

y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, condición de veterano, por impedimento físico o mental, ni por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares. No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo.

...”

Sección 13.— Se enmienda el inciso (6), Artículo 8 de la Ley 90-2020, según enmendada, conocida como la “Ley para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico” para que lea como sigue:

“Artículo 8.-Determinación de Acoso Laboral.

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

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

(1) ...

(6) Los comentarios o burlas dirigidos al empleado sobre la apariencia física, la forma de vestir, o peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares, formuladas en público.

(7) ...

...”

LexJuris de Puerto Rico
Hecho en Puerto Rico
Agosto 5, 2024

LexJuris

de Puerto Rico

Leyes Laborales Tomo II. Sector Público

Libro Incluye:

Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos, (Ley del Empleador Único); Ley Núm. 45 de Sindicación; Ley de Detención de Drogas; Leyes de Traslado, Reinstalación y Represalias; Ley del Plan Fiscal; Leyes del Horario Extendido, Distancias, Bono y Licencias; Leyes de Hostigamiento Sexual, Violencia Doméstica, Acoso, Bullying, entre otras.

Folleto Suplementario

Libro Publicado: Septiembre, 2022

Revisado: Agosto 5, 2024

LexJuris de Puerto Rico

PO BOX 3185

Bayamón, P.R. 00960

Tels. (787) 269-6475 / 6435

Fax. (787) 740-4151

Email: Ayuda@LexJuris.net

Website: www.LexJuris.com

Ordenar: www.LexJurisStore.com

Actualizaciones: www.publicacionescd.com

Derechos Reservados

© 1996-Presente

LexJuris de Puerto Rico

Tabla de Contenido

Título de la Ley, Número y Fecha	Pág.	Libro
1. Para enmendar el Sección 6.5, del Artículo 6 de la Ley Núm. 8 de 2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de P.R. Ley Núm. 103 de 8 de noviembre de 2021	3	26
2. Para derogar la Ley Núm. 176 de 2019; enmendar el inciso (1) de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8 de 2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos y el Art. 2.04 de la Ley Núm. 26 de 2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal. Ley Núm. 119 de 23 de diciembre de 2022	5	48 134
3. Para enmendar el inciso (a) del Artículo 1 y el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley Núm. 115 de 1991, Ley Contra el Despido Injusto o Represalias. Ley Núm. 81 de 21 de mayo de 2024	8	213
4. Para Enmendar Art. 3 de la Ley Núm. 45 de 1998, Relaciones del Trabajo; Art. 3 y 6 de la Ley Núm. 8 de 2017, Recursos Humanos y Art. 8 de la Ley Núm. 90 de 2020, Acoso Laboral. Ley Núm. 106 de 23 de julio de 2024.	10	77 3 13 209

Instrucciones para Imprimir

1. Imprima el folleto por ambos lados en papel carta (8.5 x 11).
2. Doble cada papel por la mitad y lo coloca en orden numérico para formar un folleto y lo incluye dentro del libro como suplemento.
3. En la Tabla de Contenido tiene el número de la página del libro donde el artículo fue enmendado por esta(s) ley(es).
4. El texto aquí incluido enmienda para sustituir o añadir al texto del libro.

particulares. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

(bb)...

(ff)..."

Sección 4.- Se enmienda el inciso (35) del Artículo 3 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", para que lea como sigue:

"Artículo 3.- Definiciones.

Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

(1) ...

(35) Principio de mérito - significa que todos los empleados públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen por razón de raza, color, nacimiento, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, condición social, ni por sus ideales políticos, religiosos, condición de veterano, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acecho, impedimento físico o mental, o por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares.

(39) ..."

Sección 5.- Se enmienda la Sección 6.3 del Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", para que lea como sigue:

"Sección 6.3. - Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección

Al momento de reclutar personal, el Gobierno como Empleador Único ofrecerá la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona calificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, ética del trabajo;

es inviolable y que el discrimen por raza, color u origen resulta inaceptable en la sociedad.

Sección 2.— Prohibición.

Se establece como prohibición que en ninguna instancia un patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otra forma perjudicar a una persona en su empleo por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares (incluyendo, sin que se entienda como una lista exhaustiva, rollos o rizos apretados, *locs*, trenzas pegadas, torcidos, trenzados, nudos Bantú y afros). Además, no se negará a persona alguna acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos, según definidos en la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico, por tener dichos estilos protectores y texturas de cabello. Tampoco las personas con los estilos protectores y texturas de cabello antes descritas, serán discriminadas en los procesos de adquisición y arrendamiento de viviendas, ni como participantes del sistema escolar público y privado de Puerto Rico.

Sección 3.— Se enmienda el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 3.- Definiciones.

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:

(a) . . .

(aa) Principio de mérito. Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, por sus ideas o afiliación política o religiosa, ni por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional

Leyes Laborales, Tomo II

CONTENIDO

1. Para enmendar el Sección 6.5, del Artículo 6 de la Ley Núm. 8 de 2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de P.R. Ley Núm. 103 de 8 de noviembre de 2021

Sección 1.- Se enmienda el sub-inciso (5), del inciso h, del acápite 2, de la Sección 6.5, del Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 6.- Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

Sección 6.1.- ...

...

Sección 6.5.- Disposiciones sobre Adiestramiento.

El adiestramiento constituye parte esencial del principio de mérito. Es indispensable atemperar la política pública en materia de adiestramientos a las realidades de la Administración Pública del Siglo XXI.

Con esto en mente, se crea el Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública con el propósito de profesionalizar la carrera del servidor público, de manera que estos estén preparados para enfrentar los retos organizacionales y ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía. Este Consejo será responsable de garantizar que la capacitación de los empleados esté orientada al logro de las metas y compromisos de cada Agencia. La composición y funciones del Consejo Asesor serán establecidas mediante Orden Ejecutiva.

De igual forma, con el propósito de cumplir con la política pública en materia de adiestramiento, se crea el Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA), adscrito a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

1. Propósito de IDEA

...

2. Funciones

a. ...

...

h. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramiento, mediante acuerdos colaborativos con instituciones universitarias públicas y privadas acreditadas en Puerto Rico, donde se le dará prioridad a la Universidad de Puerto Rico.

1. ...

...

5. Ofrecer cursos de capacitación y estudios continuados en materias financieras económicas y de gerencia de proyectos a los empleados públicos de las agencias.

6. ...

7. ...

3. Beneficiarios

...

...”

Sección 2.- Cláusula de Cumplimiento.

a) Todo departamento, agencia y dependencia del Gobierno deberá aprobar los reglamentos, procedimientos, formularios y todos los procesos administrativos y operacionales necesarios para la implantación de las disposiciones de esta Ley dentro del término de noventa (90) días a partir de su aprobación.

b) Dentro del término antes mencionado, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico deberá comenzar todo asesoramiento o adiestramiento a los funcionarios y personal directivo de los Departamentos, Agencias y Dependencias del Gobierno de Puerto Rico.

Sección 3.- Separabilidad.

Si cualquier parte, artículo, párrafo, sección o cláusula de esta Ley fuese declarada nula por un tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto solo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada.

testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) ...

(c) ...”.

Sección 3.-Separabilidad.

Si cualquier parte de esta Ley fuere declarada nula o inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha resolución, dictamen o sentencia quedará limitado a la parte específica de la Ley cuya nulidad o inconstitucionalidad haya sido declarada.

Sección 4.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

4. Para Enmendar la Ley Núm. 45 de 1998, Relaciones del Trabajo; Ley Núm. 8 de 2017, Recursos Humanos y la Ley Núm. 90 de 2020, Acoso Laboral. Ley Núm. 106 de 23 de julio de 2024.

Sección 1.– Declaración de política pública.

Se declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico el repudio al discrimen en el ofrecimiento de servicios públicos, empleo, educación y vivienda del sector público y privado contra personas por el uso de diversos peinados protectores o por sus texturas de cabello, que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares. Para propósitos de la presente legislación, los peinados protectores son aquellos que se usan para mantener el cabello rizado de manera natural, incluyendo, sin que se entienda como una lista exhaustiva, rollos o rizos apretados, *locs*, trenzas pegadas, torcidos, trenzados, nudos Bantú y afros. De esta manera se reafirma el precepto constitucional que establece que la dignidad del ser humano

j. ...

m. ...”.

Sección 4.- Separabilidad

Si cualquier artículo, disposición, párrafo, inciso o parte de esta Ley, fuese declarada nula o inconstitucional por cualquier Tribunal competente, se entenderá que el resto de sus disposiciones mantendrán su validez y vigencia.

Sección 5.- Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

3. Para enmendar el inciso (a) del Artículo 1 y el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley Núm. 115 de 1991, Ley Contra el Despido Injusto o Represalias.

Ley Núm. 81 de 21 de mayo de 2024

Sección 1.-Enmendar el inciso (a) del Artículo 1 de la Ley 115-1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 1.-Definiciones.

(a) “Empleado”, significa cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito, sin distinción de la naturaleza de su puesto o clasificación, sea contratado de forma indefinida o por un tiempo determinado, incluyendo a los portadores públicos según definido en la Ley Núm. 109 del 28 de junio de 1962, según enmendada.

(b) ...

(c) ...

(d) ...”.

Sección 2.-Enmendar el inciso (a) del Artículo 2 de la Ley 115-1991, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.-Prohibición; violación; responsabilidad civil.

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier

Sección 4.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente a partir de su aprobación.

2. Para derogar la Ley Núm. 176 de 2019; enmendar el inciso (1) de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8 de 2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos y el Art. 2.04 de la Ley Núm. 26 de 2017, Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal. Ley Núm. 119 de 23 de diciembre de 2022

Sección 1.-Se deroga la Ley 176-2019.

Sección 2.-Se enmienda el inciso 1 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 9.–Beneficios Marginales

Sección 9.1.-

Los empleados que a la vigencia de esta Ley disfruten beneficios diferentes a los aquí estatuidos, continuarán así haciéndolo conforme a los reglamentos, normativas o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia que sean promulgadas. Los beneficios que aquí se establecen serán de aplicación prospectiva solo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio de licencia de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de aplicación a todo empleado público.

Por constituir el área de beneficios marginales una de tanta necesidad y efectos trascendentales para el servidor público, a fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme y justa, se establecen las siguientes normas:

Los beneficios marginales serán:

1. Licencia de vacaciones

El empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos (2) días por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborales al finalizar cada año natural. La licencia por vacaciones se comenzará a acumular una vez cumpla los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

El empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un periodo de veinticuatro (24) días laborables durante cada año natural. De esos veinticuatro (24) días laborales, el empleado estará obligado a agotar nueve (9) días anualmente debido a que si no los agota los perderá y no se contabilizarán para efectos de su acumulación.

b. ...

m. ...”.

Sección 3.-Se enmienda el inciso 1 del Artículo 2.04 del Capítulo 2 de la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 2.04.– Beneficios Marginales

El Gobierno de Puerto Rico es responsable de velar por el disfrute de los beneficios marginales que se les otorgan a los empleados y que los mismos se disfruten conforme a un plan que mantenga un adecuado balance entre las necesidades de servicio, las necesidades del empleado y la utilización responsable de los recursos disponibles. A fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme, responsable, razonable, equitativa y justa, se establecen a continuación los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos, unionados o no unionados, del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo las corporaciones públicas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 2.03 de esta Ley.

Los beneficios marginales de los empleados de la Rama Ejecutiva serán los siguientes:

1- Licencia de vacaciones

a. A partir de la vigencia de esta Ley, todo empleado público tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos (2) días por cada mes de servicio. Esta disposición no será de aplicación a los empleados docentes y directores escolares, a excepción del personal gerencial y administrativo del Departamento de Educación, a los empleados docentes de cualquier entidad educativa del Gobierno de Puerto Rico, a los maestros certificados del Departamento de Corrección y Rehabilitación, y de la Administración de Rehabilitación Vocacional, a los agentes del orden público del Negociado de la Policía de Puerto Rico, a los empleados que pertenecen al Cuerpo de Oficiales de Custodia del Departamento de Corrección y Rehabilitación, a los empleados que prestan servicios en

el sistema de rango del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, los empleados que integran el Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y a los empleados que prestan servicios operacionales del Negociado del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico, que seguirán acumulando la licencia por vacaciones que disfrutaban antes de aprobarse la presente Ley.

El empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un periodo de veinticuatro (24) días laborables durante cada año natural. De esos veinticuatro (24) días laborales, el empleado estará obligado a agotar nueve (9) días anualmente debido a que si no los agota los perderá y no se contabilizarán para efectos de su acumulación.

b. ...

f. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de veinticuatro (24) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de doce (12) días deberán ser disfrutados de manera consecutiva.

g. ...

h. ...

i. Normalmente, no se concederá licencia de vacaciones por un período mayor de veinticuatro (24) días laborables por cada año natural. No obstante, la agencia o instrumentalidad pública podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de veinticuatro (24) días laborables, hasta un máximo de cuarenta y ocho (48) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. Al conceder dicha licencia, se tomarán 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.