigüedad notificada por la Agencia.

(10) En la eventualidad de que el empleado afectado no refute o no presente, dentro del término aquí dispuesto, evidencia documental fehaciente que sostenga su posición, la antigüedad a ser utilizada será aquella que le fue notificada por la Agencia. Dicha antigüedad será concluyente para todo propósito relacionado con este Capítulo III.

(11) En la eventualidad de que el empleado afectado presente, dentro del término aquí dispuesto, evidencia documental fehaciente que controvierta la antigüedad que le ha sido notificada, la Agencia no tomará determinación final sobre la antigüedad sin antes darle la oportunidad de tener una vista previa.

(12) La Agencia notificará al empleado su determinación final que sobre la antigüedad tome, y, además, de ser el caso, a la organización sindical, en un término no mayor de treinta (30) días calendario, apercibiéndole de su derecho de solicitar revisión de dicha determinación, conforme a lo dispuesto a esos fines en el inciso incisos (13) y (14), del Artículo 37.04 (b) de esta Ley. Dicha notificación se hará a los empleados, y, además, de ser el caso, a la organización sindical, mediante entrega a la mano o por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección que obra en los expedientes de las Agencias. La fecha de notificación será la de su entrega o envío. No obstante, la presentación del recurso de revisión no habrá de paralizar las cesantías; disponiéndose, no obstante, que en el caso que el empleado prevalezca, se le restituirá a su puesto, efectivo a la fecha de su cesantía.

(13) El empleado afectado podrá solicitar revisión de la determinación final tomada por la Agencia, solamente en cuanto a su antigüedad ante la CASARH, en conformidad a lo

dispuesto por el [Artículo 13, sección 13.14, de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004](#), y su reglamento.

(14) Aquellos empleados que sean miembros de una unidad apropiada, afiliados o no a una organización sindical, podrán revisar la determinación tomada final por la Agencia, solamente en cuanto a su antigüedad, mediante una petición que a esos efectos presenten a los árbitros de la Comisión, creada al amparo de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, en un término no mayor de treinta (30) días calendario del recibo de la notificación de la Agencia.

(15) La Agencia notificará las cesantías con al menos treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha de su efectividad, mediante comunicación escrita dirigida al empleado y, además, de ser el caso, a la organización sindical, indicando la fecha de efectividad de la misma. La notificación se realizará conforme al Artículo 37.04(b), inciso (12) de este Capítulo III.

(16) Las cesantías a efectuarse conforme a esta Fase II serán llevadas a cabo de forma escalonada, a partir del 1 de julio del 2009 y durante todo el año fiscal 2009-2010. La JREF establecerá el orden en que se llevarán a cabo las cesantías y al determinar este orden tomará en cuenta las medidas necesarias para asegurar que las Agencias afectadas puedan continuar operando apropiadamente luego de las cesantías.

(17) El hecho de que algún empleado afectado haya presentado, en fecha anterior a la fecha de efectividad de esta Ley, alguna querrela, reclamación o impugnación cuestionando su clasificación, no será obstáculo para decretar su cesantía haciendo uso de la clasificación objetada o impugnada. No obstante, de resolverse tal querrela, reclamación o impugnación de forma favorable al empleado y, por consiguiente, cambie su clasificación a una en la cual lleve a cabo funciones esenciales conforme a lo dispuesto en el Artículo 37.02, la Agencia dejará sin efecto su cesantía, retroactivo a la fecha de su cesantía.

#### **Artículo 37.05.—Beneficios**

(a) Los empleados cesanteados en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 37 de este Capítulo III recibirán la liquidación de vacaciones regulares una vez presenten la documentación requerida para tal liquidación. De igual manera, aquellos empleados elegibles para ello, recibirán una liquidación por licencia por enfermedad y por tiempo extraordinario acumulado.

(b) A los empleados cesanteados en conformidad con lo dispuesto en el Artículo 37 se les pagará la prima de cobertura médica por un término ininterrumpido de seis (6) meses o hasta que éste sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo.

(c) Los empleados cesanteados de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 37 de este Capítulo III serán considerados elegibles al Programa de Alternativas para Empleados Públicos según dispuesto en el Artículo 39 de este Capítulo III.

(d) La cesantía en virtud de lo dispuesto en el Artículo 37 no será considerada como que el empleado fue despedido por conducta incorrecta para los fines de que el empleado asegurado no esté descalificado para recibir los beneficios provistos por la Ley Núm. 74 de 21 de junio

de 1956, según enmendada, conocida como de la “Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico” (desempleo), de éste ser elegible.

(e) Los empleados cesanteados podrán elegir el que se les liquide lo acumulado como beneficio de retiro, o se le transfiera, o se adopte cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con la ley que regula su retiro, su reglamento y/o el plan correspondiente.

#### **Artículo 37.06.—Certificación.**

Al concluir la Fase II conforme a lo dispuesto en el Artículo 37.04, las Agencias tendrán un término no mayor de siete (7) días calendario para presentar a la OGP un informe reflejando las economías logradas por las cesantías llevadas a cabo.

En un término no mayor de diez (10) días calendario a partir de la fecha límite de la presentación de los informes por parte de las Agencias, la OGP certificará al JREF y a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos, la economía proyectada como resultado de la implantación de la Fase II, indicando, además, sus conclusiones en cuanto a si el objetivo se alcanzó. La OGP y el Departamento de Hacienda someterán a los Presidentes de los Cuerpos Legislativos un informe conjunto cada noventa (90) días sobre el progreso de los recaudos y la reducción de gastos como el resultado de la implantación de la Fase II.

#### **Artículo 38.—Fase III.**

Se establece un plan de suspensión temporera de leyes, convenios colectivos, preceptos y acuerdos de conformidad con los Artículos 38.01 y 38.02 de este Capítulo III.

#### **Artículo 38.01.—Fecha de comienzo de la Fase III.**

La Fase III entrará en vigor inmediatamente, a la fecha de vigencia de esta Ley.

#### **Artículo 38.02.— Plan de Suspensión Temporera.**

(a) *Alcance* – Con el comienzo de la Fase III, automáticamente se suspenderá temporera y por un término no mayor que el provisto en el inciso (b) de este Artículo 38.02 de este Capítulo III, toda cláusula, precepto y/o disposición contenidas en leyes, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, addenda, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución, aplicable a los empleados sujetos a lo establecido en este Capítulo III, y referentes a:

- (1) aumentos en salario y beneficios marginales, salvo en aquellas circunstancias en que sean extremadamente necesarios y previo a la identificación de fondos por la Agencia y autorización expresa de la OGP;
- (2) planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, salvo en aquellas circunstancias en que sean extremadamente necesarios y previo la identificación de fondos por la Agencia y autorización expresa de la OGP;

- (3) licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres;
- (4) pagos de matrícula a empleados y/o familias;
- (5) programas de becas a empleados y/o familias;
- (6) pagos de diferencial en salario por condiciones extraordinarias o por interinatos;
- (7) bonificaciones tales como las concedidas por razón de productividad, ejecución, asistencia, puntualidad y por retiro;
- (8) concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna;
- (9) retribución adicional por habilidades o competencia;
- (10) aumentos por años de servicio;
- (11) aumentos por servicio meritorios;
- (12) aumentos generales;
- (13) liquidación monetaria anual del exceso de licencia de enfermedad acumulada; disponiéndose, en este caso, como medida alterna provisional, que se procederá a la liquidación monetaria anual de la licencia por enfermedad no utilizada durante el año, que exceda dieciocho (18) días, sujeto a su disfrute;
- (14) liquidación monetaria anual del exceso de licencia de vacaciones acumulada cuando el empleado no haya podido disfrutar de sus vacaciones acumuladas por necesidades de servicio; disponiéndose, en este caso, como medida alterna provisional, que el empleado vendrá obligado a disfrutar su licencia acumulada, en la fecha más próxima y que, de no hacerlo, perderá todo derecho a la liquidación monetaria y a su disfrute;
- (15) ascensos, descensos y/o traslados;
- (16) normas de retención y cesantía que conflijan con lo adoptado en esta Ley;
- (17) planes de reducción de fuerza laboral o cesantía, al igual que cualquier disposición que requiera observar ciertas medidas necesarias previo a la implantación de cualquier reducción de fuerza laboral o cesantía;
- (18) normas de reingreso y de adopción de registro de elegibles;
- (19) toda disposición que impida asignar tareas correspondientes a empleados, a un grupo de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada;
- (20) toda disposición que impida la subcontratación de tareas asignadas a empleados, a un grupo de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada;
- (21) disposiciones en cuanto a limitaciones de los derechos de gerencia o de administración del patrono; excepto aquellas que no estén en conflicto con este Capítulo III;
- (22) disposiciones o cláusulas donde el patrono se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con las disposiciones de este Capítulo III;
- (23) requisitos de utilizar antigüedad, en la medida en que las disposiciones de antigüedad sean contrarias a lo dispuesto en este Capítulo III o constituyan una limitación para efectuar cambios en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destacados u otras transacciones necesarias para evitar que se afecten los servicios;
- (24) procedimientos de resolución de controversias, revisión y/o apelación que estén en conflicto con las disposiciones que, en cuanto a esas áreas, se proveen en este Capítulo III.
- (25) aumentos en la cantidad a recibir en el Bono de Navidad y en el Bono de Verano;

- (26) aumentos en la cantidad de aportación patronal a los planes de salud y bienestar;
- (27) pago de días libres por motivo de cumpleaños o por muerte de familiares.

Se suspende, además, la eficacia de toda disposición reglamentaria, o contenida en documentos tales como políticas, certificaciones, circulares, addenda, reglas y condiciones de empleo o por manuales de empleo, de cualquier índole, que provea para una licencia con paga, que no sea una establecida estatutariamente.

Asimismo se suspende el pago de toda licencia especial que concorra con, y provea compensación, cuando el empleado está acogido a las licencias provistas por la “Ley de Beneficio de Incapacidad Temporal” (“SINOT”), bajo la “[Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo](#)” (“Fondo del Seguro del Estado”), bajo la Ley del “Fondo para el Seguro Social de los Chóferes y otros Empleados” (“Seguro Social Choferil”) y bajo la “[Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles](#)” (“ACAA”); disponiéndose, que el pago o compensación a ser recibido se limitará estrictamente a aquel dispuesto por los referidos estatutos y sus reglamentos.

(b) *Término de Suspensión Temporal* - La suspensión de las cláusulas y disposiciones descritas en el inciso (a) de este Artículo será por un término de dos (2) años a partir de la vigencia de esta Ley. No obstante, el Gobernador podrá reducir este período mediante Orden Ejecutiva, de certificar la OGP que las economías resultantes de la implantación de los mecanismos provistos por este Capítulo III son suficientes para cubrir los objetivos.

### **Artículo 39.—Programa de Alternativas para Empleados Públicos**

Todo empleado que se acoja al plan de renuncias voluntarias incentivadas según dispuesto por el Artículo 36 de este Capítulo III, o aquellos cesanteados en virtud de lo dispuesto en el Artículo 37 de este Capítulo III, será elegible al Programa de Alternativas para Empleados Públicos.

El Programa de Alternativas para Empleados Públicos consistirá de tres (3) alternativas u opciones:

- (a) Un (1) vale educativo por una cantidad total de cinco mil (\$5,000) dólares;
- (b) Un (1) vale vocacional/técnico o para relocalización por una cantidad total de dos mil quinientos (\$2,500) dólares; o
- (c) Un (1) subsidio de cincuenta (50%) por ciento del salario de transición a un empleo en el Sector Privado o en el Tercer Sector aplicable a un salario bruto de hasta un máximo de treinta mil (\$30,000) dólares. Por tanto, el beneficio máximo a concederse en virtud de este inciso es de quince mil (\$15,000) dólares. El subsidio a concederse será de aplicación únicamente en aquellos casos en que el empleo en el sector a ser subsidiado, sea uno adicional a los ya existentes dentro de la entidad en el sector privado o en el Tercer Sector. En los casos en que la entidad del sector privado o del Tercer Sector reclute bajo las disposiciones de este inciso (c) empleados cesanteados, a éstos les aplicará un período probatorio de un año para fines de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#). Se prohíbe el despido de empleados en entidades del sector privado con el propósito de emplear personas mediante el subsidio que autoriza el presente inciso. Cualquier despido llevado a cabo en entidades del sector privado que

reciban el subsidio autorizado en este inciso deberá cumplir con las disposiciones de la [Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada](#); o

(d) un vale (1) por una cantidad de cinco mil (\$5,000) dólares para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia., sujeto a las directrices a establecerse por la JREF a esos efectos.

Al escoger y beneficiarse subsiguientemente de cualesquiera de las cuatro (4) opciones antes descritas, el empleado renuncia a todo derecho a reclamar alguna de las otras tres (3) opciones.

Las opciones antes descritas no consisten de pagos o beneficios a recibirse directamente por el empleado, sino que los mismos serán tramitados o canalizados a la institución educativa, vocacional técnica o al nuevo patrono de éste, sujeto a las directrices a establecerse por la JREF a esos efectos.

La JREF establecerá mediante directriz todo lo relacionado con los criterios de elegibilidad, requisitos, formularios a llenar, documentación a someter y cualquier otra consideración necesaria para que un empleado público elegible cualifique para recibir la ayuda descrita en los incisos anteriores y se beneficie de la misma.

El Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos promoverá en el sector empresarial y de patronos privados el reclutamiento de los empleados cesanteados en áreas donde exista demanda de trabajo, mediante los programas existentes y mecanismos que estime necesarios.

En lo referente a los empleados públicos cesanteados en virtud de lo dispuesto en el Artículo 37 de este Capítulo III, el Programa de Alternativas para Empleados Públicos tendrá preeminencia y prevalecerá sobre cualquier otro programa existente de aplicabilidad a empleados cesanteados.

La JREF identificará los recursos necesarios para viabilizar este Programa.

#### **Artículo 40.—Negociación de convenios vencidos.**

Los convenios colectivos expirados a la fecha de vigencia de esta Ley o que expiren durante la vigencia de la misma no podrán ser extendidos ni negociados por un término de dos (2) años a partir de la vigencia de esta Ley.

#### **Artículo 41.—Traslados.**

Durante las Fases I, II y III de este Capítulo III, y con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, la JREF podrá autorizar traslados de empleados entre puestos, clases y niveles de puestos, grupos de empleados, unidades apropiadas, de unidades sindicales a no sindicales y viceversa, en una misma Agencia o entre Agencias; disponiéndose, que el empleado trasladado deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia necesaria para ocupar el puesto. El empleado trasladado estará sujeto al período probatorio requerido para el puesto. Quedará en suspenso, durante la vigencia de las Fases I, II y III, toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio, acuerdo o precepto que sea contrario a lo indicado en este Capítulo III; disponiéndose, que existirá total flexibilidad para realizar los traslados.

**Artículo 42.—Subcontratación.**

Durante las Fases I, II y III de este Capítulo III, y con el fin de asegurar la continuidad y calidad de los servicios gubernamentales, la JREF podrá autorizar la transferencia y subcontratación de labores realizadas por empleados, unidades apropiadas o unidades sindicales.

Quedará en suspenso, durante la vigencia de las Fases I, II y III, toda aquella disposición de ley, reglamento, convenio o precepto contrario a lo indicado en este Capítulo III.

En todo contrato otorgado por las Agencias conforme a este Artículo se le requerirá al contratista que, en la prestación de los servicios contratados, emplee empleados cesanteados disponibles, que tengan la preparación y experiencia necesaria para prestar el servicio contratado, conforme a la lista de candidatos a reemplazo que habrá de preparar la ORHELA a tenor con lo dispuesto en el Artículo 43 de este Capítulo III.

**Artículo 43.—Normas de reingreso y de contratación de empleados cesanteados.**

(a) Los empleados cesanteados serán incluidos en un registro de elegibles a ser preparado por ORHELA, por el término de un (1) año a partir de la fecha de su cesantía. En dicho registro figurarán el nombre del empleado, el puesto que ocupaba al momento de su despido y su antigüedad.

(b) Si al implantarse la Fase II existiere la necesidad de llenar una posición vacante, y esto no pudiera lograrse mediante traslado, se podrá reemplazar a aquellos que figuran en el registro de elegibles y que al momento de su despido estaban desempeñando labores iguales o similares a las del puesto vacante, siguiendo para ello el criterio de antigüedad. En estos casos se reemplazará a estos empleados dándole preferencia a los de mayor antigüedad.

**Artículo 44.—Prácticas ilícitas.**

La adopción de cualquier medida autorizada por este Capítulo III, ya sea por la JREF, OGP, el BGF, la ORHELA, las Agencias, sus Autoridades Nominadoras, el Gobernador o por cualquiera de los representantes de éstos, no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes. Tampoco constituirá una práctica ilícita.

**Artículo 45.—Establecimiento del Portal Cibernético y Banco de Teléfonos.**

ORHELA establecerá un portal cibernético con información sobre las Fases I, II y III. También establecerá un banco de teléfonos para atender preguntas de los empleados afectados y ofrecer información en cuanto a la implantación de las Fases arriba descritas.

**Artículo 46.—Interés público y foro para dirimir controversias.**

Si bien los asuntos aquí contenidos están revestidos de gran interés público, es importante además velar por los derechos de los empleados afectados en cuanto a las acciones a tomarse

conforme a lo dispuesto en este Capítulo III, y así brindarles la oportunidad de lograr una solución rápida y justa de sus reclamaciones.

(a) La CASARH tendrá jurisdicción para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo III, en todo aquello que no conflija con éste, de aquellos empleados no cubiertos por las disposiciones de la “[Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público](#)”, [Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada](#). Tendrá asimismo, jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de las disposiciones de la “[Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004](#)”, en cuanto a apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo III, en todo aquello que no conflija con este último. Los procedimientos ante la CASARH se regirán por lo dispuesto en la [Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada](#), y su reglamento.

(b) La Comisión creada al amparo de [Artículo 11 de la “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público”](#), [Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada](#), mantendrá jurisdicción para ventilar cargos de práctica ilícita y prestar servicios de arbitraje, en cuanto a acciones o decisiones cubiertas por la [Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada](#), en armonía con las disposiciones de esta Ley. Los procedimientos ante dicha Comisión se regirán por lo dispuesto en la [Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada](#), y su reglamento. Disponiéndose, que conforme a lo indicado en esta Ley, ninguna actuación llevada conforme a sus disposiciones constituirá una violación a los convenios colectivos existentes, o una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita.

(c) Ante la posibilidad de un aumento en la cantidad de reclamaciones ante la Comisión, y para asegurar un debido proceso de ley y una solución justa y rápida en los procedimientos ante dichos organismos, se aumenta la composición de la Comisión a un (1) Presidente y cinco (5) miembros asociados. El nombramiento, destitución, sueldo, funciones y otras condiciones de nombramiento de los miembros asociados adicionales estarán regidos por lo dispuesto en la “[Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público](#)”, [según enmendada](#). El nombramiento de los nuevos miembros asociados será por un término de seis (6) años.

Asimismo, se autoriza al Presidente de la Comisión nombrar a los árbitros que sean necesarios para que realicen las labores encomendadas por este Capítulo III.

(d) Se autoriza al Presidente de la CASARH a nombrar y designar a los Oficiales Examinadores que sean necesarios para que realicen las labores que la “[Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004](#)” y su reglamento les faculta. Se autoriza al Presidente y los Comisionados de CASARH a celebrar vistas y llevar a cabo procedimientos adjudicativos compatibles a los de un Oficial Examinador, según lo define el Reglamento Procesal de la CASARH. El Presidente podrá delegar en los Comisionados funciones compatibles a las de un Oficial Examinador.

## CAPITULO IV

### MEDIDAS FINANCIERAS

**Artículo 47.**—Se añade un nuevo Artículo 14 y se renumera el Artículo 14 como el Artículo 15 de la Ley Núm. 2 de 10 de octubre de 1985, para que lea como sigue:

“Artículo 14.-Bonos para el pago de principal o intereses de la deuda pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por la presente se faculta al Secretario de Hacienda a emitir bonos de refinanciamiento del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con el propósito de refinanciar, en todo o en parte, cualquier pago de principal o interés de sus bonos en circulación y pagar cualesquiera gastos relacionados con la venta y emisión de dichos bonos de refinanciamiento. Cualquier bono de refinanciamiento emitido por el Secretario de Hacienda bajo la facultad de este Artículo deberá cumplir con las disposiciones de esta Ley, excepto que estará exento de cumplir con los requisitos del Artículo 3(f)(3) de esta Ley. Los bonos de refinanciamiento podrán ser emitidos, a discreción del Secretario de Hacienda, en cualquier momento en o antes de la fecha de pago o pagos del principal o intereses de los bonos. El Secretario de Hacienda gozará de la facultad provista por este Artículo desde la fecha de aprobación de esta Ley hasta el 30 de junio de 2012. La Asamblea Legislativa podrá extender la facultad que se le provee al Secretario de Hacienda en este Artículo por un periodo adicional mediante resolución conjunta a esos efectos si determina que tal extensión es necesaria para continuar con los esfuerzos dirigidos a lograr un presupuesto balanceado.

Artículo 15 ...”

**Artículo 48.**—Se enmienda el Artículo 6B la Ley Núm. 56 de 19 de junio de 1958, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6B.-Bonos Convertibles y de reembolso. La Autoridad queda por la presente autorizada a emitir bonos de refinanciamiento de la Autoridad con el propósito de (i) refinanciar, en todo o en parte, cualquier pago de principal o interés de sus bonos en circulación y pagar cualesquiera gastos relacionados con la venta y emisión de dichos bonos de refinanciamiento, (ii) refinanciar aquellos bonos que estén vigentes y en circulación en ese momento y que hayan sido emitidos bajo las disposiciones de esta Ley, incluyendo el pago de cualquier prima de redención en relación con los mismos y cualquier interés acumulado o que se acumule a la fecha de redención o vencimiento de dichos bonos y, si la Autoridad lo considera aconsejable, (iii) para cualesquiera de los propósitos para los cuales puede emitir bonos. La emisión de tales bonos, los vencimientos y otras detalles con respecto a los mismos, los derechos de los tenedores de dichos bonos y los derechos, deberes y obligaciones de la Autoridad con respecto a los mismos estarán regidos por las disposiciones de esta Ley que se relacionen a la emisión de bonos en tanto y en cuanto tales disposiciones serán aplicables.

Los bonos de refinanciamiento emitidos bajo esta Ley podrán ser vendidos o permutados por bonos vigentes emitidos bajo esta Ley y, de ser vendidos, el producto de dicha venta podrá destinarse. Además de cualquier propósito autorizado, a la compra, redención o pago de dichos bonos vigentes y en circulación podrá ser invertido pendiente de dicha aplicación. Los bonos de refinanciamiento podrán ser emitidos, a discreción de la Autoridad, en cualquier momento en o antes de la fecha de pago o pagos del principal o interés de sus bonos, vencimiento o vencimientos o la fecha seleccionada para la redención de los bonos que están siendo refinanciados.”

**Artículo 49.**—Se enmienda el Artículo 2 de la [Ley Núm. 91 de 13 de mayo de 2006, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 2.-Creación de la Corporación Pública

(a) ...

(b) COFINA se crea con el propósito de emitir bonos y utilizar otros mecanismos de financiamiento para los siguientes propósitos: (i) pagar o refinanciar, directa o indirectamente, toda o parte de la deuda extraconstitucional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico existente al 30 de junio de 2006 y el interés pagadero sobre ésta, (ii) pagar toda o parte de la deuda del Secretario de Hacienda con el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico por la cantidad de \$1,000 millones que se utilizó para financiar el déficit presupuestario del año fiscal 2008-2009, (iii) pagar todo o parte de los financiamientos otorgados al Secretario de Hacienda hasta el 31 de diciembre de 2008 por el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico pagaderos de emisiones futuras de bonos de obligación general del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y cualquier deuda sin fuente de repago o pagadera de asignaciones presupuestarias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico existente al 31 de diciembre de 2008, (iv) pagar todas o parte de las cuentas por pagar a suplidores del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, (v) pagar o financiar gastos operacionales del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico correspondientes a los años fiscales 2008-09 2009-10, y 2010-11, (vi) pagar o financiar gastos operacionales del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico correspondientes al año fiscal 2011-2012, los cuales se incluirán dentro del presupuesto anual del Gobierno de Puerto Rico, (vii) generar fondos para nutrir el Fondo de Estímulo Económico de Puerto Rico que se establece bajo el Artículo 6 de esta Ley, (viii) nutrir el Fondo de Emergencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para atender gastos que surjan como resultado de algún evento catastrófico como huracanes o inundaciones; y (ix) generar fondos para nutrir el Fondo de Cooperación Económica y Alternativas para Empleados Públicos.

(c)...

...”

**Artículo 50.**—Se enmienda el Artículo 3 de la [Ley Núm. 91 de 13 de mayo de 2006, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 3.-Creación del Fondo Especial

Se crea un fondo especial denominado el Fondo de Interés Apremiante (en adelante, “FIA”), cuyo nombre en inglés será “Dedicated Sales Tax Fund”, el cual será administrado por el BGF. El FIA y todos los fondos depositados en el mismo a la fecha de la efectividad de esta Ley y todos los fondos futuros que bajo las disposiciones de esta Ley se tienen que depositar en el FIA por la presente se transfieren a, y serán propiedad de, COFINA. Esta transferencia se hace a cambio de y en consideración al compromiso de que COFINA pague o establezca mecanismos de pago sobre todo o parte de la deuda extraconstitucional existente al 30 de junio de 2006 y el interés pagadero sobre ésta, y para los otros propósitos establecidos en el Artículo 2(b) de esta Ley, con el producto neto de las emisiones de bonos u fondos y recursos disponibles de COFINA.

El FIA se nutrirá cada año fiscal de las siguientes fuentes, cuyo producto ingresará directamente en el FIA al momento de ser recibido y no ingresará al Tesoro de Puerto Rico, ni constituirá recursos disponibles del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ni estará disponible para el uso del Secretario de Hacienda del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante, “Secretario”):

(a) Los primeros recaudos del impuesto sobre ventas y uso (en adelante, “impuesto”) aprobado por la “Ley de Justicia Contributiva de 2006”, Ley Núm. 117 de 4 de julio de 2006, correspondiente al Estado Libre Asociado de Puerto Rico hasta la siguiente cantidad:

(i) El producto de la cantidad del impuesto recaudada durante dicho año fiscal multiplicado por una fracción cuyo numerador será el dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) y cuyo denominador será la tasa contributiva de dicho impuesto, dicha fracción siendo denominada de aquí en adelante como “el dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto”, o

(ii) la Renta Fija aplicable, lo que sea mayor.

(b) Para propósitos del Artículo 3(a) de esta Ley, no existirá Renta Fija para el Año Fiscal 2006-2007. La Renta Fija para cada año fiscal será igual a la suma de la Renta Fija Original y la Renta Fija Adicional. La Renta Fija Original para el año fiscal 2007-2008 será de ciento ochenta y cinco millones (185,000,000) de dólares. La Renta Fija Original para cada año fiscal posterior será igual a la Renta Fija Original para el año fiscal anterior más cuatro por ciento (4%), hasta un máximo de mil ochocientos cincuenta millones (1,850,000,000) de dólares. La Renta Fija Adicional para los años fiscales 2006-2007, 2007-2008, y 2008-2009 será igual a cero (0) dólares. La Renta Fija Adicional para el año fiscal 2009-2010 será igual a trescientos millones ciento sesenta y ocho mil (350,168,000) dólares. La Renta Fija Adicional para cada año fiscal posterior será igual a la Renta Fija Adicional para el año fiscal anterior más cuatro por ciento (4%), hasta el año fiscal en que la suma de la Renta Fija Original y la Renta Fija Adicional sea igual a mil ochocientos cincuenta millones (1,850,000,000) de dólares (“Año Máximo”). La Renta Fija Adicional para cada año fiscal posterior al Año Máximo se reducirá a aquella cantidad necesaria para que la suma de la Renta Fija Original y la Renta Fija Adicional sea igual a mil ochocientos cincuenta millones (1,850,000,000) de dólares. La Renta Fija para cualquier año

fiscal provendrá de la porción correspondiente al Estado Libre Asociado de Puerto Rico de los primeros recaudos del Impuesto.”

**Artículo 51.**— Se enmienda el Artículo 5 de la [Ley Núm. 91 de 13 de mayo de 2006, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 5.—Depósitos y Desembolsos

(a) ...

(b) Mensualmente, durante cada año fiscal, el Secretario determinará si el dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto para el año fiscal en curso es mayor a la Renta Fija aplicable a dicho año fiscal. Una vez el Secretario determine que el dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto para dicho año fiscal excede la Renta Fija aplicable a dicho año fiscal, todos los recaudos del Impuesto recibidos posterior a dicha determinación, hasta una cantidad igual a la cantidad del exceso de dicho punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto sobre la Renta Fija, serán depositados en el FIA. Además, en o antes del 1 de octubre de cada año fiscal, el Secretario determinará si el punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto para el año fiscal anterior es mayor a la Renta Fija aplicable a dicho año fiscal anterior. Los recaudos del Impuesto que representan la cantidad por la cual el dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto correspondiente al año fiscal anterior excede la Renta Fija aplicable a dicho año fiscal le pertenecerá al FIA.

(c)...

...”

**Artículo 52.**—Se renumera el Artículo 10 como el Artículo 11 y se añade un nuevo Artículo 10 a la [Ley Núm. 91 de 13 de mayo de 2006, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 10.—Disposiciones Transitorias. Por la presente se dispone que para el año fiscal 2008-2009, el cual finaliza el 30 de junio de 2009, la fracción descrita en el Artículo 3(a)(i) de esta ley será una fracción cuyo numerador será el uno por ciento (1%) y cuyo denominador será la tasa contributiva de dicho impuesto, y cada referencia en esta Ley a “el dos punto setenta y cinco por ciento (2.75%) del Impuesto” se considerará como una referencia a “el uno por ciento (1%) del Impuesto”. Esta disposición transitoria quedará sin efecto para el año fiscal 2009-2010, el cual comienza el 1 de julio de 2009, y para años fiscales subsiguientes.”

“Artículo 11...”

**Artículo 53.—Notas de Ahorro de Cooperación Económica con Puerto Rico**

**Artículo 53.1.**—Se autoriza al Secretario de Hacienda para emitir y vender, de una sola vez o de tiempo en tiempo, mediante resolución al efecto y con la aprobación del Gobernador, Notas de Ahorro de Cooperación Económica con Puerto Rico, por una suma total de veinte millones de dólares (\$20,000,000).

**Artículo 53.2.—Forma y fecha de pago; vencimiento; denominaciones; instrumentos negociables; precio**

Las notas cuya emisión se autoriza bajo las disposiciones de esta Ley podrán ser pagaderas a la orden, o a favor de beneficiario designado, aparecerán fechados al momento de su venta y vencerán en una fecha o fechas que no excederán de cinco (5) años de su fecha o fechas de venta, devengarán intereses a una tasa de seis (6) por ciento anual, acumulado mensualmente, podrán hacerse redimibles antes de su vencimiento a opción del tenedor de dichos bonos, y podrán contener otros términos y condiciones según se disponga en la resolución que autorice cada emisión particular. El Secretario de Hacienda, con la aprobación del Gobernador, determinará en dicha resolución o resoluciones, la forma de las notas, cómo se formalizarán las mismas, y fijará la denominación o denominaciones de las notas y el lugar o lugares donde se pagará el principal de y los intereses acumulados sobre dichas notas. Cuando cualquier oficial cuya firma o facsímil aparezca en cualquier nota cesare en su cargo antes de la entrega de dichas notas, tal firma o facsímil será, no obstante, válida y suficiente considerándose para todos los propósitos como si el oficial hubiere permanecido en su cargo hasta dicha entrega. Las notas emitidas de acuerdo con las disposiciones de esta Ley se considerarán instrumentos negociables bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Las notas podrán emitirse en la forma que determine el Secretario de Hacienda con la aprobación del Gobernador. El Secretario de Hacienda, con la aprobación del Gobernador, podrá vender dichas notas de una sola vez o de tiempo en tiempo, en venta pública o privada, que él determine es más conveniente para los mejores intereses del Estado Libre Asociado y por aquel precio o precios no menor del legalmente establecido en el momento de la venta.

**Artículo 53.3.—Pago de principal e intereses Fecha; tipo de interés**

El principal y los intereses sobre las notas de ahorro autorizadas por esta Ley se pagarán al vencimiento de las mismas o a la fecha de redención si éstas son presentadas al cobro antes de su vencimiento. Los intereses serán acumulados a base de intereses compuestos hasta su vencimiento o hasta la fecha de redención si las notas son redimidas antes de su vencimiento, a una tasa de interés de seis (6) por ciento, acumulado mensualmente.

**Artículo 53.4.—Pago de principal e intereses Pago puntual; fondos disponibles; asignación continua; traspaso de fondos**

La buena fe, el crédito y el poder de imponer contribuciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico quedan por la presente irrevocablemente empeñados para el puntual pago del principal y los intereses acumulados sobre las notas emitidas bajo las disposiciones de esta Ley. El Secretario de Hacienda queda por la presente autorizado y se le ordena pagar el principal y los intereses acumulados sobre dichas notas, según venzan las mismas, de cualesquiera fondos disponibles para tal fin en el Tesoro del Estado Libre Asociado en el año económico en que se requiere tal pago y las disposiciones contenidas en esta Ley relacionadas con el pago del principal y los intereses acumulados sobre dichas notas. Se

considerará una asignación continua para que el Secretario de Hacienda efectúe dichos pagos aunque no se hagan asignaciones específicas para tales fines. Dichos pagos serán efectuados de acuerdo con las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado que regulan los desembolsos de fondos públicos.

Además, se autoriza al Secretario de Hacienda a transferir, de tiempo en tiempo, al fondo denominado "Fondo Especial para la Amortización y Redención de Obligaciones Generales Evidenciadas por Bonos y Pagarés", de cualesquiera ingresos contributivos del Fondo General, una cantidad suficiente para atender al pago del principal y los intereses acumulados sobre las notas de ahorro cuya emisión se autoriza por esta Ley, más una cantidad razonable en concepto de reserva para redimir las notas de ahorro que sean presentadas al cobro antes de su vencimiento.

**Artículo 53.5.—Creación de Fondo de Cooperación Económica y Alternativas para Empleados Públicos; disposición del producto de venta de notas; aplicación del dinero sobrante**

(a) Se crea un Fondo Especial separado de cualquier otro fondo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual se conocerá como "Fondo Especial de Cooperación Económica y Alternativas para Empleados Públicos", al cual ingresarán los fondos que se recauden de la emisión y venta de las notas emitidas a tenor con esta Ley.

(b) Este fondo será administrado por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal y se utilizará para el pago de los beneficios establecidos en el Capítulo III de esta Ley para empleados los empleados públicos cesanteados a tenor con la misma, de acuerdo con las disposiciones estatutarias que regulan los desembolsos de fondos públicos.

(c) Cualquier remanente en el fondo luego de efectuar dichos pagos se depositará en el "Fondo Especial para la Amortización y Redención de Obligaciones Generales Evidenciadas por Bonos y Pagarés" y se utilizará para al retiro de cualquier deuda del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o la realización de cualquier mejora pública permanente aprobada por la Asamblea Legislativa y que esté pendiente de realizarse.

**Artículo 53.6.—Pago de gastos incurridos**

La cantidad que fuere necesaria para ser aplicada al pago de los gastos incurridos en relación con la emisión y venta de las notas de ahorro queda asignada del producto de la venta de las notas emitidas bajo las disposiciones de esta Ley.

**Artículo 53.7.—Exención de contribuciones**

Las notas emitidas bajo las disposiciones de esta Ley, así como los intereses por ellas devengados estarán exentos del pago de toda contribución impuesta por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y sus municipalidades.

**Artículo 53.8.—Deducciones de sueldos para la compra de notas**

Los empleados podrán autorizar mediante escrito bajo su firma, a su patrono o funcionario para que deduzcan regularmente aquellas cantidades que éstos autoricen de su jornal o sueldo para ser utilizados en la compra de Notas de Ahorro de Cooperación Económica con Puerto Rico. Tales cantidades descontadas serán aplicadas por los patronos o funcionarios según establezca el Secretario de Hacienda mediante reglamento.

**Artículo 53.9.—Certificados**

Se faculta al Secretario de Hacienda del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para que expida certificados interinos en representación de Notas de Ahorro, los cuales se entregarán a los adquirentes de dichas notas. Dichos certificados serán emitidos pendientes de la versión final de las notas en la cantidad correspondiente a las denominaciones de cada una de las notas a ser adquiridas o en cantidades totales, según lo solicite el adquirente de las mismas. Las notas podrán ser emitidas en formato electrónico o en papel, según solicite el adquirente, y deberán llevar la fecha de efectividad de la expedición original de cada certificado, así como el tipo de interés y otras condiciones autorizadas según se hayan establecido en dichos certificados.

**Artículo 53.10.—Bancos u otras instituciones financieras, prohibición de adquirir notas**

Las notas de ahorro emitidas bajo las disposiciones de este artículo no podrán ser adquiridas por ningún banco u otra institución financiera de índole depositaria.

**Artículo 53.11.—Reglamentos; penalidades**

Se faculta al Secretario de Hacienda para que adopte en coordinación con el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, los reglamentos necesarios y convenientes para la mejor administración de este Artículo 53, incluyendo los aplicables a las remesas de los descuentos autorizados por el mismo. Cualquier violación a las disposiciones de este Artículo 53 o de los reglamentos promulgados, constituirá delito menos grave que conllevará una penalidad no menor de \$50 ni mayor de \$500, ó cárcel que no excederá de seis (6) meses, o ambas penas, a discreción del tribunal.

**Artículo 53.12.—Aplicación a otras leyes**

Todas las disposiciones de ley o leyes autorizando la emisión de bonos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico serán aplicables a las notas de ahorro en tal grado no inconsistente con las disposiciones de este artículo.

**Artículo 53.13.—Interpretación con otras leyes**

Este Artículo 53 no se considerará que deroga o enmienda cualquiera otra ley anterior de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico autorizando la emisión de obligaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

**Artículo 54.**—Se enmienda el inciso A del Artículo 2.01 de la [Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 2.01.-Contribución básica, propiedad no exenta o exonerada

(A) Por la presente se autoriza a los municipios a que, mediante ordenanzas aprobadas al efecto, impongan para el año económico 1992-93 y para cada año económico siguiente, una contribución básica de hasta un cuatro por ciento (4%) anual sobre el valor tasado de toda propiedad mueble y de hasta un seis por ciento (6%) anual sobre el valor tasado de toda propiedad inmueble que radique dentro de sus límites territoriales, no exentas o exoneradas de contribución, la cual será adicional a toda otra contribución impuesta en virtud de otras leyes en vigor. No obstante lo anterior, para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 la contribución básica a ser impuesta por los municipios en relación con la propiedad inmueble no podrá exceder de punto seis por ciento (0.6 %) anual.

Se autoriza a los municipios a imponer, mediante ordenanza, tipos de contribución sobre la propiedad menores a los dispuestos anteriormente cuando el tipo de negocio o industria a que está dedicada la propiedad o la ubicación geográfica de ésta dictamine la conveniencia de así hacerlo para el desarrollo de la actividad comercial o de cualquier zona de rehabilitación y desarrollo, definida o establecida mediante ordenanza municipal. Esta autorización incluye la facultad de promulgar tipos escalonados o progresivos dentro del máximo o el mínimo, así como establecer tasas menores y hasta exonerar del pago de la contribución sobre la propiedad cuando se desee promover la inversión en el desarrollo y rehabilitación de áreas urbanas en deterioro o decadencia del municipio, todo ello sujeto al cumplimiento de las condiciones y formalidades que mediante ordenanza establezca el municipio y a que la persona o negocio esté al día en el pago de sus contribuciones estatales y municipales. La imposición de tasas menores y/o la exoneración del pago de contribución sobre propiedad será uniforme para negocios de la misma naturaleza dentro de cada industria y sector comercial. Hasta tanto un municipio no adopte nuevas tasas contributivas, las tasas correspondientes para cada municipio serán la suma de las tasas adoptadas por cada municipio, según las disposiciones de ley en vigor hasta la fecha de aprobación de esta Ley, más el uno (1) por ciento anual sobre el valor tasado de toda propiedad mueble en el municipio y el tres (3) por ciento sobre el valor tasado de toda propiedad inmueble en el municipio, no exentas o exoneradas de contribución que ingresaban al Fondo General del Estado Libre Asociado de Puerto Rico hasta la fecha de aprobación de esta Ley.

(B)...  
”  
...

**Artículo 55.**—Se enmienda el Artículo 2.02 de la [Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 2.02.-Contribución especial para amortización y redención de obligaciones generales del Estado y de los municipios, Exoneración.

Por la presente se impone para el año económico 1992-93 y para cada año siguiente, una contribución especial de uno punto cero tres (1.03) por ciento anual sobre el valor tasado de toda propiedad mueble e inmueble en Puerto Rico no exenta de contribución, para la amortización y redención de obligaciones generales del Estado. Los municipios quedan autorizados y facultados para imponer una contribución adicional especial sujeta a los requisitos establecidos en la Ley Núm. 4 del 25 de abril de 1962, según enmendada. Esta contribución será adicional a toda otra contribución impuesta en virtud de otras leyes en vigor. El Centro de Recaudación queda por la presente facultado y se le ordena que cobre anualmente dichas contribuciones. No obstante lo anterior, para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 la contribución especial para la amortización y redención de obligaciones generales del Estado aplicable con respecto a la propiedad inmueble se determinará a base de una tasa de punto uno cero tres (0.103) por ciento anual. Además, durante los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 la tasa de la contribución adicional especial sobre la propiedad inmueble se reducirá a una décima (1/10) parte de la tasa contributiva que haya sido adoptada por el municipio mediante ordenanza municipal para la imposición de dicha contribución para cada uno de esos años económicos.

Los dueños de propiedades para fines residenciales quedan exonerados del pago de la contribución especial y de la contribución básica impuesta en virtud de los Artículos 2.01 y 2.02 de esta Ley y de las contribuciones sobre propiedad impuestas por los municipios de Puerto Rico correspondientes al año 1992-93 y a cada año económico siguiente en una cantidad equivalente a la contribución impuesta sobre dichas propiedades hasta quince mil (15,000) dólares de la valoración de la propiedad, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 2.07 de esta Ley. En el caso de propiedades dedicadas parcialmente para fines residenciales la exoneración del pago de dichas contribuciones, que de lo contrario serían pagaderas, será reconocida únicamente en lo que respecta a la parte de la propiedad dedicada para tales fines hasta una cantidad equivalente a quince mil (15,000) dólares de valoración. Para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 la exención aplicable a los dueños de propiedades para fines residenciales ascenderá a ciento cincuenta mil (150,000) dólares. Para dichos años económicos, en el caso de propiedades dedicadas parcialmente para fines residenciales la exoneración del pago de dichas contribuciones, que de lo contrario serían pagaderas, será reconocida únicamente en lo que respecta a la parte de la propiedad dedicada para tales fines hasta una cantidad equivalente a ciento cincuenta mil (150,000) dólares de valoración.

...Se entenderá que se dedica para "fines residenciales" cualquier estructura que el día 1ro. de enero del correspondiente año esté siendo utilizada como vivienda por su dueño o su familia, o cualquier nueva estructura, construida para la venta y tasada para fines contributivos a nombre de la entidad o persona que la construyó, si a la fecha de la

expedición del recibo de contribuciones está siendo utilizada o está disponible para ser utilizada por el adquirente como su vivienda o la de su familia, siempre que el dueño no recibiera renta por su ocupación; incluyendo, en el caso de propiedades situadas en zona urbana, el solar donde dicha estructura radique, y, en el caso de propiedades situadas en zona rural y suburbana, el predio donde dicha estructura radique, hasta una cabida máxima de una (1) cuerda. Cuando algún contribuyente adquiera una nueva estructura que hubiere sido construida con posterioridad al 1ro. de enero de cualquier año y someta la certificación evidenciando que la utiliza como vivienda para él o su familia, el acreedor hipotecario retendrá la contribución que corresponda al exceso en valoración sobre quince mil (15,000) dólares o la contribución que corresponda a aquella parte de la propiedad que no esté siendo utilizada como vivienda por su dueño o su familia. Para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 el acreedor hipotecario retendrá la contribución que corresponda al exceso en valoración sobre ciento cincuenta mil (150,000) dólares o la contribución que corresponda a aquella parte de la propiedad que no esté siendo utilizada como vivienda por su dueño o su familia.

**Artículo 56.**—Se enmienda el inciso (b) del Artículo 2.04 de la [Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 2.04.-Recaudación e Ingreso de Contribuciones en Fondos y Aplicación del Producto de las Contribuciones

El producto de las contribuciones que se imponen por los Artículos 2.01 y 2.02 de esta Ley, ingresará al fideicomiso general establecido por el Centro de Recaudación con el Banco Gubernamental de Fomento, de conformidad con el inciso (c) del Artículo 4 de la "Ley del Centro de Recaudación de Ingresos Municipales".

(a) ...

(b) El Centro de Recaudación viene obligado a depositar en el Fondo de Redención de la Deuda Estatal el producto de la contribución sobre la propiedad correspondiente al 1.03% (0.103% para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 con respecto a la contribución sobre la propiedad inmueble) no más tarde del decimoquinto día laborable después de haberse efectuado el pago por parte del contribuyente.

(c) ...

...”

**Artículo 57.**—Se enmienda el Artículo 2.09 de la [Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

”Artículo 2.09.-Asignación al Fondo de Equiparación de Ingresos Municipales

Se asigna al Centro de Recaudación para que éste deposite con el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, como fideicomisario, según lo dispuesto por el Artículo 2.04 de esta Ley, de fondos disponibles en el Tesoro Estatal de Puerto Rico para el año 1992-93 y para cada año económico siguiente, una cantidad igual a la de

la contribución no cobrada de las residencias cuya exoneración haya sido solicitada al 1 de enero de 1992, según lo dispuesto por esta Ley, como resultado de la exoneración contributiva dispuesta por el Artículo 2.02 de esta Ley más el equivalente al importe de 20 centésimas del 1 por ciento (2 centésimas del 1 por ciento (0.02%) para los años económicos 2009-10, 2010-11, y 2011-12 y 2012-13 con respecto a la contribución sobre la propiedad inmueble) por las cuales se resarce a los municipios por la Ley Núm. 16 del 31 de mayo de 1960.”

**Artículo 58.**—Se enmienda el Artículo 2.10 de la [Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 2.10.-Pago en lugar de contribuciones

El pago en lugar de contribuciones que realicen las corporaciones públicas a los municipios incluirá las contribuciones sobre la propiedad que correspondían a éstos a tenor con las disposiciones de ley aplicables hasta la fecha de aprobación de este Estatuto, más el incremento en las tasas que adopte cada municipio de acuerdo con esta Ley.

Se excluye de dicho cómputo la contribución correspondiente al uno (1) por ciento y al tres (3) por ciento (punto tres por ciento (0.3%) para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13) anual sobre el valor tasado de la propiedad mueble e inmueble, respectivamente, que de acuerdo a las disposiciones de ley vigentes hasta la fecha de aprobación de esta Ley, ingresaba al Fondo General.

**Artículo 59.**—Se enmienda el Artículo 3.01 de la [Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada](#), para que lea como sigue:

“Artículo 3.01.-Catastro, clasificación y tasación de la propiedad

Se faculta al Centro de Recaudación para que, sujeto a las disposiciones de ley aplicables y excepto según de otra manera se disponga en este Artículo, realice el catastro de toda la propiedad inmueble de Puerto Rico, clasifique y tase toda la propiedad inmueble y mueble tangible y establezca normas de valoración y tasación con tal exactitud y detalles científicos que permita fijar tipos adecuados y equitativos de valoración de la propiedad para fines contributivos.

Además, el Centro de Recaudación queda facultado para formalizar acuerdos finales o compromisos de pago por escrito con cualquier persona en lo relativo a la responsabilidad de dicha persona o de la persona a nombre de quien actúe, del pago o repago del principal, intereses, recargos y penalidades de la contribución sobre la propiedad inmueble impuesta por esta Ley correspondiente a cualquier año contributivo.

Disponiéndose que el valor de tasación para propósitos de esta Ley de toda la propiedad inmueble al 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2011, y 1ro de enero de 2012 incluyendo la planta externa y oficinas centrales utilizadas para servicios de telecomunicación por línea, telecomunicación personal de telefonía celular y

telecomunicación personal de radiolocalizadores o bípens será el valor de tasación al 1ro de enero del 2009 determinado de conformidad los preceptos establecidos en esta Ley y en cualquier otra legislación aplicable multiplicado por (10)".

**Artículo 60.**—Se enmienda el Artículo 3.02 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.02.-Nueva Tasación

El Centro de Recaudación sólo podrá efectuar una nueva tasación de la propiedad en Puerto Rico, cuando se cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este Artículo.

Una vez se apruebe y ratifique la resolución ordenando una nueva tasación, el Centro de Recaudación clasificará y tasará toda la propiedad inmueble en su valor real y efectivo utilizando cualquiera de los métodos y factores reconocidos en materia de valoración o tasación de la propiedad, de manera que las tasaciones para cada uno de los distintos tipos de propiedad resulten uniformes.

Disponiéndose que nada de lo dispuesto en este Artículo tendrá aplicación a la tasación para propósitos de esta Ley de toda la propiedad inmueble al 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2011 y 1ro de enero de 2012.”

**Artículo 61.**—Se enmienda el Artículo 3.21 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.21.-Bienes muebles e inmuebles - Cambios en tasación; notificación; apelación por municipio

Cuando el Centro de Recaudación, hiciere alguna revisión en la tasación de la propiedad de cualquier contribuyente, o se tasare la propiedad de un contribuyente que no hubiere sido anteriormente tasada, o se hiciere alguna alteración en la lista y tasación de la propiedad en la forma presentada por algún contribuyente cuya planilla le hubiere sido entregada al efecto, notificará dentro de treinta (30) días calendarios su resolución por escrito, con una descripción de la propiedad tasada, al Alcalde del municipio en que ésta radique, y si radicare en varios municipios, al Alcalde de cada uno de ellos. Disponiéndose que el Centro de Recaudación no vendrá obligado a notificar el aumento en el valor de tasación de una propiedad que se lleve a cabo con relación a la tasación de propiedad al 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2011 y 1ro de enero de 2012 de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3.01 de esta Ley. Dicho aumento en el valor de tasación de la propiedad se reflejará en la notificación de la imposición contributiva emitida por el Centro de Recaudación de conformidad con los Artículos 3.26 y 3.27 de esta Ley.

**Artículo 62.**—Se enmienda el Artículo 3.27 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.27.-Bienes muebles e inmuebles-Cambio de tasación y notificación

Cuando se hiciera algún cambio en la tasación vigente de la propiedad de cualquier contribuyente o se tasare la propiedad de un contribuyente que no hubiere sido anteriormente tasada, o cuando el contribuyente hubiere solicitado la revaloración de su propiedad, el Centro de Recaudación o su representante autorizado, notificará a dicho contribuyente de la valoración y de la contribución impuesta remitiendo la notificación por correo ordinario dirigida al contribuyente a la última dirección que obre en los expedientes del Centro de Recaudación. Esta notificación unida a la publicación del aviso constituirá, respecto a cada contribuyente, plena notificación de la imposición de la contribución; y el contribuyente vendrá obligado a pagar la contribución en la forma y dentro del término dispuesto en el Artículo 3.41 de esta Ley. El contribuyente podrá impugnar la contribución así impuesta y notificada conforme lo dispone esta Ley; disponiéndose que el Centro de Recaudación no vendrá obligado a notificar el aumento en el valor de tasación de una propiedad que se lleve a cabo con relación a la tasación de propiedad al 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2011 y 1ro de enero de 2012 de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3.01 de esta Ley. Dicho aumento en el valor de tasación de la propiedad se reflejará en la notificación de la imposición contributiva emitida por el Centro de Recaudación de conformidad con los Artículos 3.26 y 3.27 de esta Ley.”

**Artículo 63.**—Se enmienda el apartado (1) del inciso (u) del Artículo 5.01 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.01.- Propiedad exenta de la imposición de contribuciones.

(a)...

...

(u) Propiedades que se construyan o estén en construcción a la vigencia de esta Ley, y sean dedicadas al mercado de alquiler de vivienda bajo la Sección 515 ó la Sección 521, Plan II, de la Ley Federal de Vivienda Rural de 1949, según enmendada, Ley Pública 81-171, de conformidad a las siguientes normas:

(1) la exención contributiva no excederá de quince mil (15,000) dólares (ciento cincuenta mil (150,000) dólares para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13) de valorización por unidad de vivienda, conforme a los criterios para la clasificación y tasación de la propiedad para fines contributivos, según dispuesto en el Título III de esta Ley;

(2) ...

...

(4)...

(v)...

...”

**Artículo 64.**—Se enmienda el Artículo 5.30 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 5.30.-Exención de bienes de personas desplazadas de sus residencias por proyectos de renovación urbana, de viviendas o de mejora pública o cualquiera acción gubernamental - En general

La contribución sobre la propiedad correspondiente al año económico 1992-93 y años económicos siguientes, impuesta sobre cualquier propiedad cuya tasación para fines contributivos no exceda de \$10,000 (cien mil (100,000) dólares para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13) adquirida o construida para utilizarse como hogar por cualquier persona desplazada de su residencia en una zona decadente o de arrabal como resultado del desarrollo de cualquier proyecto de renovación urbana y viviendas, de mejora pública o cualquier acción gubernamental, se reducirá en el 75 por ciento de su cuantía, durante el término de diez (10) años y en el cincuenta (50) por ciento de su cuantía durante un término de cinco (5) años adicionales a partir de la fecha de su inscripción en el Registro de la Propiedad a nombre de dicha persona o que se acredite la condición de dueño.

...”

**Artículo 64A.**— Mientras estén en vigor estas disposiciones temporales relativas a la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Contribución sobre la Propiedad”, ningún municipio podrá aumentar la tasa impuesta sobre la tasa en efecto al 1ro de enero de 2009.”

**Artículo 65.**—Se enmienda el Artículo 4 de la [Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007](#), para que lea como sigue:

“Artículo 4.-Derechos concedidos por la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI

Los siguientes derechos se conceden en beneficio del veterano:

A. Derechos Relacionados con la Adquisición de Propiedades:

...

C. Derechos Relacionados con las Obligaciones Contributivas:

Primero: Contribución sobre ingresos.

Segundo: Contribución sobre la propiedad.

(a) Exención aplicable a todos los veteranos y/o a sus cónyuges supérstites:

(1) Estará exenta de la imposición y pago de contribuciones sobre la propiedad, permanentemente y hasta cinco mil (5,000) dólares, cincuenta mil (50,000) dólares para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13 de su valor de tasación para fines contributivos, la vivienda que un veterano y/o cónyuges supérstites edificare o adquiriere de buena fe para residencia principal y si el edificio tuviere más de una vivienda, el valor de tasación, a los efectos de la exención, será la parte proporcional que a la vivienda ocupada por el veterano le

corresponda en el valor total de la edificación y solar, según lo determine el Director Ejecutivo del Centro de Recaudación de Ingresos Municipales.

(2) ...

...

(5) ...

...

(b)...

(c) Exención aplicable a veteranos con incapacidades relacionadas del servicio.

(1) Todo veterano que reciba compensación por conducto de la Administración de Veteranos por incapacidad de un cincuenta por ciento (50%) o más tendrá derecho a una exención de contribución sobre la propiedad sobre los primeros cincuenta mil (50,000) dólares, quinientos mil (500,000) dólares para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13) del valor tasado de la propiedad para fines contributivos.

(2) ...

...

(6) La exención parcial por incapacidad se concederá en adición a la exención corriente de cinco mil (5,000) dólares, cincuenta mil (50,000) dólares para los años económicos 2009-10, 2010-11, 2011-12 y 2012-13) que se concede a todos los veteranos y en adición a cualquier otra exención que conceda el Estado Libre Asociado a los contribuyentes.

(7) ...

Tercero: Automóviles de veteranos impedidos.

**Artículo 66.**—Se añade un nuevo inciso (h) al Artículo 4 de la Ley Núm. 64 de 3 de julio de 1996, según enmendada, para que lea como sigue:

“Los municipios quedan autorizados por este capítulo a incurrir en obligaciones evidenciadas por bonos, pagarés u otros instrumentos, para los propósitos que se disponen a continuación:

(a) ...

...

(h) Hasta el 30 de junio de 2011, los municipios están autorizados a tomar dinero a préstamo del Banco Gubernamental mediante bonos o pagarés de obligación general municipal cuyo propósito sea obtener fondos para pagar gastos operacionales presupuestados en cualquier año fiscal, incluyendo déficits presupuestarios acumulados. Para poder tomar dinero a préstamo del Banco Gubernamental bajo este inciso (h), será requisito que el municipio haya ejecutado un plan de reducción de gastos y/o aprobado una ordenanza o resolución para aumentar sus ingresos que sea(n) aceptable(s) para el Banco Gubernamental, y el Banco Gubernamental deberá certificar que el municipio tiene un déficit presupuestario y suficiente margen prestatario disponible para incurrir en dicha obligación con el Banco Gubernamental conforme a los requisitos del Artículo 16(a) de esta Ley. Las legislaturas de los municipios no estarán obligadas a cumplir con

el requisito de vista pública del Artículo 8 de esta Ley ni con el requisito de publicación de aviso de aprobación del Artículo 13 de esta Ley con respecto a los bonos o pagarés de obligación general municipal que emitan al Banco Gubernamental bajo este inciso (h). El principal de e intereses sobre todos los bonos o pagarés de obligación general municipal emitidos por un municipio bajo este inciso (h) será pagadero de los recursos depositados en la cuenta del municipio en el Fondo de Redención, disponiéndose que el pago de principal de e intereses sobre dichos bonos o pagarés estará subordinado en todo respecto, incluyendo prioridad de pago, a los bonos o pagarés de obligación general municipal de dicho municipio que hayan sido emitidos y estén en circulación con anterioridad a dicha emisión. El Banco Gubernamental retendrá el cien por ciento (100%) de los fondos producto del empréstito y hará los pagos directamente a los acreedores del municipio conforme a las certificaciones de deuda presentadas por el municipio.”

**Artículo 67.**—Se enmienda el inciso (a) del Artículo 16 de la Ley Núm. 64 de 3 de julio de 1996, según enmendada, para que lea como sigue:

“(a) Bonos o pagarés de obligación general municipal.— Ningún municipio podrá incurrir en una obligación evidenciada por bonos o pagarés de obligación general municipal por una suma total de principal que, junto al principal por pagar de todas las demás obligaciones evidenciadas por bonos o pagarés de obligación general municipal hasta entonces vigentes del municipio exceda el diez (10) por ciento del valor total de la tasación de la propiedad situada en el municipio.

En la determinación del margen prestatario de un municipio, el principal por pagar de las obligaciones evidenciadas por bonos o pagarés de obligación general municipal hasta entonces vigentes podrá ser reducido por aquella parte de los depósitos en la cuenta del municipio en el Fondo de Redención que no está comprometida para pagar intereses acumulados, pero aún no pagados, sobre dichas obligaciones. El Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico establecerá mediante reglamento la manera de la determinación del margen prestatario. Se aclara que, para propósitos de determinar el margen prestatario de un municipio, el Banco Gubernamental utilizará el valor total de la tasación de la propiedad situada en dicho municipio según dichos valores de tasación sean determinados por el Centro de Recaudación de Ingresos Municipales conforme a las disposiciones del Artículo 3.01 de la Ley Núm. 83 de 30 de agosto de 1991, según enmendada.

(b)...”

## CAPITULO V

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 68.—Facultades del Gobernador.**

Se faculta al Gobernador para tomar toda medida que sea necesaria y conveniente, además de aquellas provistas por esta Ley, para que mediante Orden Ejecutiva reduzca los gastos; promueva la economía de la Rama Ejecutiva hasta el máximo compatible con el

funcionamiento eficiente del Gobierno; mantenga la eficiencia de las operaciones de la Rama Ejecutiva en el mayor grado posible; y agrupe, coordine y consolide funciones en cada Agencia; todo ello de acuerdo con los objetivos de esta Ley. Disponiéndose, no obstante, que el Gobernador no podrá crear, consolidar o reorganizar departamentos ejecutivos, ni suprimir organismos creados por Ley. Aquellas reorganizaciones que requieran legislación o enmiendas a estatutos vigentes, deberán ser presentadas ante la Asamblea Legislativa para su consideración.

Las facultades concedidas bajo esta Ley no limitan toda aquella otra que el Gobernador pueda tener y tomar, de no lograrse el objetivo fijado por el Artículo 33(g).

#### **Artículo 69.—Jurisdicción del Tribunal Supremo.**

El Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico expedirá un auto de certificación a solicitud de parte para traer inmediatamente ante sí y resolver cualquier asunto pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia o ante el Tribunal de Apelaciones cuando se plantee la validez o constitucionalidad de esta Ley especial o cualquier impugnación a la misma de cualquier naturaleza.

#### **Artículo 70.—Inmunidad en cuanto a pleitos y foros.**

Esta Ley no afecta la inmunidad que en cuanto a pleitos y foros tiene el Estado y sus funcionarios u oficiales. Nada de lo dispuesto en esta Ley autoriza las acciones por daños y perjuicio contra el Estado, sus funcionarios o empleados por actos u omisiones de éstos últimos, resultante del cumplimiento de esta Ley. Nada de lo aquí provisto se interpretará que constituye una renuncia de la inmunidad soberana del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por la presente se reafirma que la JREF, la OGP, el BGF y todas las Agencias sujetas a esta Ley son y se considerarán agencias o ramas del Estado y, como tal, brazos del Estado.

#### **Artículo 71.—Separabilidad.**

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

#### **Artículo 72.—Vigencia.**

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. Se dispone que las disposiciones del Artículo 4 serán efectivas para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008; las disposiciones relativas a los subtítulos B y D del Código de Rentas Internas entrarán en vigor a partir del 1ro. de junio de 2009; las disposiciones relativas al subtítulo BB del Código de Rentas Internas entrarán en vigor a partir del 1ro. de junio de 2009; las disposiciones de los Artículos 10, 11 y 12, habrán de entrar en vigor el

décimo (10mo.) día del mes siguiente a la efectividad de las disposiciones relativas al Subtítulo BB del Código de Rentas Internas en esta Ley y las disposiciones de los Artículos 18 y 19 serán efectivas solamente para años contributivos comenzados después del 31 de diciembre de 2008 y antes del 1ro. de enero de 2012.

**Nota. Este documento fue preparado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley. Preparado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto**