

ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN (2019): ASUNTOS LABORALES

1 de mayo de 2021

ARTÍCULO

DANIA J. MOLINA FIRPI* & TANIA L. HERNÁNDEZ CRUZ**

I. Introducción

Durante el 2019, la Asamblea Legislativa aprobó once leyes que impactaron a la fuerza laboral de nuestro país. Estas leyes tratan sobre diversos temas como (1) la educación continua para la prevención del suicidio y violencia doméstica, (2) las licencias especiales y el acomodo razonable en casos de violencia doméstica u otros tipos de violencia tipificados en la ley, (3) las licencias de vacaciones y por enfermedad, (4) las protecciones al empleado por accidentes en el trabajo y otras. Las legislaciones mencionadas buscan mejorar las condiciones de trabajo tanto de empleados gubernamentales como de empleados del sector privado, teniendo como objetivo

ofrecer mayores protecciones a la fuerza laboral puertorriqueña. En este Artículo, discutimos de forma breve cada una de las leyes aprobadas con el fin de explicar su impacto en la fuerza laboral y su relevancia. Asimismo, destacamos cuál es el propósito de la Asamblea Legislativa al aprobar estas leyes y hacemos referencia a las leyes que fueron enmendadas o derogadas.

II. Leyes adoptadas

A. Ley Núm. 12-2019

Mediante la Ley Núm. 12-2019,¹ la Asamblea Legislativa de Puerto Rico busca prevenir tanto la violencia doméstica como el suicidio en los empleados gubernamentales. Para ello, la Asamblea

* Bachillerato en Contabilidad con una concentración menor en Recursos Humanos de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Estudiante de tercer año de la Facultad de Derecho de la UIPR. Miembro de la Directiva de la Asociación de Derecho Laboral de la UIPR.

** Bachillerato en Administración de Empresas (BBA) con una concentración mayor en Gerencia de Recursos Humanos y una concentración menor en Desarrollo Empresarial y Gerencial de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Arecibo. Estudiante de tercer año de la Facultad de Derecho de la UIPR. Miembro de la Directiva de la Asociación de Derecho Laboral de la UIPR. Miembro de la Directiva de la American Bar Association de la UIPR.

¹ <http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/2019/0012-2019.pdf>, (última visita 1 de abril de 2020).

Legislativa enmendó el artículo 3.3 de la Ley Núm. 1-2012, conocida como la *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*.² La enmienda consiste en requerir a los empleados del gobierno tomar un curso de violencia doméstica y otro de prevención de suicidio, como parte de las veinte horas de adiestramiento tomadas cada dos años, que son requisito para todo servidor público de la Rama Ejecutiva.

B. Ley Núm. 71-2019

La Ley Núm. 71-2019 otorga el beneficio de seguro social a los miembros del sistema de rango del Negociado de la Policía de Puerto Rico.³ Asimismo, esta ley enmienda el artículo 3.4 de la Ley Núm. 106-2017, conocida como *Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos*,⁴ y derogó la Ley Núm. 128-2008.

Luego de varios intentos frustrados para lograr que los miembros del sistema de rango de la Policía de Puerto Rico recibieran el beneficio de seguro social, la Asamblea Legislativa logró enmendar la Ley Núm. 106-2017, al disponer en la misma que la aportación obligatoria de los miembros de la Policía de Puerto Rico será de dos punto tres

por ciento de su retribución mensual. No obstante, esta reducción será opcional para aquellos miembros del sistema de rango del Negociado de la Policía a quienes le queden menos de diez años para acogerse al retiro obligatorio bajo la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951.⁵ Es imprescindible enfatizar que los demás participantes de los sistemas de retiro aportarán obligatoriamente un mínimo de ocho punto cinco por ciento de su retribución. Estos participantes pueden aumentar dicha aportación, pero no podrán reducir el porcentaje mínimo establecido por ley.

Asimismo, mediante la Ley Núm. 71-2019 la Asamblea Legislativa concedió al Comisionado de la Policía el término de treinta días luego de la aprobación de esta ley para consultar a cada miembro del sistema de rango del Negociado, a quien le quede menos de diez años para retirarse de forma obligatoria, sobre su decisión de acogerse a la reducción en su aportación al Nuevo Plan de Aportaciones Definidas, según la Ley Núm. 106-2017. De esta forma, se pretende que los policías que estarán pronto por retirarse puedan cotizar automáticamente al seguro social. Al transcurrir este término, todo miembro de la Policía, en esta categoría, que no se exprese sobre esta disposición se entenderá que ha

² 3 LPRA §§ 1854-1860b (West 2020).

³

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesr>

referencia/PDF/2019/0071-2019.pdf, (última visita 1 de abril de 2020).

⁴ 3 LPRA §§ 9531-9590 (West 2020).

⁵ 3 LPRA § 761-788 (West 2020).

decidido no acogerse a la reducción mencionada. Es importante aclarar que dicha decisión será final y firme por el tiempo que permanezca en el Negociado hasta su separación del puesto o su retiro.

C. Ley Núm. 83 -2019

Este estatuto se conoce como la *Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su modalidad grave*.⁶ Mediante esta ley, se le concede quince días anuales sin sueldo a los empleados con el propósito de atender las situaciones enumeradas. Asimismo, el estatuto establece criterios de elegibilidad, para proveer a los empleados en estas circunstancias de violencia un acomodo razonable en el trabajo.

El artículo 2 de la Ley Núm. 83-2019 define varios términos para sus propósitos. Entre ellos, es importante destacar que bajo el término “patrono” se incluyen las tres ramas del Gobierno de Puerto Rico, los municipios y patronos privados. Asimismo, la Asamblea Legislativa creó la licencia especial para empleados que enfrenten, o cuya familia enfrente, una situación de violencia doméstica o género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión

sexual, actos lascivos o de acecho de modalidad grave. Es importante destacar que la licencia aplica independientemente de la existencia una querrela ante la Policía. Esta licencia es sin sueldo y hasta un máximo de quince días laborables anuales, adicional a lo dispuesto por ley. Esos días no son acumulables ni transferibles al próximo año natural. No obstante, pueden ser usados en cada año natural. El empleado puede solicitar a su patrono que se le permita el uso de esos quince días anuales mediante un horario fraccionado, flexible o de forma intermitente. Esta licencia requiere que el empleado la solicite; este podrá pedir cualquier otra licencia a la cual tuviese derecho para estos fines, sin importar que sea o no remunerada.

Este estatuto también establece los requisitos para que un empleado cualifique para la licencia especial. Los tres requisitos son: (1) que el empleado haya sufrido o tenga un familiar que haya sufrido las circunstancias enumeradas, (2) que el empleado utilice la licencia para atender dicha situación y (3) que el empleado no sea el causante de la situación. Asimismo, la Ley Núm. 83-2019 promulga los siguientes usos de la licencia: (1) buscar orientación y orden de protección u otra orden judicial;(2) buscar y obtener asistencia legal, vivienda segura o acudir a un albergue; (3) visitar cualquier clínica, hospital o cita médica, y (4)

⁶ Ley Núm. 83-2019, <http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/Bvirtual/leyesr>

[Referencia/PDF/83-2019.pdf](http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/Bvirtual/leyesr/Referencia/PDF/83-2019.pdf) (última visita 31 de marzo de 2020).

orientarse, buscar y solicitar cualquier tipo de ayuda o servicio.

Otros asuntos que atiende esta ley son los deberes del patrono, la documentación requerida, confidencialidad, notificación, retención de empleo, prohibiciones, penalidad y el acomodo razonable. El patrono tiene los siguientes deberes: (1) proveer la licencia especial a todo empleado que la solicite al amparo de esta ley, (2) mantener confidencialidad respecto a la información y documentos de cualquier empleado que se acoja a la licencia especial, (3) conservar la posición de todo empleado que se haya ausentado por haberse acogido a esta licencia, y (4) orientar a todos sus empleados mediante protocolos y reglamentos implementados por esta ley, en especial sobre sus deberes y derechos según la ley.

La documentación requerida para que un empleado se acoja a esta licencia, o solicite acomodo razonable al amparo de la Ley Núm. 83-2019, debe entregarse dentro de un plazo razonable que no excederá dos días laborales. Estos documentos deben establecer el tiempo que el empleado tuvo que dedicar para atender la situación, especificando días y horas. El patrono no puede solicitar evidencia de arresto o convicción de una persona para adjudicar las ausencias bajo la licencia especial. Asimismo, la Ley Núm. 83-2019 presenta ejemplos de documentos que sirven de

evidencia que el empleado puede proveer a su patrono, como una orden de protección, querrela o reporte policial, entre otros.

La Ley Núm. 83-2019 especifica que todo patrono debe mantener y asegurar la confidencialidad y proteger todo documento presentado o creado con relación a cualquier empleado que se acoja esta licencia. La documentación que el empleado provea, según requerida por esta ley, será archivada en el expediente del empleado en un sobre sellado. Se requiere que el patrono no divulgue los documentos, excepto en caso de situaciones específicamente mencionadas en la ley, como, por ejemplo, que el empleado solicite y consienta por escrito a la divulgación, que haya una orden judicial por la cual se requiera divulgar dicha información, entre otras.

Respecto a la notificación, esta legislación expresa que el empleado debe notificar al patrono su intención de utilizar a la licencia especial con por lo menos dos días laborables de anticipación a su ausencia del trabajo. Sin embargo, esta notificación podrá realizarse en un plazo menor si el empleado se ve impedido de cumplir con el término por una situación ajena a su control. Si el empleado estuviese en un peligro inminente de riesgo a su salud o seguridad, debe notificar en un período que no exceda dos días laborales luego de la primera ausencia que resulte de la situación por la cual solicitó la licencia especial.

La Ley Núm. 83-2019 obliga al patrono a retener la posición que ocupaba el empleado cuando se acogió la licencia especial. Asimismo, el patrono está obligado a reinstalar al empleado al agotarse los días a los que tenía derecho por la licencia. No obstante, de incumplir con estas obligaciones, el patrono tiene que remunerar al trabajador, o sus beneficiarios, los salarios que este hubiese devengado si hubiera sido reinstalado conforme a la ley. También tiene que indemnizar los daños y perjuicios ocasionados por su incumplimiento.

Además, esta legislación establece una serie de prohibiciones. Los patronos no pueden usar las ausencias por la licencia especial para evaluar desfavorablemente o tomar acciones perjudiciales contra el empleado. Asimismo, las ausencias justificadas por la licencia no se utilizarán para evaluar la eficiencia o en el proceso de evaluación con el propósito de dar aumentos o ascensos en la empresa. De igual forma, ningún patrono puede discriminar o tomar acción perjudicial contra el empleado porque se haya amparado bajo esta licencia.

Respecto a las penalidades, el patrono que incumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 83-2019 está sujeto a una multa administrativa de \$250.00 hasta un máximo

de \$5,000.00. Asimismo, el patrono que infrinja las disposiciones de esta legislación incurrirá en responsabilidad civil respecto a los daños y perjuicios provocados.

El acomodo razonable que provee este estatuto se refiere a condiciones flexibles que le faciliten atender la situación de violencia. Este acomodo se tiene que hacer mediante un acuerdo escrito con el patrono según las funciones y responsabilidades del empleado y el ordenamiento jurídico. Además, el acomodo solamente puede ser denegado por falta de razonabilidad y requiere que se examine previamente otras opciones de acomodo para el empleado.

D. Ley Núm. 96-2019

A través de la Ley Núm. 96-2019,⁷ se busca reconocer la labor y el compromiso de los empleados gubernamentales de la rama judicial. La Asamblea Legislativa enmendó el artículo 7.002 de la Ley Núm. 201-2003, conocida como la *Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 2003*,⁸ con el propósito de facultar al Tribunal Supremo de Puerto Rico para ampliar mediante reglamentación, el Programa de Beneficios y Mejoramiento del Capital Humano de la rama judicial. Los jueces que tengan otras funciones, catalogadas como especiales o de rango superior, van a devengar hasta un seis por

⁷

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesr>

referencia/PDF/2019/0096-2019.pdf, (última visita 1 de abril de 2020).

⁸ 4 LPRA §§ 24-25r (West 2020).

ciento por encima del sueldo correspondiente a sus plazas de jueces como compensación adicional. Asimismo, todos los jueces de la rama judicial pueden ser elegibles para el Programa de Beneficios y Mejoramiento del Capital Humano, conforme a la reglamentación que establezca el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

E. Ley Núm. 144-2019

Como medida para combatir la corrupción gubernamental, así como el mal manejo de fondos y propiedad pública, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 2-2018, conocida como el *Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico*.⁹ Sin embargo, para que esta ley cumpla con su propósito, es necesario que las personas que tengan conocimiento sobre actos de corrupción en el gobierno las denuncien. El Título IV de la Ley Núm. 2-2018 ofrece protecciones, personales y laborales para la persona que denuncie los actos de corrupción.¹⁰

A modo de ampliar las garantías de la ley, se aprobó la Ley Núm. 144-2019,¹¹ la cual añade en el Artículo 4.2 inciso (c) un nuevo subinciso (3), que prohíbe tomar represalias contra un empleado o funcionario público por haber ejercido su

derecho a solicitar y recibir asesoramiento y/o representación legal gratuita por parte del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, conforme al nuevo Artículo 4.7 de esta ley. Por medio de esta legislación, se convierte el actual sub inciso (3) como el sub inciso (4) del inciso (c). A su vez, se convierte el actual Artículo 4.7 en el Artículo 4.8 de la Ley Núm. 2-2018.

Esta legislación enmienda el Artículo 4.3 de la Ley Núm. 2-2018 para señalar que las disposiciones del Artículo 4.2 y del Artículo 4.7 no serán de aplicación cuando el denunciante ha sido acusado o convicto como coautor de los actos ilegales sobre los que ofrece información, o cuando se inician o se han iniciado procedimientos administrativos en su contra. Tampoco serán de aplicación los mencionados artículos cuando las declaraciones ofrecidas por el denunciante sean difamatorias, infundadas, frívolas o constituyan información privilegiada establecida por ley.

F. Ley Núm. 146-2019

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, conocida como *Ley para prohibir el hostigamiento sexual en el empleo*,¹² se creó con el fin de erradicar el discrimen por razón de sexo en el empleo y establecer una acción

⁹ 3 LPRA §§ 1881-1888 (West 2020).

¹⁰ *Id.* §§ 1884-1884f.

¹¹

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesr>

[Referencia/PDF/2019/0144-2019.pdf](http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesr/Referencia/PDF/2019/0144-2019.pdf) (última visita 31 de marzo de 2020).

¹² 3 LPRA §§ 149-149k (West 2020).

en daños similar a las acciones instadas a tenor con la Ley Núm. 100 del 30 de julio de 1959, conocida como *Ley contra el discrimen en el empleo del 1959*.¹³ Al momento de aprobarse la Ley Núm. 17-1988 se fijó una sanción mínima de \$3,000 por hostigamiento sexual en el empleo. Sin embargo, la Asamblea Legislativa entendió que era meritorio actualizar la sanción fijada. Por tal razón, la Ley Núm. 146-2019 enmienda el artículo 11 de la Ley Núm. 17-1988 para aumentar la sanción de \$3,000 a \$10,000.¹⁴ Para llegar a esta cantidad, se tomó en consideración la tasa de inflación, el costo de vida y el impacto que el hostigamiento en el empleo pudiese causar, incluyendo la pérdida de empleo y el cambio en la calidad de vida. Al fijar una sanción mayor, se pretende proveer alivio para la persona perjudicada y, a la misma vez, servir de disuasivo, para que no se incurra en conductas de hostigamiento sexual en el empleo.

G. Ley Núm. 150-2019

La Asamblea Legislativa ha reconocido que, ante la crisis económica que se vive a nivel mundial, permitir que un patrono requiera el historial o informe crediticio de un empleado o aspirante al empleo limitaría

la posibilidad de estos conseguir un empleo digno. Hay que reconocer que, en muchas ocasiones, el mal crédito se debe al robo de identidad o que obtuvo préstamos estudiantiles con el fin de conseguir un mejor futuro. La Ley Núm. 150-2019, conocida como *Ley Sobre la Protección de Información Crediticia del Empleado*,¹⁵ se crea para prohibir que un patrono le requiera el historial o informe crediticio a un empleado o aspirante al empleo y lo use para despedirlo, negarle beneficios o compensaciones, negarse a contratar o discriminar contra el empleado o solicitante basado en su historial crediticio. Un patrono tampoco podrá investigar el historial o informe crediticio, ni ordenar u obtener de una agencia crediticia el informe crediticio de un empleado o aspirante al empleo. Sin embargo, la propia ley reconoce una serie de excepciones, bajo las cuales el patrono podrá exigir el historial o informe crediticio.

Utilizando como modelo el *Fair Credit Reporting Act*,¹⁶ la ley dispone que todo patrono que vaya a solicitar el informe o historial crediticio de un empleado o solicitante debe obtener previamente el consentimiento escrito de este. Además, dispone que será nulo el consentimiento dado por el empleado o solicitante cuando el

¹³ 29 LPRC §§ 146-151 (West 2020).

¹⁴

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/2019/0146-2019.pdf>, (última visita 5 de abril de 2020).

¹⁵

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/150-2019.pdf>, (última visita 1 de abril de 2020).

¹⁶ 15 U.S.C.A. §§ 1681-1681x (West 2020).

patrono no haya cumplido con las disposiciones de esta ley. El Secretario del Trabajo estará facultado para recibir toda queja o querrela de personas que aleguen violaciones a esta ley y comenzar por cuenta propia cualquier investigación que considere necesaria para determinar si un patrono ha incumplido con la ley.

H. Ley Núm. 162-2019

Los empleados tienen derecho a recibir protección contra riesgos para su salud e integridad física en el empleo. Este derecho surge del Artículo II, Sección 16, de la Constitución de Puerto Rico, al igual que de la política pública establecida en la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, conocida como *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*,¹⁷ la cual dio paso a la creación de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. La protección a la salud y a la integridad física del empleado se sufraga a través del seguro compulsorio que pagan los patronos. Sin embargo, en muchas ocasiones, los empleados públicos han logrado acordar con sus patronos, a través de sus representantes sindicales, protecciones mayores cuando las funciones inherentes a su trabajo puedan ocasionar daños a su salud.

¹⁷ 11 LPRA §§ 1-42 (West 2020).

¹⁸ 3 LPRA §§ 9101-9153 (West 2020).

¹⁹ *Id.* §§ 9391-9417.

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 66-2014, conocida como *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*,¹⁸ y la Ley Núm. 3-2017, conocida como *Ley Para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria*,¹⁹ las licencias obtenidas mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdo fueron paralizadas o derogadas, ya que ambas leyes dejaban sin efecto los convenios colectivos vigentes o impedían la negociación colectiva. Por esta razón, los empleados que fueran expuestos a un peligro real de ver su salud afectada por las funciones inherentes a su empleo se quedaron con menos protección a la que tenían.

Para reparar esta situación, se aprobó la Ley Núm. 162-2019.²⁰ A través de esta se crea una excepción a la aplicación de las disposiciones de los Artículos 6 y 14 de la Ley Núm. 3-2017 y el Artículo 17 de la Ley Núm. 66-2014, para las licencias de accidente de trabajo y enfermedades ocupacionales ocurridas o agravadas como consecuencia de peligros o altos riesgos inherentes al empleo, en caso de que pueda ocurrir una muerte, grave daño corporal o alguna enfermedad que lo incapacite temporalmente. Por tanto, se mantienen vigentes los acuerdos establecidos en los

²⁰

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/2019/0162-2019.pdf>, (última visita 1 de abril de 2020).

convenios colectivos con relación a las licencias no estatutarias por accidentes en el empleo previos a esta ley.

I. Ley Núm. 167-2019

Al aprobarse la Ley Núm. 44-1996, conocida como *Ley de Cesión de Licencias por Vacaciones y Enfermedad*,²¹ la Asamblea Legislativa reconoció que existen circunstancias de emergencia, así como enfermedades graves o accidentes que requieren hospitalización, que imposibilitan que un empleado público se presente a trabajar, aún luego de haber agotado sus licencias de vacaciones y por enfermedad. Para atender estas circunstancias, se autorizó la cesión entre empleados de licencias acumuladas por vacaciones o por enfermedad hasta un máximo de cinco días al mes por cada una de las licencias, cuando el empleado cesionario, quien recibe las licencias, haya agotado la totalidad de sus licencias por vacaciones y enfermedad.

Sin embargo, la Ley Núm. 167-2019 se aprueba para atender el caso particular de los empleados docentes adscritos al Departamento de Educación del Gobierno

de Puerto Rico.²² Estos empleados acumulan la licencia de vacaciones durante todo el año para utilizarla durante el verano cuando no hay estudiantes a quien dar clases. Requerir que agoten la licencia de vacaciones, para atender circunstancias de emergencia, implicaría que estos empleados no reciban salario durante el verano. Por tal razón, se enmienda el inciso (c) del Artículo 3 de la Ley Núm. 44-1996 y el Artículo 2.04 de la Ley Núm. 26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*.²³ En caso de los empleados docentes adscritos al Departamento de Educación del Gobierno de Puerto Rico, a partir de la nueva ley, solo se requiere que agoten la totalidad de la licencia por enfermedad y no la de vacaciones, antes de poder recibir días de licencia acumulada por parte de otros empleados públicos.

J. Ley Núm. 176-2019

La Ley Núm. 176-2019²⁴ responde al impacto negativo en la fuerza laboral que tuvo la aprobación de la Ley Núm. 8-2017, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*,²⁵ y la Ley Núm.

²¹

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Recursos%20Humanos/44-1996.pdf> (última visita 1 de abril de 2020).

²²

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/2019/0167-2019.pdf> (última visita 1 de abril de 2019).

²³ 3 LPRA §§ 9461-9514 (West 2020).

²⁴

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/2019/0176-2019.pdf>, (última visita 1 de abril de 2020).

²⁵ 3 LPRA § 1469-1477e (West 2020).

26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*.²⁶ Estas leyes disminuyeron el beneficio de acumulación de días de vacaciones y enfermedad de los empleados públicos del Gobierno de Puerto Rico.

Por tal razón, la Asamblea Legislativa entendió meritorio la reinstalación de la acumulación de los beneficios a su estado anterior. La Ley Núm. 176-2019 enmienda los incisos (1) y (2) de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8-2017 y los incisos 1(a) y 2(b) del Artículo 2.04 del Capítulo 2 de la Ley Núm. 26-2017. Así establece que los empleados públicos tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones a razón de dos días y medio por cada mes de servicio y tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio por cada mes de servicio.

K. Ley Núm. 181-2019

La Asamblea Legislativa ha reconocido la ardua labor de los miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, especialmente luego del huracán María, donde fueron un elemento clave para atender el estado de emergencia en que se encontraba la isla. Ante el reclamo de un aumento salarial por parte de los

miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos, se aprobó la Ley Núm. 181-2019, conocida como *Ley de Ajuste Salarial para los miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico*,²⁷ para concederles un aumento de \$125.00 mensuales a partir del 1 de julio de 2020.

Además, se añade el Artículo 3.14 a la Ley Núm. 20-2017, conocida como *Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico*,²⁸ para establecer que el aumento salarial será sufragado por los fondos generados por el Negociado del Cuerpo de Bomberos por virtud de las inspecciones que realizan conforme a esta ley. De existir un sobrante, este ingresará al Fondo General. Luego de satisfacer el aumento salarial, se podrá utilizar el sobrante de los fondos para la restauración de estaciones de bomberos y la compra de equipo necesario para atender emergencias.

A través de esta ley, también se enmienda el inciso (1) del Artículo 7.020 de la Ley Núm. 77 de 19 de junio de 1957, conocida como *Código de Seguros de Puerto Rico*,²⁹ para establecer que, en las pólizas de seguro de incendio y líneas aliadas, cada asegurador debe pagar al Secretario de Hacienda una contribución adicional de un tres por ciento

²⁶ *Id.* §§ 9461-9514.

²⁷

<http://www.bvirtual.ogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesr>

referencia/PDF/181-2019.pdf, (última visita 1 de abril de 2020).

²⁸ 25 LPRA §§ 3501-3714 (West 2020).

²⁹ 26 LPRA §§ 101-4327 (West 2020).

sobre las primas, para ser utilizadas conforme a la Ley Núm. 181-2019.