



Miguel Romero
Secretario

13 de septiembre de 2011

Consulta Núm. 15731

Acusamos recibo de su comunicación fechada 1 de agosto de 2011 dirigida al Hon. Miguel Romero, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. En la misma alude a la siguiente situación:

“La Ley 116 del 6 de julio de 2011, enmienda la Ley 447 de 15 de mayo de 1951, esto con el propósito de incorporar como miembros participantes del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico aquellos empleados con status transitorio en las agencias gubernamentales.

Conforme a lo anterior, es nuestro interés se nos informe si el personal transitorio que actualmente está trabajando bajo el Programa de Ley 52 entra en esa disposición de la ley.

Agradeceré su pronta atención a este asunto, ya que la fecha para efectuar estos descuentos era el 1ro de julio de 2011.”

En vista de lo antes mencionado, el *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos* (DTRH), a la luz de su Ley Orgánica, tiene como objetivo velar por los intereses y el bienestar de los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. A este tenor, como organismo

público tiene el deber de cumplir con las funciones y responsabilidades que le encomienden las leyes protectoras del trabajo en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, y el compromiso ministerial de coordinar y desarrollar la política pública dirigida a la capacitación y formación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo.¹

En lo pertinente a su consulta, en la misma plantea si a los empleados transitorios que actualmente están trabajando bajo el Programa de la Ley Núm. 52 de 9 de agosto de 1991², les aplican las enmiendas recientemente realizadas a la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como "**El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**",³ prescritas en virtud de la Ley Núm. 116 de 6 de julio de 2011.

Como preámbulo a esta discusión es necesario establecer que la Ley Núm. 447, antes citada, "...crea un Sistema de Retiro y beneficios para los empleados públicos. Este Sistema de Retiro, según las disposiciones de la Ley vigente, es un fideicomiso de los empleados públicos y su función es invertir y custodiar las aportaciones periódicas que hacen los empleados y sus respectivos patronos para poder efectuar, en un futuro, los correspondientes pagos de pensión por retiro o incapacidad a los empleados..."⁴

Por otra parte, con sujeción a su consulta, es necesario destacar que la Ley Núm. 52, antes citada, enmendó la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como "**Ley de Seguridad de Empleo**"⁵, para disponer en su sección 12B⁶, la creación de un Fondo Especial cuyo propósito principal es fomentar la creación de un programa de oportunidades de trabajo y adiestramiento en el sector público y privado. Este dinero proviene de una aportación especial del patrono de hasta un por ciento (1%).

En términos generales, la Ley Núm. 74, antes citada, dispone la creación de un seguro público que provee beneficios económicos para las personas que han quedado desempleadas por causas ajenas a su voluntad y se encuentran activas en la búsqueda de empleo. Para lograr este fin, el patrono tiene la obligación de pagar una contribución determinada por ley, que es depositada en los fondos creados por estos

¹ Ley Núm. 15 de 14 de Abril de 1931, según enmendada, "*Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*" (3 L.P.R.A.305).

² Ley enmendatoria de la Sección 12B, de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como "*Ley de Seguridad de Empleo*" (29 L.P.R.A.711c).

³ 3 L.P.R.A. 761ss

⁴ Exposición de Motivos, Ley Núm. 116 de 6 de julio de 2011, enmendatoria de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como "*El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*" (3 L.P.R.A. 761ss).

⁵ 29 L.P.R.A. 701ss

⁶ Sección 12B, Ley Núm. 74, antes citada, "*Fondo Para el Fomento de Oportunidades de Trabajo*" (29 L.P.R.A. 711c).

preceptos y que de no hacerlo conlleva recargos y penalidades.⁷ La contribución que pagan los patronos, conforme la Sección 8^b de la Ley Núm. 74, antes citada, está basada en el cobro de contribuciones bajo el sistema de experiencia, según establece la Sección 8(f). Dichas contribuciones ingresarán al Fondo de Desempleo que establece la ley y esa cantidad es la que determina el 1% que se destina para sostener los programas de empleo de la Sección 12B de la propia Ley.

A esos efectos, a continuación citamos la sección 12B de la Ley Núm. 74, antes citada, enmendada por la Ley Núm. 52, antes citada:

“... (c) Uso del Fondo. — Dada la naturaleza y origen de los fondos, sus usos y distribución deberán ser consistentes con las directrices normativas de la Ley Federal de Contribuciones por Desempleo. El dinero del Fondo se utilizará para la creación de un programa de oportunidades de trabajo y adiestramiento en el sector público y privado, según lo disponga el Secretario mediante reglamento. El programa que se establezca incluirá a las personas de edad avanzada, según dicho término se define en la Ley Núm. 68 de 11 de julio de 1988, y dispondrá para el adiestramiento y readiestramiento de las mismas. Podrán utilizarse, además, dichos dineros para mantener empleos existentes, extender la duración de los mismos, modificar su compensación como una medida remedial transitoria en situaciones que puedan conllevar la posible pérdida de empleos, cuando a juicio del Secretario así se justifique.”⁹ (Énfasis suplido)

Por otro lado, cabe mencionar que las enmiendas aprobadas mediante la Ley Núm. 116, antes citada, fueron propuestas y aprobadas a raíz de la situación económica por la que atraviesa el Sistema de Retiro. Según establece la Exposición de Motivos del precitado estatuto, esta dificultad económica proyectaba un déficit para el sistema de aproximadamente 500 millones de dólares para pagar sus obligaciones que son las pensiones de los pensionados del gobierno. Asimismo, establece que de no haberse aprobado las medidas necesarias, el Sistema de Retiro, solamente contaría con las aportaciones patronales e individuales para el pago de sus obligaciones, lo que no es suficiente. Esto traería como consecuencia que ese déficit tendría que pagarse del Presupuesto General del Gobierno.

En atención a lo anterior, la Ley Núm. 116, antes citada, con relación a la enmienda de la Ley Núm. 447, antes citada, establece lo siguiente, veamos:

⁷ Destacamos que la Sección 8(b) de la Ley Núm. 74, antes citada, dispone que todos los patronos de Puerto Rico están sujetos al pago de las contribuciones de seguro por desempleo a base del sistema de experiencia, o pueden optar, según las disposiciones de la sección 8(d), por beneficiarse del método de reembolso de los beneficios pagados, de cumplir con los requisitos establecidos. (29 L.P.R.A. 701ss)

⁸ Ley Núm. 74, antes citada, “Contribuciones”. (29 L.P.R.A. 708).

⁹ Sección 12B(c), Ley Núm. 74, antes citada. (29 L.P.R.A. 711c).

“Sección 1.-Se enmienda el Artículo 1-105, de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, para que lea como sigue:

Artículo 1-105.-Matrícula.-

(a) La matrícula del Sistema estará compuesta por toda persona que ocupe un puesto regular como empleado de carrera, de confianza, transitorio o con status probatorio en cualquier departamento ejecutivo, agencia, administración, junta, comisión, oficina o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva; por los Jueces de Paz y los empleados y funcionarios regulares de la Rama Judicial, y por los funcionarios y empleados regulares de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, y por todos los funcionarios y empleados regulares de los municipios, incluyendo a los alcaldes. Los empleados municipales transitorios no serán participantes del Sistema de Retiro...”¹⁰ (Énfasis Suplido)

A este tenor, es importante mencionar que en términos de la aplicación y alcance del concepto “empleado transitorio”, las disposiciones de la Ley Núm. 116, antes citada, amplían las disposiciones de la Ley Núm. 447, antes citada; por lo que la trascendencia y aplicación de este concepto es más abarcador en comparación con las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como **“Ley del Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”**.¹¹ A modo de ilustración, el precitado estatuto establece que los “administradores individuales” serán los organismos comprendidos dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos, creado en virtud de la Ley Núm. 184, antes citada, y cuyo personal se regirá por el principio de mérito, y será administrado con el asesoramiento, seguimiento y ayuda técnica de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).¹²

En vista de lo anterior, es necesario distinguir las disposiciones de la Ley Núm. 116 y la Ley Núm. 184, en donde la primera, establece claramente en la Sección 1, que la matrícula del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno estará compuesta, entre otros, por los empleados transitorios que trabajen **“...en cualquier departamento ejecutivo, agencia, administración, junta, comisión, oficina o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva...”**. Esta disposición, tiene la intención de abarcar aquellos empleados con status transitorio en las agencias gubernamentales, inclusive

¹⁰ Sección 1, Ley Núm. 116 de 6 de julio de 2011, enmendatoria de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como **“El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”**. (3 L.P.R.A. 764).

¹¹ 3 L.P.R.A. 1461ss

¹² Artículo 3, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como **“Ley del Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”**. (3 L.P.R.A. 1461, inciso 2).

algunos de los componentes de la Rama Ejecutiva excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 184, antes citada.¹³

Así pues, a la luz de lo expuesto, estimamos que procede tramitar la aportación patronal de los empleados transitorios, sin distinción del organismo o programa en que se desempeñen en la Rama Ejecutiva y además, en observación a la Ley Núm. 447, antes citada, por considerarse participantes del Sistema que crea el estatuto, el descuento de la aportación del empleado transitorio que se ha integrado al Sistema por la enmienda prescrita por la Ley Núm. 116- 2011.

Lo antes expuesto representa un análisis de las disposiciones de los estatutos pertinentes a su consulta. La misma le permitirá obtener la información necesaria que le ayude a determinar el alcance de las disposiciones objeto de ésta.

Finalmente, esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

Cf.

Hon. Miguel Romero
Secretario
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Sra. Wanda Fontáñez
Directora Ejecutiva
Negociado para el Fomento de
Oportunidades de Trabajo

¹³ Nótese a continuación, lo dispuesto por el Artículo 5, Sección 5.3, Ley Núm.184, antes citada. "Exclusiones" (3 L.P.R.A. 1461e), referente a los organismos públicos excluidos de sus disposiciones:

"Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a las siguientes agencias de gobierno, e instrumentalidades gubernamentales:

- (1) Rama Legislativa
- (2) Rama Judicial...
- (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
- (7) Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico"