

ORIGINAL

RECORRIDO OCT 18 2022 4:11 PM
TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

4^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 739

Informe Positivo

13 de octubre de 2022

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, previa consideración y evaluación, recomienda la aprobación del Proyecto del Senado 739, con las enmiendas incluidas en el entirillado electrónico que se acompaña.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de S. 739, según presentado, tiene como propósito enmendar los artículos 1 y 2 de la Ley 66-2013, conocida como la "Ley para Prohibir la Otorgación de Bonos de Productividad en el Gobierno del ELA de Puerto Rico", a los fines de definir el alcance del concepto "bono de productividad" y prohibir taxativamente la concesión de bonos de productividad en toda agencia, corporación o instrumentalidad gubernamental.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

Es importante señalar, que la Exposición de Motivos del *P. del S. 739*, ante nos, plantea de manera concreta el propósito principal para la aprobación de esta medida como mecanismo para que nuestro marco legal, de manera integral, prohíba la otorgación de bonos de productividad a funcionarios públicos en altos puestos. Precisamente, en dicho sentido se expresa:

"Mediante la Ley 66-2013, se prohíbe, en cierta manera, la concesión de bonos de productividad a los altos directivos, empleados de confianza y gerenciales de las agencias, administraciones, corporaciones públicas y demás dependencias gubernamentales.

Como fundamento para aprobar la Ley 66-2013, su exposición de motivos reseña la crisis económica y la incertidumbre fiscal que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico. A su vez, señala que, en lugar de utilizarse para incentivar y aumentar el rendimiento, la utilidad de los bonos de productividad se ha desvirtuado, convirtiéndose en un medio para satisfacer los intereses económicos de los altos funcionarios.

Esta Asamblea Legislativa coincide con los fundamentos expresados entonces para aprobar la Ley 66-2013. Sin embargo, la misma no atendió íntegramente el problema que representa la concesión de bonos de productividad en el Gobierno. La pieza legislativa, en lugar de prohibir taxativamente la concesión de bonos de productividad, permitía su otorgación mediando la autorización de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH). Siendo ello así, el erario público no quedaba del todo protegido..." (énfasis nuestro)

Expuesto a grandes rasgos las razones para la aprobación del P. del S. 739, como parte de una sana política pública de administración gubernamental, parte del servicio público de excelencia a nuestros ciudadanos, es menester informar que durante la consideración de la presente medida la Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, conforme a los poderes y facultades delegados por nuestro Reglamento vigente, solicitó la opinión de diversas entidades gubernamentales. A continuación, resumimos el alcance de las mismas:

Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF)

En su ponencia la AAFAF expone sus funciones y poderes, conforme a la Ley 2-2017, según enmendada, como agente fiscal, asesor financiero y agente informativo del Gobierno de Puerto Rico, así como el ente gubernamental encargado de la colaboración, comunicación y cooperación con la Junta de Supervisión Fiscal, creada por la Ley Federal PROMESA. Específicamente, manifiesta que la enmienda propuesta a la Ley 66-2013 ya está contenida en la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", que dispone que la única bonificación consentida en el ordenamiento será la del bono de navidad. Asumiendo que la AAFAF esté correcta en su apreciación, nuestra Comisión de Gobierno entiende que el P. del S. 739 tendría el efecto de armonizar el estado de derecho y como se ha señalado, atender de manera

integral la prohibición de bonos de productividad a altos funcionarios. Además, distingue la posible concesión de dichos bonos a funcionarios o empleados públicos.

La AFFAF plantea que, uno de los objetivos del Plan Fiscal adoptado entre el Ejecutivo y la Junta de Supervisión Fiscal fue la reducción de la compensación adicional a los empleados públicos con el fin de promover la estabilidad fiscal, aunque señalan: “y sin que esto signifique que no avalamos la medida”. Además, advierten que las disposiciones que limitan los posibles beneficios marginales de los empleados públicos contenidos en la Ley 26-2017, *ante*, serán de duración temporera.

Aunque expresan su preocupación de que esta medida pueda tener impacto presupuestario y pudiera ser objeto de “paralización” por parte de la Jueza Federal, Hon. Laura Taylor Swain, bajo la Ley Federal PROMESA, no logran explicar cómo eso puede ocurrir limitando la posibilidad de que se concedan bonos de productividad a funcionarios y a personal de la alta gerencia gubernamental. Nótese, que esta medida no concede a los empleados públicos derechos que hoy no posean, pero elimina de manera clara la posibilidad de que se extiendan bonificaciones por productividad a ciertos funcionarios en altos puestos, gerenciales o de confianza.

A pesar de esta argumentación, no plasman una objeción expresa al proyecto. Recomiendan consultar al Departamento de Recursos Humanos y OATRH.

Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH)

En primera instancia, la OATRH expone las funciones que le han sido delegadas, conforme a la Ley 8-2017, según enmendada, en particular, para asesorar al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en todo lo relativo a las relaciones laborales y a la administración de los recursos humanos en el servicio público. Tras recomendar enmiendas técnicas, que han sido incorporadas en el entirillado electrónico que acompaña este informe, la OATRH indica que la disposición que se pretende enmendar mediante el P. del S. 739 no se puede poner en vigor por virtud del Artículo 2.08 de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como la “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, que dispone que la única bonificación económica que se le otorgará a los

empleados públicos del Gobierno y sus corporaciones públicas será por concepto del bono de Navidad.

No obstante, aclaran que el Artículo 2.03 de esa misma Ley 26 -2017, *supra*, dispone que esta limitación al poder para autorizar bonificaciones de productividad es de carácter temporero. Esta Comisión concluye, que la naturaleza temporera que hemos señalado es precisamente la justificación para la propuesta legislativa contenida en el P. del S. 739, pues no hemos encontrado justificación para que se deba emitir un pago con fondos públicos a funcionarios de alta jerarquía que reciben un sueldo por realizar precisamente ese trabajo. Una prohibición, que, como política pública, consideramos debe ser permanente y no solamente prohibida de forma temporal a estos funcionarios con altos sueldos.

La OATRH plantea, además, que el Artículo 2(b) de la Ley 66-2013 ya contiene una disposición que al presente prohíbe la concesión de bonificaciones por productividad a funcionarios de alta gerencia en el gobierno del Estado Libre Asociado. No obstante, la confusa redacción de esta disposición parece referirse a prohibiciones de bonificaciones de productividad para aquellos jefes de agencia que rinden sus servicios bajo un contrato con el ELA. Mediante la presente iniciativa, se resuelve cualquier posible interpretación que permita la concesión de estos bonos y se limitarán los mismos al Bono de Navidad, en igualdad de condiciones entre todos los empleados y funcionarios del ELA.

Nótese que mientras OATRH señala que existe una prohibición total a la concesión de bonos de productividad, reconoce que la Ley 66-2013 dispone que para conceder bonos de productividad *debe obtenerse una certificación de disponibilidad de fondos*. (Énfasis nuestro) Es decir, si existe la prohibición de este tipo de bonificaciones, no debería necesitarse para ningún propósito la referida certificación. Mas aún, la OATRH indica: *“Somos del criterio que la Ley 66-2013 garantiza que el otorgamiento de bonos de productividad sea sólo para aquellos empleados para los cuales fueron originalmente creados y bajo los mas estrictos estándares de eficiencia, tomando en consideración el momento de estrechez económica por el que atravesábamos, el cual todavía no hemos superado.”* Esa expresión,

reafirma la necesidad de legislar el asunto para prohibir la concesión de bonos de productividad para funcionarios y altos gerentes gubernamentales.

Adicional, la OATRH critica la propuesta contenida en el P. del S. 739 de prohibir los bonos de productividad en las corporaciones públicas. Fundamenta su opinión, en que la Ley 8-2017 obliga a estas entidades a adoptar reglamentación de recursos humanos basados en el principio de mérito. Ese mandato, sin embargo, no prohíbe la posibilidad de que se concedan bonos de productividad a los funcionarios o gerentes gubernamentales en las corporaciones públicas.

Por otra parte, la OATRH critica que la propuesta legislativa mantenga vigente la posibilidad de conceder bonos de productividad cuando los mismos sean producto de un proceso de negociación colectiva. Esta Comisión, recomienda que se mantenga esa disposición por respeto a cualquier convenio colectivo que pueda contener estas disposiciones y para mantener la viabilidad de que sea un elemento de negociación para empleados y el patrono gubernamental en el futuro. En todo caso, se requiere la disponibilidad de los fondos para poder conceder este beneficio en el proceso de negociación del mismo.

La OATRH parece malinterpretar el alcance del texto propuesto en el P. del S. 739 al plantear que se prohíbe la concesión de bonos de productividad a los empleados del gobierno. La redacción claramente dispone que la prohibición absoluta a la concesión de bonos por productividad será para los funcionarios y ejecutivos gerenciales del gobierno del ELA. Por ello, el proyecto mantiene inalterada las disposiciones contenidas en la Ley 8-2017 que reconoce la posibilidad de conceder bonificaciones por productividad al empleado público y establece los parámetros de la misma. Asimismo, parece obviar la OARTH en su análisis que la medida prohíbe de igual forma a los empleados de confianza recibir estos bonos de productividad mientras ocupen la plaza, independientemente de si estos bonos se consideren transacciones aisladas e independientes o no periódicas que no se extienden a dicho empleado al ser reinstalado en el puesto de carrera que ocupaba.

En síntesis, la OATRH no endosa la medida por entender que mantener la posibilidad de conceder bonos de productividad a empleados públicos, que sea productos de un proceso de negociación colectiva no garantiza economías al erario. Olvida la OATRH, que, si el patrono no tiene los recursos fiscales disponibles o si tiene otras prioridades gerenciales con su presupuesto, le bastaría con no aceptar esa disposición en la mesa de negociaciones. Lo que resulta inaceptable, es la pretensión de que se elimine estatutariamente la posibilidad de un área de negociación a los empleados públicos en procesos avalados por el marco legal y que no debemos menoscabar.

Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)

La OGP limitó sus expresiones a exponer los alcances del Proyecto ante nuestra consideración, así como delimitar sus funciones, conforme a la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada. Específicamente, en materia de asesorar en asuntos de índole presupuestario, programáticos, de gerencia administrativa y en asuntos de naturaleza fiscal. Esto, como parte de la política pública vigente para implantar medidas rigurosas de control y eficiencia fiscal, en particular, relacionadas con nombramientos, transacciones de personal y contrataciones. Expresan que: *“el espíritu que promueve el proyecto es loable, toda vez que va dirigido a proteger el erario público de gastos que pueden verse como excesivos durante la crisis fiscal que nuestro Gobierno aún atraviesa.”*

Recomiendan a esta Comisión ausculte la postura de la OATRH y manifestó no haber logrado identificar impacto presupuestario alguno en el P. del S. 739, ni tampoco reasignación de partidas presupuestarias.

IMPACTO FISCAL MUNICIPAL

En cumplimiento con el Artículo 1.007 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico no solicitó comentarios al Centro de Recaudaciones de Ingresos Municipales (CRIM), ni a la Oficina de Gerencia Municipal, toda vez que el Proyecto del Senado 739 no impone una obligación económica adicional en el presupuesto de los gobiernos municipales.

CONCLUSIÓN

En síntesis, se demuestra un marcado reconocimiento a la intención loable de la medida. Por ello, esta Comisión coincide en la importancia de aclarar el ordenamiento para garantizar que no haya escenario posible para que funcionarios y gerentes gubernamentales puedan recibir bonificaciones por productividad. Es política pública de esta Asamblea Legislativa, que las personas que reciben un sueldo por desempeñar posiciones de alta jerarquía en el Gobierno no reciban remuneración adicional a su sueldo -que en muchas ocasiones está dispuesto por ley, acorde a las responsabilidades de su cargo y funciones.

Precisamente, porque la prohibición actual está supeditada a la naturaleza temporera de la Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal, Ley 26-2017, *supra*. Así, para esta Asamblea Legislativa la prohibición contenida en la Ley 66-2013 debe ser permanente y sin sujeción a interpretaciones o posterior análisis de la OATRH a estos funcionarios, bajo criterios de una certificación de disponibilidad de fondos.

Esta propuesta, ni añade, ni limita derechos laborales de los empleados públicos, aunque reconoce la importancia de cumplir con los acuerdos alcanzados entre el ejecutivo y los sindicatos mediante el mecanismo de negociación colectiva. Ese reconocimiento, plantea preocupaciones al ejecutivo que parece no entender que su voluntad o circunstancias deberán discutirse en la mesa de negociación colectiva y no mediante limitaciones estatutarias *a priori*. Las limitaciones existentes a la posibilidad de que se autoricen bonos de productividad para los empleados públicos que no ocupan posiciones de gerencia están contenidos en otras leyes y no son atendidos mediante la presente.

Como bien expresa la OGP, no hay evidencia de que las disposiciones del P. del S. 739 tenga impacto presupuestario alguno.

Por todo lo cual, esta Comisión de Gobierno del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico recomienda la aprobación del P. del S. 739 con las enmiendas que se incorporan en el entirillado electrónico que se acompaña.

Respetuosamente sometido,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Ruiz Nieves', with a small number '8' written above the final stroke.

HON. RAMON RUIZ NIEVES

Presidente

Comisión de Gobierno

ENTIRILLADO ELECTRÓNICO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 739

25 de enero de 2022

Presentado por el señor *Aponte Dalmau*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para enmendar los Artículos 1 y 2 de la Ley 66-2013, conocida como "Ley para Prohibir la Otorgación de Bonos de Productividad en el Gobierno del ELA de Puerto Rico", a los fines de definir el alcance del concepto "bono de productividad", ajustar sus disposiciones a la normativa establecida en legislación posterior a la aprobación de dicha ley y prohibir taxativamente la concesión de bonos de productividad en toda agencia, corporación o instrumentalidad gubernamental para altos directivos, funcionarios, empleados de confianza y otros gerenciales del Estado Libre Asociado; ordenar a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, dentro de las facultades conferidas por la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y la Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", así como a las Juntas de Gobierno de las autoridades, administraciones o corporaciones públicas, a promulgar o enmendar cualquier reglamento, memorando especial o carta circular necesario para poner en vigor las disposiciones de esta Ley, en un término no mayor de sesenta (60) días; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante la Ley 66-2013, se prohíbe, en cierta manera, la concesión de bonos de productividad a los altos directivos, empleados de confianza y gerenciales de las

agencias, administraciones, corporaciones públicas y demás dependencias gubernamentales.

Como fundamento para aprobar la Ley 66-2013, su exposición de motivos reseña la crisis económica y la incertidumbre fiscal que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico. A su vez, señala que, en lugar de utilizarse para incentivar y aumentar el rendimiento, la utilidad de los bonos de productividad se ha desvirtuado, convirtiéndose en un medio para satisfacer los intereses económicos de los altos funcionarios.

Esta Asamblea Legislativa coincide con los fundamentos expresados entonces para aprobar la Ley 66-2013. Sin embargo, la misma no atendió íntegramente el problema que representa la concesión de bonos de productividad en el Gobierno. La pieza legislativa, en lugar de prohibir taxativamente la concesión de bonos de productividad, permitía su otorgación mediando la autorización de la entonces Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH). Siendo ello así, el erario público no quedaba del todo protegido.

Por otro lado, la facultad de OCALARH de aquel periodo para autorizar la concesión de bonos de productividad incluía aquellos otorgados por las corporaciones públicas. Esta autoridad se apartaba diametralmente de la hoy derogada Ley 184-2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", que en sus disposiciones excluyó patentemente a las corporaciones públicas.

Con posterioridad, se aprobó la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", derogando la ley orgánica que creaba la OCALARH (~~Ley 284-2004~~) (Ley 184-2004) y disponiendo el establecimiento de una nueva estructura administrativa denominada "Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico". La sección 4.3 de dicha Ley 8-2017, supra, establece que "... [t]anto el Director como la Oficina realizarán todas aquellas

funciones que le hubiesen sido asignadas por leyes especiales a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) y que no hayan sido derogadas por esta Ley. Asimismo, realizarán las funciones especiales asignadas, y todas aquellas funciones inherentes, necesarias o convenientes para lograr los propósitos de esta Ley.”. Como resultado, el mandato asignado originalmente a la OCALARH para autorizar bonificaciones se mantiene intacto.

Posteriormente, y por virtud del Artículo 2.08 de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como la “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, que expresa que la única bonificación económica que se le otorgaría a los empleados públicos del Gobierno Central y sus corporaciones públicas será por concepto del bono de navidad. No obstante, esta disposición tiene carácter temporero de conformidad con el Artículo 2.03 de dicha ley 26-2017, ante, que dispone que: “... en aras de lograr la consecución de los objetivos de la presente Ley y hacerlo de la forma menos onerosa para nuestros empleados públicos, establece que las disposiciones de los Artículos 2.04, 2.05, 2.08 al 2.11 y 2.18 serán de duración temporera y su vigencia cesará durante el próximo año fiscal luego de que el Gobierno de Puerto Rico haya logrado un presupuesto balanceado y superado la crisis económica.” Esta disposición, no sólo tiene carácter temporero, sino que sólo aplica a empleados públicos y no a funcionarios -cuya prohibición de bonos de productividad está contenida en la Ley 66-2013, antes citada, y objeto de enmiendas por esta medida. Precisamente, un vacío sujeto a interpretación que se atiende mediante la presente Ley.

En consecuencia, esta Asamblea Legislativa estima meritorio enmendar la Ley 66-2013, a los fines de prohibir taxativamente la concesión de bonos de productividad en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de derogar el modelo de excepción que concede a la OATRH la facultad para aprobar su concesión, como un mecanismo que realmente vele por las finanzas públicas. Esto, conforme al imperativo de una política pública de administración integral y de efectiva utilización de los fondos públicos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 66-2013, conocida como "Ley para
2 Prohibir la Otorgación de Bonos de Productividad en el Gobierno del ELA de Puerto
3 Rico", para que lea como sigue:

4 "Artículo 1. – Definiciones.

5 Para propósitos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado
6 que a continuación se indica:

7 a) ...

8 b) Bono de Productividad: Toda remuneración pagada a [**funcionario o**
9 **empleado público**] *altos directivos, funcionarios, empleados de confianza y otros*
10 *gerenciales, fijada o no por un acuerdo contractual cuyo cálculo depende de las*
11 *ganancias netas o brutas, superávit o excedentes en efectivo de la Agencia,*
12 *Corporación o Instrumentalidad Pública; incluirá también cualquier bonificación,*
13 *mediante Orden o Resolución, por concepto de ejecutorias, méritos, calidad,*
14 *cantidad o grado de producción. Lo anterior no incluye los beneficios que*
15 *correspondan conforme las disposiciones de un convenio colectivo.*

16 c) ...

17 d) Empleado o Empleada: Personas que ocupan cargos o puestos en el Estado
18 Libre Asociado de Puerto Rico que no están investidos de parte de la soberanía
19 del Estado, incluye a los empleados públicos del servicio de carrera e irregulares,
20 los que prestan servicios por contrato, los cuales equivalen a un puesto o cargo
21 regular, los de nombramiento transitorio y los que se encuentren en período
22 probatorio. *Quedan expresamente excluidos de esta definición, para fines de las*

1 *prohibiciones establecidas en esta Ley, los empleados en el servicio de carrera, con derecho*
2 *a la negociación colectiva bajo la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada,*
3 *conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico" o la Ley Núm. 45-1998,*
4 *según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público*
5 *de Puerto Rico".*

6 e) **Funcionario o Funcionaria:** Personas que ocupan cargos o empleos en el
7 Estado Libre Asociado de Puerto Rico que están investidos de parte de la
8 soberanía del Estado, o sea, que intervienen directamente en la formulación o
9 implantación de la política pública. Para propósitos de esta Ley, este término
10 incluirá a los altos directivos, empleados de confianza y otros gerenciales,
11 cuando se trate de las instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto
12 Rico, ya sean estas agencias, administraciones, corporaciones públicas,
13 autoridades, y cualesquiera otras entidades cuasi públicas, y/o que operan como
14 si fueran entidades privadas [**incluirán**]. *Este término, incluye, entre otros, a los*
15 *que ocupan cargos o empleos que se denominen como Secretarios,*
16 *Subsecretarios, Directores y Subdirectores Ejecutivos, Administradores y*
17 *Subadministradores, Presidentes Ejecutivos y Vicepresidentes Ejecutivos, [entre*
18 **otros,] o su equivalente [, en cualquier instrumentalidad pública o cuasi**
19 **pública].**

20 f) ...

21 g) ...

22 h) ...

1 i) ...

2 j) ...

3 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley 66-2013, conocida como "Ley para
4 Prohibir la Otorgación de Bonos de Productividad en el Gobierno del ELA de Puerto
5 Rico", para que lea como sigue:

6 "Artículo 2.- Prohibición General

7 a) Se prohíbe a toda Junta, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del
8 Estado Libre Asociado de Puerto Rico adjudicar, acordar, aprobar, autorizar,
9 contratar, ordenar, pagar o de forma alguna conceder, cualquier bono de
10 productividad [a cualquier empleado sin la previa evaluación y autorización de
11 la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de
12 Administración de Recursos Humanos (OCALARH). Disponiéndose que toda
13 Junta, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública que interese otorgar
14 un bono de productividad, o por cualquier otro concepto, someterá para la
15 previa evaluación y aprobación de la OCALARH las normas de otorgación
16 correspondientes junto con la certificación de disponibilidad de fondos y con
17 los períodos y términos considerados para la concesión de tal bono. La
18 evaluación de la OCALARH considerará las disposiciones de la Ley 184-2004, y
19 de cualquier otra reglamentación necesaria en consideración a las normas de
20 austeridad prevalecientes en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto
21 Rico. Se autoriza a la OCALARH a redactar el reglamento correspondiente
22 estableciendo los criterios y guías generales que serán consideradas por las
23 Agencias, Corporaciones e Instrumentalidades Públicas proponentes del pago

1 **de bonos de productividad, sujeto al Artículo 2, Inciso b)] a cualquier persona**
2 *descrita en el Artículo 1(e) de esta Ley.*

3 b) Ningún contrato de empleo ni de servicios profesionales con cualesquiera
4 Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de
5 Puerto Rico podrá acordar, aprobar, adjudicar, autorizar, contratar, ordenar,
6 pagar o de forma alguna conceder a algún contratista o funcionario cualquier
7 remuneración o bono por concepto de productividad. Disponiéndose, que
8 **[ninguna]** *ningún empleado o persona que ocupe un cargo o empleo [de] catalogado*
9 *como alto directivo, funcionario, empleado de confianza u otros de naturaleza gerencial*
10 *que se denomine, entre otros, como Secretario, Subsecretario, Director Ejecutivo,*
11 *Subdirector Ejecutivo, Administrador, Subadministrador, Presidente Ejecutivo,*
12 *Vicepresidente Ejecutivo, o su equivalente en cualquier Agencia, Corporación o*
13 *Instrumentalidad Pública recibirá un bono por productividad o por cualquier*
14 *otro concepto. De igual forma, sólo podrán recibir el Bono de Navidad hasta el*
15 *límite de la cuantía legal [y sólo en los casos], aquellos bonos autorizados por ley*
16 **[para esos fines], los aumentos aplicables provistos por ley, y los beneficios que**
17 *correspondan conforme las disposiciones de un convenio colectivo."*

18 Sección 3.- Se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los
19 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, dentro de las facultades conferidas
20 por la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y la
21 Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", así como a
22 las Juntas de Gobierno de las autoridades, administraciones o corporaciones públicas, a

1 promulgar o enmendar cualquier reglamento, memorando especial o carta circular
2 necesario para poner en vigor las disposiciones de esta Ley, en un término no mayor de
3 sesenta (60) días de aprobada esta Ley. Las regulaciones así adoptadas no menoscabarán las
4 disposiciones de los convenios colectivos aplicables.

5 Sección 4.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su
6 aprobación.